

NOM : MAQUET

Prénom : Emilie

Matricule : S170678

Filière d'études : Master en Sciences du Travail, à finalité spécialisée (alternance)

Mémoire de fin d'études

## Influence des représentations sociales sur le recrutement des travailleurs étrangers et d'origine étrangère au sein des associations wallonnes

Promoteur : Sébastien Fontaine

Lecteur interne : Hassan Bousetta

Lecteur externe : Nicolas Contor

## REMERCIEMENTS

*La réalisation de ce mémoire de fin d'études, aboutissement de deux années intenses partagées entre un Master en Sciences du Travail en alternance à l'Université de Liège et un emploi à temps plein au sein d'une fédération patronale du secteur non-marchand privé, n'a été possible qu'avec la bienveillance, la compréhension et la patience de notre cheffe et maître de stage, Rose Marie Arredondas, directrice de la CODEF ainsi que celles de nos collègues. Nous les en remercions grandement.*

*Nous tenons également à remercier le promoteur de notre mémoire, Sébastien Fontaine, professeur à la Faculté des Sciences Sociales de l'ULiège, le lecteur interne, Hassan Bousetta, professeur à la Faculté des Sciences Sociales de l'ULiège, et le lecteur externe, Nicolas Contor, directeur du CRILUX, pour leur accompagnement et leurs conseils judicieux tout au long de notre démarche de recherche.*

*Le travail ici présenté a fait l'objet d'une relecture minutieuse donnant lieu à des commentaires et suggestions des plus pertinents de la part de notre compagnon, Jean-François Colson, que nous remercions chaleureusement.*

*Nos remerciements vont aussi à nos collègues de classe avec qui nous avons partagé les réussites comme les moments de doute durant notre parcours académique et, enfin, à nos proches, famille et amis pour leur soutien et leurs encouragements durant toute cette période riche en défis, tant professionnels que privés.*

## AVANT-PROPOS

Tout au long de ce travail, nous avons employé le masculin comme épigène, désignant à la fois les personnes de genre féminin et de genre masculin, sauf mention contraire, et ce, afin d'en faciliter la lecture. De même, nous avons utilisé le terme générique « travailleurs sociaux » pour désigner l'ensemble des travailleurs du secteur non-marchand privé.

Par ailleurs, nous avons choisi de ne pas fournir les données brutes en annexe de ce document afin de garantir l'anonymat des répondants et de respecter le Règlement général sur la protection des données (RGPD) vu le caractère sensible du sujet et de certaines données récoltées.

## TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION GÉNÉRALE.....	7
PARTIE I : CONTEXTUALISATION ET TERRAIN DE RECHERCHE.....	8
1.1. Population d'origine belge, d'origine étrangère et population étrangère .....	8
1.2. Insertion des travailleurs étrangers et d'origine étrangère sur le marché de l'emploi .....	9
1.3. Région urbaine .....	11
1.4. Secteur non-marchand privé.....	12
1.5. Concertation sociale et fédération patronale.....	13
PARTIE II : CONCEPTUALISATION .....	15
2.1. Représentations sociales .....	15
2.1.1. Concepts et définitions .....	15
2.1.2. Approche structurale.....	16
2.1.3. Identité sociale et catégorisation sociale .....	20
2.2. Biais cognitifs.....	21
2.2.1. Système 1 et Système 2 .....	21
2.2.2. Les biais cognitifs dans le recrutement .....	22
2.2.3. Stéréotypes et préjugés .....	23
2.3. Discrimination au travail .....	24
2.3.1. Législation .....	24
2.3.2. Discrimination au travail sur base de l'origine .....	25
2.3.3. Discrimination statistique .....	26
2.4. Multiculturalisme, interculturalité et diversité .....	27
2.4.1. Multiculturalisme vs interculturalité .....	27
2.4.2. Diversité en milieu de travail .....	27
2.5. Procédure de recrutement .....	28
2.5.1. Étapes de la procédure de recrutement.....	28
2.5.2. Procédure de recrutement inclusif.....	29
PARTIE III : MÉTHODOLOGIE .....	31
3.1. Question de recherche .....	31
3.2. Hypothèses de recherche .....	31
3.3. Démarche quantitative.....	32
3.4. Méthode d'étude des représentations sociales .....	33
3.5. Limites et difficultés.....	33
3.5.1. Accès aux données relatives au secteur non-marchand privé wallon .....	33
3.5.2. Validité interne .....	34
3.5.3. Validité externe .....	35
3.5.4. Biais cognitifs et motivationnels.....	36
PARTIE IV : ANALYSE DES RÉSULTATS .....	38
4.1. Introduction .....	38

4.2.	Analyse des variables seules.....	39
4.2.1.	Données sur les associations.....	39
4.2.2.	Données sur les répondants.....	40
4.2.3.	Données sur la procédure de recrutement .....	42
4.2.4.	Données sur la perception des candidats.....	45
4.2.5.	Données sur la perception de l’environnement culturel .....	48
4.3.	Analyse des variables croisées.....	50
4.3.1.	Données croisées sur les associations et les répondants.....	51
4.3.2.	Finalité de la situation : Données croisées sur l’engagement de travailleurs non francophones .....	52
4.3.3.	Finalité de la situation : Données croisées sur la prise en compte des stéréotypes, préjugés et biais des usagers/bénéficiaires .....	54
4.3.4.	Finalité de la situation : Données croisées sur l’opinion relative au port de signes convictionnels au travail.....	55
4.3.5.	Contexte d’énonciation : Données croisées sur la valeur des diplômes provenant de pays non occidentaux.....	56
4.3.6.	Contexte d’énonciation : Données croisées sur l’utilisation de CV anonymisés .....	57
4.3.7.	Distance du groupe à l’objet : Données croisées comparant région urbaine et milieu rural de l’association.....	58
4.3.8.	Distance du groupe à l’objet : Données croisées comparant région urbaine et milieu rural des répondants.....	59
4.3.9.	Distance du groupe à l’objet : Données croisées sur l’engagement de travailleurs étrangers provenant d’un pays hors de l’UE.....	60
4.4.	Conclusion.....	61
PARTIE V : DISCUSSIONS .....		62
5.1.	Observation des pratiques de recrutement sur le terrain .....	62
5.2.	Lutte contre les discriminations sur le marché du travail.....	63
5.3.	Promotion de la diversité dans le secteur non-marchand privé .....	64
5.4.	Discrimination par procuration et CV anonymisés .....	65
CONCLUSION GÉNÉRALE .....		66
BIBLIOGRAPHIE .....		67
B.1.	Littérature scientifique.....	67
B.2.	Littérature grise.....	70
B.3.	Sites internet .....	70
ANNEXES.....		72
A.1.	Indicateurs de l’intégration des immigrants de l’OCDE et de l’UE (2023).....	72
A.2.	Fiches statistiques par commission paritaire du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale..	73
A.2.1.	Commission paritaire pour les services des aides familiales et des aides seniors – CP 318... .....	73
A.2.2.	Commission paritaire des établissements et services d’éducation et d’hébergement – CP 319 .....	74
A.2.3.	Commission paritaire pour le secteur socio-culturel – CP 329 .....	76

A.2.4. Commission paritaire des établissements et des services de santé – CP 330 .....	78
A.2.5. Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé – CP 332 .....	79
A.2.6. Commission paritaire de prestation de services et de soutien aux entreprises et aux indépendants – CP 335 .....	81
A.2.7. Commission paritaire auxiliaire pour le secteur non-marchand – CP337 .....	83
A.2.8. Répartition des salariés selon l'origine et la commission paritaire (20-64 ans, 2019) .....	85
A.3. Questionnaire d'enquête .....	87
A.3.1. Quelques informations sur votre association.....	87
A.3.2. Quelques informations sur vous en tant que personne en charge du recrutement au sein de votre association.....	87
A.3.3. La procédure de recrutement au sein de votre association .....	87
A.3.4. Votre sélection des candidats lors de la procédure de recrutement .....	89
A.3.5. Votre environnement culturel .....	90

## TABLE DES ILLUSTRATIONS

Figure 1 : Répartition de la population d'origine étrangère en Belgique selon l'origine (18-64 ans, 2008-2019).....	8
Figure 2 : Taux d'emploi BIT par régions belges et moyennes belge et européenne (20-64 ans, de 1983 à 2022) .....	9
Figure 3 : Taux d'emploi selon l'origine et le niveau de diplôme (20-64 ans, 2018) .....	10
Figure 4 : Population des régions urbaines et de leurs composantes (agglomération et banlieue) .....	12
Figure 5 : Classement des organisations économiques (critère des ressources, de la finalité et du contrôle) .....	13
Figure 6 : Organisation de la concertation et de la négociation sociales en Belgique (secteur privé) ...	14
Figure 7 : Relations entre caractéristiques de la situation et fonctionnement du noyau central .....	18
Figure 8 : Modèle général classique de la procédure de recrutement .....	29
Figure 9 : Fiche 1.1. Affiliation à la CODEF .....	39
Figure 10 : Représentation graphique de la prise en considération des stéréotypes, biais et préjugés ..	46
Figure 11 : Représentation graphique de l'opinion sur l'utilisation des CV anonymisés.....	46
Figure 12 : Représentation graphique de l'opinion sur la valeur des diplômes non occidentaux.....	47
Figure 13 : Représentation graphique de l'opinion sur le port de signes convictionnels au travail.....	47
Figure 14 : Représentation graphique de la prise en compte de la première impression, du <i>feeling</i> .....	47
Figure 15 : Représentation graphique de l'opinion sur l'engagement de travailleurs .....	48

## INTRODUCTION GÉNÉRALE

Les crises successives dont la crise sanitaire liée au COVID-19 ont fortement impacté le secteur non-marchand privé et plus particulièrement les services de première ligne qui souffrent désormais de pénurie de travailleurs. Pourtant, de nombreuses personnes étrangères et d'origine étrangère sont disponibles mais peinent à trouver un emploi, qu'elles soient qualifiées ou non. Les derniers chiffres du *Monitoring socioéconomique 2022 : marché de l'emploi et origine* d'UNIA et du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale démontrent en effet la sous-représentation des travailleurs d'origine étrangère sur le marché du travail, en ce compris au sein du secteur associatif en Wallonie. Y aurait-il des raisons, inconscientes ou inavouées par les recruteurs, de ne pas engager ces personnes ? Quelles sont exactement les pratiques de recrutement au sein des associations qui défavorisent cette catégorie de travailleurs ? Les recruteurs ont-ils des appréhensions à embaucher des travailleurs non francophones, diplômés d'un pays non occidental et/ou portant des signes convictionnels ? Ont-ils recours à des CV anonymisés et à des tests standardisés ? L'environnement géographique et culturel de leur association a-t-il une influence sur leur choix parmi les candidats ? Et qu'en est-il de l'importance accordée aux demandes, parfois illégales, des usagers et bénéficiaires de leur ASBL ? C'est ce que nous allons découvrir en étudiant l'influence des représentations sociales sur le recrutement des travailleurs étrangers et d'origine étrangère au sein des associations wallonnes.

Il s'agira dans la première partie de poser quelques éléments de contextualisation afin de situer le terrain de recherche et notamment de préciser ce qu'est le secteur non-marchand privé. La deuxième partie sera ensuite consacrée à la conceptualisation de notre recherche avec comme cadre théorique prédominant l'approche structurale des représentations sociales et, plus précisément, les éléments d'activation de leur noyau central. Puis viendra la troisième partie dédiée à la méthodologie que nous avons utilisée, peu courante en sciences sociales, à savoir l'approche quantitative, avec les limites et difficultés qu'elle comporte. C'est dans la quatrième partie que nous entrerons dans le vif du sujet avec l'analyse des données récoltées auprès d'environ 100 recruteurs travaillant au sein d'associations wallonnes. Après avoir posé un certain nombre de constats, nous discuterons dans la cinquième partie des observations, réflexions et pistes d'actions concrètes pour accompagner les associations vers plus de diversité et d'inclusion, notamment par l'information, la sensibilisation, la formation et la mise à disposition d'outils. Nous évoquerons alors d'autres pistes de recherches futures en parallèle à notre étude dont des enquêtes qualitatives sur la prise en compte des stéréotypes, préjugés et biais inconscients des usagers et bénéficiaires utilisant les services des associations wallonnes ainsi que sur la méfiance des recruteurs envers l'utilisation de CV anonymisés. Enfin, nous conclurons par les principaux résultats issus de cette recherche en réponse à nos hypothèses.

## PARTIE I : CONTEXTUALISATION ET TERRAIN DE RECHERCHE

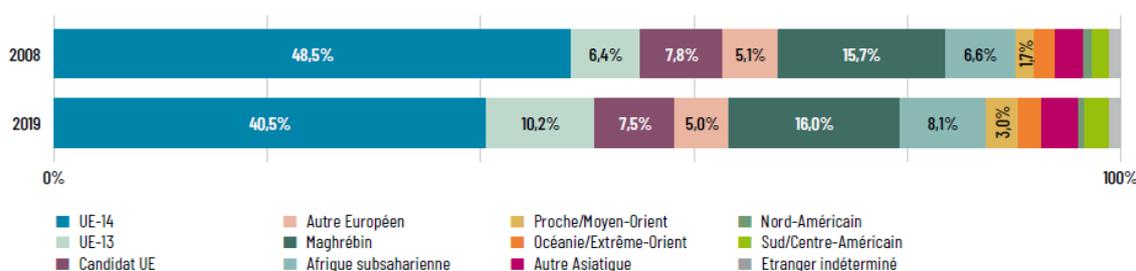
Pour ce travail de recherche portant sur le recrutement des travailleurs étrangers et d'origine étrangère, nous avons choisi comme terrain de recherche les associations sans but lucratif (ASBL) du secteur non-marchand privé wallon, dit secteur à profit social, disposant d'au moins un travailleur. Notre recueil de données provient, plus particulièrement, des personnes en charge du recrutement au sein des associations membres de la CODEF<sup>1</sup> (Coordination et Défense des Services Sociaux et Culturels ASBL), fédération patronale multisectorielle du secteur à profit social où nous avons effectué notre immersion professionnelle dans le cadre de notre master en sciences du travail en alternance à l'Université de Liège. Dans une moindre mesure, nous avons également récolté des données auprès des ASBL affiliées à d'autres fédérations membres de l'UNIPSO, confédération intersectorielle des employeurs du secteur à profit social en Wallonie et en Fédération Wallonie-Bruxelles. Avant d'aller plus loin dans l'exposé, il apparaît nécessaire de préciser quelques éléments contextuels pour situer le cadre de notre recherche.

### 1.1. Population d'origine belge, d'origine étrangère et population étrangère

Tout au long de ce travail, nous utilisons les termes « **population d'origine belge** » pour désigner les personnes de nationalité belge dont les parents sont nés en Belgique et qui représentent 65,5% de la population selon Statbel<sup>2</sup> (2023) ; « **population d'origine étrangère** » pour évoquer les personnes de nationalité belge dont au moins un des parents n'est pas né en Belgique et qui représentent 21% de la population ; « **population étrangère** » pour parler des personnes qui ne sont pas nées en Belgique, c'est-à-dire des personnes immigrées ou des migrants, représentant 13,4% de la population.

Selon le *Monitoring socioéconomique 2022 : marché du travail et origine* d'UNIA et du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, parmi la population belge de 18 à 64 ans en 2019, 61,5% est d'origine belge, 33,7% est d'origine étrangère et 4,7% est d'origine indéterminée (principalement parce qu'il est impossible de déterminer la nationalité à la naissance d'un ou des deux parents). En répartissant la population d'origine étrangère en Belgique selon l'origine, l'étude démontre que ce sont les personnes originaires de l'Union européenne qui sont majoritaires.

Figure 1 : Répartition de la population d'origine étrangère en Belgique selon l'origine (18-64 ans, 2008-2019)



Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS, 2022.

<sup>1</sup> Voir le site de la CODEF : <https://www.codef.be/> (consulté le 02/07/2023)

<sup>2</sup> Voir le site de Statbel : <https://statbel.fgov.be/fr/themes/population/structure-de-la-population/origine> (consulté le 02/07/2023)

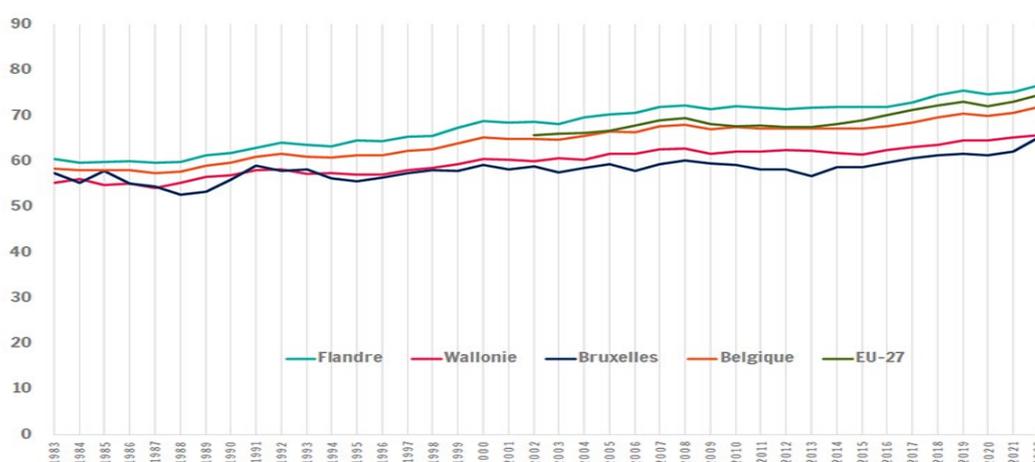
En revanche, les chiffres varient fortement d'une entité fédérée à l'autre. En 2019 toujours, la population d'origine belge constitue la plus grande part de la population en Wallonie (59,6%), tout comme en Flandre (70,6%) et en Communauté germanophone (55,5%), alors que c'est la population d'origine étrangère qui constitue la majorité de la population à Bruxelles (76,5%).

## 1.2. Insertion des travailleurs étrangers et d'origine étrangère sur le marché de l'emploi

L'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE) et la Commission européenne ont publié récemment *Les indicateurs de l'intégration des immigrés (2023)* rappelant que l'économie européenne dépend de la présence de travailleurs migrants pour pallier le vieillissement de la population et combler les déficits de compétences. Les chiffres mis en évidence démontrent la progression de l'**intégration des immigrés** sur le marché du travail ces dix dernières années (voir annexe A.1.). Au total, la population née à l'étranger représentait 13% des actifs occupés dans l'UE comme dans l'OCDE en 2021, contre 11% en 2011. Cependant, malgré toutes les évolutions positives, les immigrés ont toujours des taux d'emploi inférieurs aux natifs (65% contre 69%). Les défis restent donc de taille, notamment en Belgique, un des plus mauvais élèves de l'UE et de l'OCDE en termes de taux d'emploi.

Effectivement, la Belgique se caractérise par un **taux d'emploi BIT** des 20-64 ans peu élevé (71,9%) par rapport à la moyenne européenne (74,6% pour l'Europe des 27), d'après l'*Enquête sur les forces de travail* menée en 2022 et présentée par l'IWEPS<sup>3</sup>. Concernant la Wallonie, le taux d'emploi BIT des 20-64 ans n'est que de 65,7% (soit 69,5% chez les hommes et 61,8% chez les femmes), ce qui reste inférieur au taux d'emploi en Flandre qui s'élève à 76,7% (soit 80,2% chez les hommes et 73,2% chez les femmes) mais légèrement supérieur au taux d'emploi à Bruxelles qui s'établit à 65,2% (soit 70,3 % chez les hommes et 60,1% chez les femmes).

Figure 2 : Taux d'emploi BIT par régions belges et moyennes belge et européenne (20-64 ans, de 1983 à 2022)

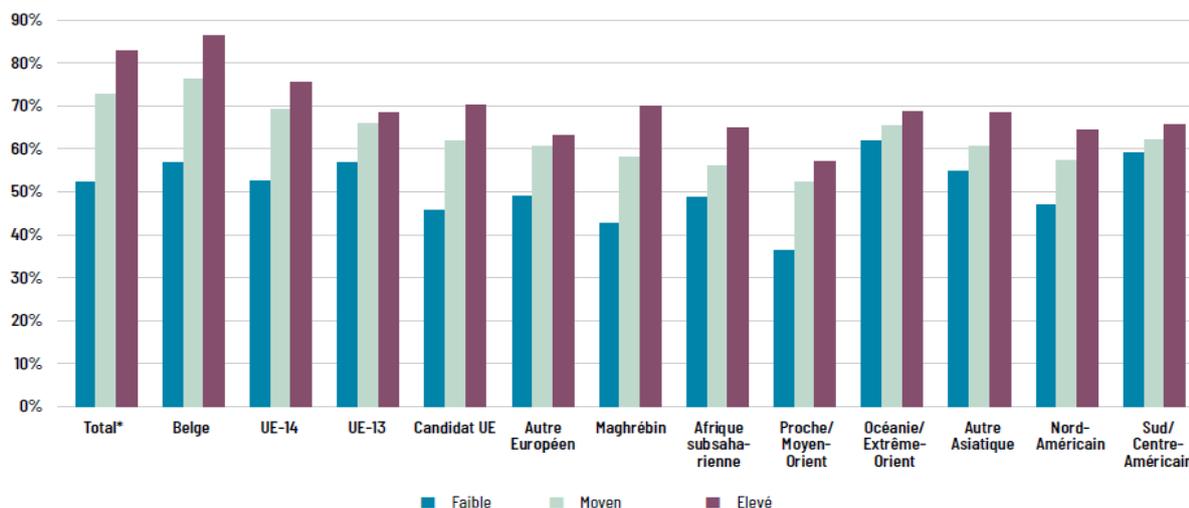


Source : Enquête sur les Forces de Travail – Update Eurostat 17/05/2023 – Steunpunt Werk. Calculs et traitement : IWEPS, 2023.

<sup>3</sup> Voir le site de l'IWEPS : <https://www.iweps.be/indicateur-statistique/taux-demploi-20-64-ans-bit/> (consulté le 23/07/2023)

Pour ce qui est du **taux d'emploi belge selon l'origine**, il s'élevait à 75,5% chez les travailleurs d'origine belge en 2019 alors qu'il n'atteignait, par exemple, que 40,6% chez les travailleurs originaires du Proche/Moyen-Orient. Selon le *Monitoring socioéconomique 2022 : marché du travail et origine*, le niveau de diplôme apparaît comme un des facteurs d'emploi les plus importants. Le taux d'emploi est effectivement nettement supérieur chez les travailleurs ayant un niveau de diplôme élevé, que ce soit chez les travailleurs d'origine belge ou d'origine étrangère.

Figure 3 : Taux d'emploi selon l'origine et le niveau de diplôme (20-64 ans, 2018)



\* y compris les indéterminés

Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS, 2022.

Cette étude nous apprend également qu'il existe encore des disparités entre les positions des travailleurs belges et celles des travailleurs d'origine étrangère sur le marché du travail. Malgré des tendances positives pour tous les groupes d'origine en 2017-2019, les personnes d'origine étrangère sont toujours moins susceptibles d'être employées. Notons aussi que les travailleurs d'origine étrangère ont plus de probabilités d'être embauchés comme ouvriers ou intérimaires et que leur durée moyenne d'emploi est plus courte que celle des travailleurs d'origine belge. De plus, un écart salarial entre les origines nationales persiste, même s'il s'est réduit entre 2016 et 2019, et l'écart entre les niveaux de diplôme s'est, quant à lui, renforcé.

C'est un fait, les travailleurs étrangers et d'origine étrangère rencontrent plus de **difficultés** que les travailleurs d'origine belge pour trouver un emploi. Cela peut s'expliquer par divers facteurs immanents au marché du travail détaillés dans l'ouvrage de l'Institut de Recherche, Formation et Actions sur les Migrations (IRFAM) sur *L'inclusion des personnes d'origine étrangère sur le marché de l'emploi wallon* (Manço & Scheurette, 2021, pp. 17-22). Parmi ces facteurs, nous retenons : le faible niveau de formations d'une partie des migrants, le faible niveau de connaissance de la langue de la Région dans laquelle ils s'installent, la faible proportion de personnes migrant pour raisons professionnelles, le capital social des migrants, l'automatisation et/ou la délocalisation de l'emploi faiblement qualifié et, enfin, les discriminations.

Dans un contexte économique wallon dans lequel l'offre de main d'œuvre est structurellement supérieure à la demande, la **concurrence** est rude sur le marché de l'emploi, et ce, en défaveur des personnes étrangères ou d'origine étrangère du fait des obstacles supplémentaires auxquels ils font face tels que l'obtention du permis de travail, la reconnaissance de leurs diplômes et compétences, leur connaissance de la langue française ou encore les discriminations. Pour y remédier, la Wallonie a mis en place un **parcours d'intégration**, mis en œuvre par les centres régionaux d'intégration (CRI), composé d'un diagnostic social, d'une formation à la citoyenneté et à la langue française ainsi que d'une courte orientation socioprofessionnelle.

Néanmoins, les effets peinent à se faire sentir bien que la loi de l'offre et de la demande tende à s'équilibrer depuis les crises successives des dernières années. Nous constatons une augmentation d'un certain nombre de **métiers/fonctions critiques ou en pénurie** listés par le Forem en 2023<sup>4</sup>, notamment dans le secteur non-marchand : infirmier, aide-soignant, aide familial, aide ménager à domicile, assistant social, coordinateur pédagogique, animateur, auxiliaire de l'enfance, éducateur-accompagnateur, etc. Autant de métiers essentiels à la collectivité qu'il est crucial de combler dans ce grand secteur. D'après l'étude de la Fondation Roi Baudouin sur *Le poids économique des institutions sans but lucratif en Belgique* réalisée entre 2015 et 2017 puis publiée en 2020, les **institutions sans but lucratif** (ISBL), incluant les ASBL, les associations internationales sans but lucratif (AISBL), les temporels du culte, les syndicats, partis politiques constitués en associations de fait, fondations et unions professionnelles occupant du personnel étaient au nombre de 7 167 et représentaient 12,7% de l'emploi salarié total en Wallonie, soit 132 200 salariés occupés en 2017.

### 1.3. Région urbaine

Ces associations sont situées sur tout le territoire wallon, réparties entre les milieux ruraux et les régions urbaines. Celles-ci sont définies comme étant « l'entité spatiale élargie où sont déployées la plupart des activités de base de la communauté urbaine, c'est-à-dire : habiter, travailler, éduquer, faire des courses, participer aux activités culturelles, se divertir. Il existe entre ces activités des relations intenses créant un ensemble fonctionnel qui, toutefois, reste orienté dans une large mesure vers la ville centrale traditionnelle » (Vanderstraeten & Van Hecke, 2019). Les **régions urbaines wallonnes** sont spatialement structurées en 6 zones, composées de l'agglomération opérationnelle (incluant la commune centrale) et de la banlieue. Il s'agit de Charleroi (Châtelet, Courcelles, Farciennes, Montigny-le-Tilleul), Liège (Ans, Beyne-Heusay, Chaudfontaine, Engis, Flémalle, Fléron, Grâce-Hollogne, Herstal, Oupeye, Saint-Nicolas, Seraing, Soumagne), Mons (Boussu, Colfontaine, Dour, Frameries, Quaregnon), Namur, Tournai et Verviers (Dison, Pepinster). En 2022, 49,1% de la population wallonne habitait au sein d'une région urbaine selon l'IWEPS<sup>5</sup>.

---

<sup>4</sup> Voir le site du Forem : <https://www.leforem.be/citoyens/metiers-porteurs.html> (consulté le 03/07/2023)

<sup>5</sup> Voir le site de l'IWEPS : <https://www.iweps.be/indicateur-statistique/regions-urbaines/> (consulté le 23/07/2023)

Figure 4 : Population des régions urbaines et de leurs composantes (agglomération et banlieue) en Wallonie au 1er janvier 2022

	Commune centrale	Agglomération opérationnelle (dont la commune centrale)		Région urbaine (= agglomération opérationnelle + banlieue)	
	Population	Population	Nombre de communes	Population	Nombre de communes
Bruxelles	-	70 702	2	160 835	8
Charleroi	202 421	290 454	5	368 772	10
Liège	195 278	500 259	13	632 947	28
Mons	96 545	194 320	6	255 541	12
Namur	112 559	112 559	1	181 449	8
Tournai	58 518	68 518	1	111 834	7
Verviers	55 102	79 594	3	85 289	4
<b>Total</b>	<b>720 423</b>	<b>1 316 406</b>	<b>31</b>	<b>1 796 667</b>	<b>77</b>

Source : Statbel - Registre national, population au 1<sup>er</sup> janvier 2022 ; Vanderstraeten et Van Hecke, 2019 ; Calculs : IWEPS, 2022

Les régions urbaines sont donc plus peuplées et concentrent généralement plus de personnes étrangères et d'origine étrangère que dans les milieux ruraux, principalement du fait des emplois disponibles.

#### 1.4. Secteur non-marchand privé

Présent depuis longtemps dans la société, le **secteur non-marchand privé** n'est reconnu comme secteur à part entière que depuis quelques décennies seulement. Ce sont les mouvements sociaux comme le Mouvement ouvrier chrétien (MOC) qui en sont principalement à l'origine par leur soutien aux initiatives militantes (Dryon & Krzeslo, 2003). Le secteur est d'ailleurs toujours empreint des 2 piliers, socialiste et chrétien, qui exercent une forte influence sur les négociations. Une 3<sup>ème</sup> voie, pluraliste, émerge cependant, prônant l'équité entre les diverses organisations et soutenant les initiatives citoyennes. Les contours du secteur, dit non-marchand privé ou secteur à profit social, sont assez flous et différent selon les critères d'approche. Nous distinguons généralement le secteur non-marchand privé du secteur non-marchand public bien que ses actions rencontrent des besoins d'intérêt général dans des secteurs très variés tels que l'enfance, la santé, l'action sociale, la culture, le sport, etc. La plupart des organisations du secteur non-marchand privé sont subventionnées par les pouvoirs publics, notamment grâce aux aides à l'emploi, mais certaines fonctionnent grâce à des activités commerciales.

Le secteur non-marchand privé joue à la fois un rôle de sous-traitance des services publics avec un potentiel d'activités considérable et de pourvoyeur d'emplois.

« Le secteur non-marchand a été le réceptacle des emplois créés dans le cadre des programmes de résorption du chômage, il a contribué à moderniser et dynamiser les services collectifs et à combler leurs insuffisances. Mais d'un autre côté, il a aussi servi de terrain d'exercice aux politiques de flexibilisation des statuts d'emplois et aux expériences d'ingénierie sociale. » (Dryon & Krzeslo, 2003, p. 7)

Michel Marée et Sybille Mertens du Centre d'économie sociale (CES) de l'Université de Liège proposent une définition théorique du secteur non-marchand privé : « l'ensemble des organisations animées d'une finalité non lucrative et qui cherchent à financer leur production autrement que par la vente à un prix couvrant le coût de production » (Marée & Mertens, 2002, p.18). Ils classifient les organisations économiques selon 3 critères : les ressources, la finalité et le contrôle.

Figure 5 : Classement des organisations économiques (critère des ressources, de la finalité et du contrôle)

	Secteur privé		Secteur public	
	À but lucratif	À but non lucratif	À but non lucratif	À but lucratif
Ressources marchandes	(1) – Entreprises traditionnelles à l'exclusion de la santé – «Fausses» ASBL	(4) – SFS – Coopératives agréées – ASBL à ressources marchandes	(7) – Entreprises publiques (SMAP,...)	(10) – Entreprises publiques (Belgacom,...)
Ressources mixtes	(2) – Entreprises individuelles du secteur de la santé (médecins, infirmières,...)	(5) – ASBL à ressources mixtes (dont ETA, EFT, hôpitaux, ...)	(8) – Entreprises publiques (SNCB,...) – Hôpitaux publics	(11)
Ressources non marchandes	(3)	(6) – ASBL à ressources non marchandes (dont écoles du réseau libre,...) – Mutuelles – Fondations	(9) – Services publics : enseignement, culture, action sociale, administrations,...	(12)

Source : Marée, M. & Mertens, S. (2002). Contours et statistiques du non-marchand en Belgique.

Ils développent également une définition pratique du secteur non-marchand reposant sur une double conception, large et restreinte :

- « – Au sens large, le non-marchand rassemble tous les opérateurs économiques qui présentent une des formes juridico-institutionnelles précédemment évoquées (ASBL, mutuelles, services publics, ...), permettant de préjuger a priori une finalité non lucrative et le recours à des ressources non marchandes ;
- Au sens restreint, le non-marchand exclut, parmi les opérateurs précédents, ceux qui forment l'administration publique, ainsi que ceux qui sont actifs dans les branches essentiellement soumises au marché, à savoir l'industrie, le commerce, le transport, la finance, ... La conception restreinte revient en fait à introduire l'approche du non-marchand fondée sur les activités. » (Marée & Mertens, 2002, p. 22)

## 1.5. Concertation sociale et fédération patronale

Pour comprendre le rôle d'une fédération patronale, il nous semble indispensable d'évoquer les origines de la **concertation sociale belge**. Au lendemain de la Seconde Guerre mondiale, la Belgique institutionnalise la sécurité sociale et la concertation sociale avec le « pacte social » de 1944 marquant la volonté d'une paix sociale après des décennies de lutte ouvrière. Ce pacte érige les règles de la négociation collective des salaires et des conditions de travail et scelle la reconnaissance réciproque des organisations patronales et syndicales. Il prévoit que ces négociations aient lieu au niveau sectoriel avec une répartition équitable des gains de productivité (Cassiers & Denayer, 2010). Si ce modèle belge est pris en exemple dans un premier temps, les chocs pétroliers et les différents bouleversements socioéconomiques qui ont traversé la Belgique dès les années 70 ont mis à mal cette paix sociale et les cahiers de revendications syndicales ne cessent de gonfler alors que les caisses de l'État se vident. Néanmoins, le cadre institutionnel perdure et évolue en fonction des changements sociétaux. Isabelle Cassiers et Luc Denayer de l'Institut de Recherches économiques et sociales de l'Université catholique de Louvain proposent un récapitulatif de l'organisation de la concertation sociale belge au sein du secteur privé.

Figure 6 : Organisation de la concertation et de la négociation sociales en Belgique (secteur privé)

Niveau économique	Acteurs	Institutions, organes	Résultats
Ensemble de l'économie (synonymes : niveau national ou intersectoriel ou interprofessionnel)	Confédérations patronales (FEB, UCM, UNIZO, BF), confédérations syndicales (FGTB, CSC, CGSLB) et Gouvernement	Groupe des dix	Accords interprofessionnels (depuis 1961)
		Conseil national du travail	Conventions collectives (depuis 1968)
		Conseil central de l'économie	Avis
Secteur (synonymes : industrie ou branche professionnelle)	Centrales professionnelles patronales et syndicales	Commissions paritaires	Conventions collectives sectorielles
		Commissions consultatives spéciales	Avis
Entreprise	Délégués et permanents syndicaux	Conseils d'entreprise	Conventions collectives d'entreprise
		Comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail	Avis

Source : Cassiers, I. & Denayer, L. (2010). Concertation sociale et transformations socio-économiques en Belgique, de 1944 à nos jours.

Pour ce qui est du secteur non-marchand privé, nous pouvons ajouter au tableau les différentes confédérations patronales : UNISOC (fédéral), UNIPSO (Région wallonne et Fédération Wallonie-Bruxelles), BRUXEO (Région de Bruxelles-Capitale), VERSO (Région flamande) et ANIKOS (Communauté germanophone). Ces acteurs négocient donc des conventions collectives de travail (CCT) au sein de différents organes institutionnels dont les commissions paritaires (CP) au niveau sectoriel. Cette négociation est régie par des dispositions légales :

- la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires qui institue les organes officiels, détermine les acteurs et encadre la convention collective ;
- la loi 26 juillet 1996 sur la promotion de l'emploi et la sauvegarde préventive de la compétitivité qui encadre la négociation relative aux hausses des salaires dans le secteur privé.

Ces deux lois dessinent les contours de la concertation mais ne prévoient pas tout. Dans la négociation, les organisations de travailleurs et d'employeurs se reposent souvent sur les usages, notamment pour la rédaction des cahiers de revendications (Arcq, 2008).

Au sein des confédérations sont rassemblées de nombreuses fédérations représentant chacune un ou plusieurs secteur(s) d'activités du non-marchand privé. Par exemple, la CODEF (Coordination et Défense des Services Sociaux et Culturels ASBL) est une **fédération patronale multisectorielle**, pluraliste et indépendante reconnue comme organisation représentative des employeurs du secteur à profit social. Elle existe depuis 2002 et représente un peu plus de 550 ASBL en Wallonie et à Bruxelles qui emploient près de 5000 travailleurs dans de multiples secteurs : le socioculturel, l'action sociale, le handicap, l'aide aux familles, l'environnement, l'emploi, la formation, l'enfance, ... Elle fédère des ASBL qui ont pour objet de répondre aux besoins et aux préoccupations des citoyens au nom de l'intérêt général et/ou collectif. Elle est aussi l'une des 5 fédérations sectorielles SAFA (Service d'Aide aux Familles et aux Aînés). Par son action fédératrice, la CODEF offre aux associations la possibilité de se structurer, de trouver un soutien, un porte-parole qui défend leurs intérêts ainsi que ceux de leur secteur à tous les niveaux de pouvoir et de concertation. De ce fait, elle dispose des coordonnées utiles pour contacter les personnes en charge du recrutement au sein de ces ASBL dans le cadre de notre enquête.

## PARTIE II : CONCEPTUALISATION

Pour étudier l'influence des représentations sociales sur le recrutement des travailleurs étrangers et d'origine étrangère, il est essentiel de brasser les principaux concepts qui entrent en jeu dans cette recherche. Dans cette partie, nous précisons les cadres théoriques tels que les représentations sociales, les biais cognitifs, la discrimination au travail, la diversité et l'environnement culturel et la procédure de recrutement. Nous insistons particulièrement sur l'approche structurale des représentations sociales et sur le processus d'activation du noyau central qui servent de base dans l'énonciation de nos hypothèses.

### 2.1. Représentations sociales

#### 2.1.1. Concepts et définitions

La notion de représentations sociales a été initialement évoquée par le sociologue Émile Durkheim (1898) qui distingue les « **représentations collectives** » des « **représentations individuelles** » pour expliquer les croyances et les valeurs partagées par un groupe d'individus qui unissent une société. Pour Durkheim, ces représentations sont des constructions sociales qui transcendent les individus et influencent leur comportement.

C'est cependant Serge Moscovici (1961) qui a popularisé le concept de **représentations sociales** en psychologie sociale. Moscovici a introduit le concept de représentations sociales pour combler ce qu'il percevait comme un écart dans la psychologie sociale traditionnelle qui tendait à se concentrer sur les processus cognitifs individuels au détriment des influences sociales et culturelles. Pour lui, les représentations sociales sont « des formes de savoir naïf, destinées à organiser les conduites et orienter les communications ». Autrement dit, les représentations sociales sont un système de valeurs, d'idées et de pratiques qui permettent aux individus de comprendre et d'interpréter le monde qui les entoure. Il s'agit de « la reconstitution active et créative des phénomènes du monde réel » par un groupe ou une communauté, qui leur donne un sens et une signification spécifiques. Pour Moscovici, les représentations sociales ne sont pas simplement des reflets de la réalité, mais des constructions actives de celle-ci. Elles sont façonnées par les interactions sociales et culturelles et servent de guide pour nos actions et comportements. Par conséquent, elles jouent un rôle crucial dans la formation de nos attitudes et opinions, et dans la manière dont nous nous percevons et percevons les autres.

Denise Jodelet, psychologue sociale française, a considérablement enrichi le champ des représentations sociales initié par Serge Moscovici. Jodelet a notamment apporté une définition exhaustive des **représentations sociales**.

« Le concept de représentation sociale désigne une forme de connaissance spécifique, le savoir de sens commun, dont les contenus manifestent l'opération de processus génératifs et fonctionnels socialement marqués. Plus largement, il désigne une forme de pensée sociale. Les représentations sociales sont des modalités de pensée pratique orientées vers la communication, la compréhension et la maîtrise de l'environnement social, matériel et idéal. En tant que telles, elles présentent des caractères spécifiques sur le plan de l'organisation des contenus, des opérations mentales et de la logique.

Le marquage social des contenus ou des processus de représentation est à référer aux conditions et aux contextes dans lesquels émergent les représentations, aux communications par lesquelles elles circulent, aux fonctions qu'elles servent dans l'interaction avec le monde et les autres. » (Jodelet, 1997, p. 365)

En outre, elle suggère que les représentations sociales ne sont pas simplement cognitives, mais qu'elles ont aussi une composante émotionnelle importante. Cette dimension affective peut avoir un impact significatif sur la façon dont les individus et les groupes interprètent et répondent à différents phénomènes sociaux. Cela a des implications importantes pour comprendre comment les représentations sociales peuvent contribuer à la formation des attitudes et des comportements.

Par ailleurs, Jodelet (2003) a mis en évidence la **fonction de régulation sociale** des représentations sociales. Elle a montré que les représentations sociales peuvent servir à établir et à maintenir des normes sociales, à organiser les interactions sociales et à définir et à justifier les positions des groupes sociaux. Cette fonction de régulation sociale est particulièrement importante dans le contexte des relations de pouvoir et des inégalités sociales. Au niveau méthodologique, Jodelet a également apporté des contributions significatives. Elle a plaidé pour une approche multidimensionnelle et multiméthodes pour l'étude des représentations sociales, combinant des méthodes qualitatives et quantitatives pour capturer la complexité et la diversité des représentations sociales. Cette approche a permis d'obtenir des résultats plus riches et nuancés et a contribué à établir la validité et la fiabilité des recherches sur les représentations sociales.

### 2.1.2. Approche structurale

Jean-Claude Abric, un psychologue social français, offre une vision organisée et hiérarchisée des représentations sociales en développant une **approche structurale** au début des années 1980. L'apport majeur d'Abric réside dans son introduction de l'idée d'une structure dualiste des représentations sociales, comprenant un noyau central et un système périphérique. Abric (1994) a proposé que, d'une part, le **noyau central** de la représentation sociale soit une structure stable, cohérente et partagée par les membres d'une communauté, ce qui donne du sens et de l'orientation à la représentation. Il représente les valeurs et les croyances fondamentales d'une culture ou d'un groupe social et est relativement résistant au changement. De plus, le noyau central donne de la consistance à la représentation et détermine la nature des relations entre les différents éléments de la représentation.

D'autre part, le **système périphérique** est plus flexible et variable entre les individus ou les sous-groupes au sein de la même communauté. Il est sensible aux expériences concrètes et aux variations contextuelles, permettant à la représentation sociale d'être adaptative et réactive aux changements dans l'environnement social. Abric suggère que le noyau central et le système périphérique interagissent de manière dynamique pour influencer la formation et l'évolution des représentations sociales. Par exemple, des changements dans le système périphérique peuvent, dans certaines conditions, entraîner des modifications du noyau central. Inversement, des changements dans le noyau central peuvent avoir un impact significatif sur le système périphérique.

D'après Abric, le noyau central joue plusieurs rôles. Il détermine la signification des éléments de la représentation, génère la nature des relations entre ces éléments et garantit la continuité et la stabilité de la représentation malgré les fluctuations de son contenu. Les éléments périphériques, quant à eux, sont plus sensibles aux variations contextuelles. Ils servent de zone tampon entre le noyau central et la réalité extérieure, permettant à la représentation de s'adapter aux changements environnementaux sans pour autant remettre en cause son identité fondamentale.

#### *Nature et fonctionnement du noyau*

Selon Abric (2001), le noyau de la représentation sociale est traversé par une dimension fonctionnelle/normative comprenant trois types de cognitions : les **éléments fonctionnels** qui constituent le cadre de référence des pratiques sociales et opératoires. Ils organisent les comportements à adopter face à l'objet de la représentation en définissant les « pratiques légitimes » que les individus doivent mettre en œuvre lorsqu'ils sont confrontés à l'objet ; les **éléments normatifs** (ou éléments évaluatifs) qui forment le cadre de référence à partir duquel l'objet est socialement évalué. Ces éléments orientent les jugements et les prises de position vis-à-vis de l'objet, reflétant le système de valeurs du groupe social concerné ; les **éléments mixtes** qui interviennent dans la production de jugements ainsi que dans l'orientation des pratiques. Ces éléments ont un statut particulier au sein du système central, étant liés aux normes du groupe et aux pratiques sociales.

Dans une étude empirique sur la représentation sociale de l'entreprise, Abric et Tafani (1995) ont découvert que la force d'activation et la nature fonctionnelle, normative ou mixte des éléments centraux dépendent de la relation que le groupe entretient avec l'objet. L'absence de pratiques conduirait à une saturation du système central avec des éléments normatifs leur conférant une importance accrue. En revanche, une expérience accumulée se traduirait par une importance accrue des éléments fonctionnels.

De plus, Patrick Rateau (1995) a montré qu'une même représentation sociale peut être contextualisée soit dans un « **système d'activité** », soit dans un « **système de normes** ». En modifiant le terme inducteur (groupe d'amis versus groupe d'amis idéal), la représentation du groupe *réel* active davantage de relations faisant référence à l'expérience quotidienne concrète, tandis que celle du groupe *idéalisé* active plutôt des relations faisant référence à des valeurs et à des jugements. Il en conclut que ces deux images s'organisent autour de deux principes organisateurs de nature différente : l'un normatif (lié aux valeurs, à l'idéologie ou à l'aspect socio-affectif de la représentation) et l'autre fonctionnel (lié aux pratiques développées par rapport à l'objet).

En outre, Christian Guimelli (1998) introduit la notion de « **schèmes dormants** » et l'idée que certains éléments du noyau central peuvent être « **non activés** » dans certains contextes. Il évoque également l'hypothèse de la **zone muette** qui suppose l'existence d'éléments de représentation qui ont un caractère contre-normatif et donc « **non exprimables** ». Ces éléments, bien qu'intégrés au système de représentation, ne sont pas facilement accessibles ou verbalisables car ils sont inacceptables ou en contradiction avec la norme sociale dominante. Il donne une définition de cette zone muette.

« Elle peut être définie comme un sous-ensemble spécifique de cognitions ou de croyances qui, tout en étant disponibles, ne sont pas exprimées par les sujets dans les conditions normales de production... “et qui”, si elles étaient exprimées (notamment dans certaines situations), pourraient mettre en cause des valeurs morales ou des normes valorisées par le groupe. » (Guimelli & Deschamps, 2000, cités par Abric, 2021, pp. 61-62)

Guimelli soutient que ces éléments muets sont souvent ceux qui défient le consensus social et qui, une fois mis en lumière, peuvent provoquer des changements importants dans la représentation sociale. Ainsi, il insiste sur le fait que la zone muette n'est pas seulement un espace de silence ou d'omission, mais plutôt un espace d'innovation et de contestation possible.

Abric (2021) précise que l'existence de cette zone muette nécessite des outils spécifiques pour la faire verbaliser. Il énonce alors les **quatre phases** de la démarche méthodologique d'étude des représentations sociales : le recueil du contenu explicite de la représentation, la recherche de la zone muette, la recherche de la structure de la représentation et de son noyau central, le contrôle de la centralité.

#### *Processus d'activation du noyau central*

Le noyau central se compose donc d'un ensemble limité d'éléments, avec des éléments normatifs, des éléments fonctionnels, des éléments principaux et des éléments adjoints. Le contenu de ce noyau est stable, c'est-à-dire qu'il ne change pas en fonction du contexte. Cependant, parmi ces éléments stables, certains sont plus fréquemment mobilisés que d'autres pour déterminer la signification de l'objet ou des pratiques associées. Dès lors, Abric (2001) suggère que **les éléments du noyau central sont susceptibles d'être activés** différemment selon le contexte social. Un élément qui est activé plus fréquemment joue un rôle plus important, ce qui signifie qu'un élément principal est toujours plus activé qu'un élément adjoint. À un moment et dans un contexte donnés, certains éléments du noyau sont activés tandis que d'autres sont désactivés ou non utilisés. Ces derniers sont présents mais en veille : ce sont les éléments « dormants » du noyau, selon Christian Guimelli. Un élément qui est dormant dans une situation peut devenir activé dans une autre situation (et inversement).

« Il semblerait que certaines zones du champ de la représentation soient rendues silencieuses en raison de pressions sociales, ou plus précisément, en raison de certaines normes proéminentes dans le groupe. Ces zones muettes pourraient alors être définies comme des sous-ensembles spécifiques de cognitions qui, bien que disponibles, ne seraient pas exprimées par les individus dans des conditions normales de production. » (Guimelli & Deschamps, 2000)

*Figure 7 : Relations entre caractéristiques de la situation et fonctionnement du noyau central*

Caractéristiques de la situation	Fonctionnement du noyau central
Absence de pratiques et/ou grande distance à l'objet	Activation des éléments ÉVALUATIFS
Pratique de l'objet et/ou proximité de l'objet (distance faible)	Activation des éléments FONCTIONNELS

Source : Abric, J.-C. (2001). L'approche structural des représentations sociales : développements récents. *Psychologie et société*, n°4.

Ainsi, une fois que les éléments du noyau ont été identifiés, il reste à déterminer les facteurs qui déclenchent leur activation. Les **facteurs qui activent le noyau central** sont généralement associés à des situations spécifiques ou à des événements marquants. Cela peut être une situation de crise, une expérience significative, ou encore une confrontation avec une autre représentation sociale qui défie ou remet en question le noyau central. Lorsque ces facteurs sont présents, ils peuvent conduire à une réorganisation de la représentation sociale autour d'un nouveau noyau. Jean-Claude Abric (2001) a identifié trois facteurs principaux qui peuvent activer le noyau central d'une représentation sociale : la finalité de la situation, le contexte d'énonciation et la distance du groupe à l'objet.

La **finalité de la situation** fait référence à l'objectif ou à l'intention principale qui sous-tend une situation particulière. Si la finalité de la situation est opératoire ou pragmatique, cela signifie que l'objectif est d'accomplir une tâche spécifique ou de résoudre un problème pratique. Dans ce cas, ce sont généralement les éléments fonctionnels du noyau central qui sont activés. Les éléments fonctionnels fournissent des informations utiles pour guider l'action, comme comment interagir avec l'objet de la représentation ou comment accomplir une tâche en relation avec cet objet. À l'inverse, si la finalité de la situation est l'échange social ou le positionnement évaluatif, cela signifie que l'objectif est de communiquer ou d'échanger des informations sur l'objet de la représentation, ou de prendre une position sur cet objet. Dans ce cas, ce sont généralement les éléments normatifs du noyau central qui sont activés. Les éléments normatifs fournissent un cadre pour évaluer l'objet, comme des valeurs, des normes ou des idéologies qui peuvent être utilisées pour juger l'objet. La finalité de la situation est donc une sorte de déclencheur qui détermine quels éléments du noyau central seront activés. C'est le premier facteur clé du processus d'activation car elle influence la façon dont l'objet est représenté et compris dans une situation particulière.

Le **contexte d'énonciation** est le deuxième facteur clé qui influence l'activation de différents éléments d'une représentation sociale. Il se réfère à l'environnement social, culturel, émotionnel et parfois même physique dans lequel une représentation est évoquée ou exprimée. D'après les travaux de Guimelli et Deschamps (2000) sur la *zone muette*, on sait que certains éléments de la représentation, y compris ceux qui sont considérés comme centraux, peuvent être activés ou réduits au silence en fonction du contexte spécifique. Cela signifie que les aspects mis en évidence ou omis d'une représentation peuvent changer selon les situations ou les conditions dans lesquelles la représentation est évoquée.

Claude Flament (1999) a également souligné l'importance du contexte d'énonciation, montrant que les réponses fournies dans un questionnaire sur les représentations peuvent varier considérablement en fonction du modèle normatif activé. Cela suggère que la façon dont les individus pensent ou parlent d'un sujet donné peut être fortement influencée par les normes sociales et culturelles prédominantes dans le contexte particulier de l'énonciation. Par exemple, les étudiants participant à la recherche de Flament ont produit une représentation des études qui était directement influencée par les modèles normatifs de leurs enseignants ou parents.

Ce phénomène peut également entraîner la dissimulation de certains éléments centraux dans certains contextes d'énonciation, en particulier ceux qui correspondent à des modèles contre-normatifs. Cela signifie que certains aspects d'une représentation sociale qui sont contraires aux normes sociales ou culturelles dominantes peuvent être omis ou réduits au silence dans certaines situations.

La **distance du groupe à l'objet** est le troisième facteur clé qui détermine quelles composantes du noyau central d'une représentation sociale sont activées. Cette distance peut être appréhendée en termes de familiarité avec l'objet, de niveau d'interaction ou d'expérience directe avec celui-ci. La recherche menée par Abric et Tafani (1995) sur la représentation sociale de l'entreprise illustre ce concept. Ils ont constaté que le groupe qui n'avait aucune expérience directe de l'entreprise activait principalement des éléments normatifs de la représentation, ce qui signifie qu'ils étaient plus enclins à faire des jugements évaluatifs ou idéologiques sur l'entreprise. Cela peut être interprété comme une tendance à combler le manque d'expérience directe avec des suppositions ou des jugements basés sur des normes ou des idéologies préexistantes. Inversement, le groupe qui avait une expérience directe avec l'entreprise activait principalement les éléments fonctionnels de la représentation. Ces éléments sont plus descriptifs et pragmatiques, reflétant une compréhension de l'entreprise basée sur une interaction réelle et tangible avec elle. Cette approche est donc plus descriptive qu'idéologique, indiquant que l'expérience directe conduit à une représentation plus nuancée et moins idéologiquement chargée de l'objet.

Ces résultats ont été confirmés par Isobel Stewart (2000), suggérant une relation générale entre la proximité d'un groupe avec un objet et le type d'éléments activés dans la représentation sociale de cet objet. Plus un groupe est proche d'un objet, en termes de familiarité ou d'expérience directe, plus il est susceptible d'activer et de valoriser les éléments fonctionnels de la représentation. À l'inverse, plus un groupe est éloigné de l'objet, plus il est susceptible d'activer et de privilégier les éléments normatifs. Cette distance peut être déterminée par plusieurs facteurs, y compris le niveau de pratique de l'objet, la connaissance de l'objet représenté, et l'implication du groupe par rapport à l'objet. Par exemple, un groupe peut être considéré comme « proche » d'un objet s'il interagit régulièrement avec lui, s'il en a une connaissance approfondie ou s'il est fortement impliqué avec lui d'une manière ou d'une autre.

### 2.1.3. Identité sociale et catégorisation sociale

Dans le processus de construction des représentations sociales, l'idée de groupes sociaux distincts apparaît. L'**identité sociale**, développée par Henri Tajfel et John Turner (1986), est une partie essentielle de notre auto-conception, construite à partir de notre appartenance à ces divers groupes sociaux. Selon leur théorie de l'identité sociale, les individus sont motivés à maintenir une image d'eux positive, conduisant souvent à des comparaisons sociales favorables entre les membres de leur propre groupe (le groupe intragroupe) et les membres d'autres groupes (les groupes hors groupe). Cette motivation peut se manifester sous la forme de préférences inconscientes pour ceux qui sont perçus comme appartenant au même groupe social.

Cependant, pour que ces comparaisons sociales aient lieu, il faut d'abord que l'individu catégorise les autres et lui-même en groupes. C'est là qu'intervient le concept de **catégorisation sociale** qui est le processus cognitif par lequel nous classons les individus en différents groupes sur la base de caractéristiques communes (Turner, Hogg, Oakes, Reicher & Wetherell, 1987). Ces catégories facilitent notre compréhension et notre navigation dans l'environnement social, en nous permettant de faire des suppositions sur les comportements des autres. Néanmoins, ce processus peut aussi mener à l'exagération des différences entre les groupes et à la minimisation des différences au sein des groupes, ce qui conduit à des stéréotypes.

Selon S Alexander Haslam et Naomi Ellemers (2011), les processus de catégorisation sociale peuvent influencer de manière significative les attitudes et pratiques professionnelles, notamment **en matière de recrutement** et de sélection. Ces catégorisations peuvent se baser sur des critères tels que la nationalité, l'origine ethnique, l'âge, le genre, parmi d'autres. Par exemple, les recruteurs peuvent, consciemment ou inconsciemment, utiliser ces catégorisations pour former des représentations sociales de différents groupes de candidats, notamment ceux qui sont étrangers ou d'origine étrangère. Ces représentations sociales, qui sont essentiellement des préconceptions ou des stéréotypes, peuvent alors influencer la perception des recruteurs vis-à-vis de ces candidats.

## 2.2. Biais cognitifs

### 2.2.1. Système 1 et Système 2

Le terme de **biais cognitif** a été introduit au début des années 1970 par les psychologues Daniel Kahneman, Prix Nobel d'économie, et Amos Tversky pour « expliquer certaines tendances vers des décisions irrationnelles dans le domaine économique » (Kahneman, 2011). Ils définissent les biais cognitifs comme des écarts systématiques par rapport à la logique, la probabilité standard ou à ce que les modèles normatifs considèrent comme étant un comportement rationnel. D'après Kahneman (2011), ces écarts proviennent de la manière dont notre cerveau traite l'information. Il a dès lors élaboré une théorie cognitive à double système pour expliquer les différents modes de pensée que les individus utilisent pour prendre des décisions et juger des situations.

Le **Système 1** opère automatiquement et rapidement, avec peu ou pas d'effort et sans sentiment de contrôle volontaire. Il est responsable de nos réactions instinctives et de nos réflexes automatiques que nous ne contrôlons pas délibérément. Par exemple, si nous voyons deux personnes en conversation, le Système 1 nous permet d'interpréter rapidement ce que nous voyons et d'attribuer des émotions à ces personnes. Le **Système 2** correspond, quant à lui, à la réflexion consciente, à l'attention et à la concentration. C'est un processus cognitif plus lent et plus délibéré qui requiert un effort conscient. Le Système 2 est impliqué lorsque nous nous engageons dans des tâches qui nécessitent une attention et un effort mental considérables, comme résoudre des problèmes mathématiques complexes ou prendre des décisions réfléchies et raisonnées. Kahneman soutient que ces deux systèmes interagissent constamment.

Le Système 1 génère des impressions et des intuitions qui deviennent les entrées pour le Système 2. Si le Système 2 est d'accord, il approuve une croyance ou une action proposée par le Système 1. Si le Système 1 génère une surprise, le Système 2 est activé. Néanmoins, le Système 2 est souvent paresseux, c'est-à-dire qu'il évite le travail difficile quand c'est possible et est souvent d'accord avec les suggestions du Système 1. C'est ainsi que les biais cognitifs peuvent survenir, quand les impressions et les intuitions rapides du Système 1 sont acceptées sans un examen critique suffisant de la part du Système 2.

### 2.2.2. Les biais cognitifs dans le recrutement

L'étude des biais cognitifs dans le cadre du recrutement permet de comprendre certaines distorsions qui peuvent affecter le processus décisionnel. Nous proposons ci-après une liste non exhaustive des biais qui peuvent intervenir chez les recruteurs lors de la procédure de recrutement :

- L'**effet de halo**, initialement formulé par Thorndike (1920), désigne la perception que nous avons d'une caractéristique particulière d'une personne ou d'un objet et qui influence notre jugement global à son sujet. Il impacte nos perceptions et décisions, modifiant notre évaluation objective ;
- L'**effet de primauté**, concept étudié par Asch (1946), est un phénomène où les individus accordent plus de poids aux premières informations qu'ils reçoivent lors de la formation d'une impression. Son étude montre que les premiers traits présentés dans une liste ont tendance à avoir un impact plus important sur la perception d'une personne que les traits présentés ultérieurement ;
- Le **biais de conformité**, théorisé par Asch (1951), décrit l'inclination des individus à se conformer aux opinions et aux comportements du groupe pour s'intégrer et être acceptés. Les individus peuvent modifier ou distordre leurs jugements personnels pour correspondre aux normes du groupe, même lorsqu'ils sont en désaccord ;
- Le **biais de désirabilité sociale**, défini par Crowne et Marlowe (1960), est la tendance qu'ont les individus à se présenter de manière favorable et à agir de façon à être perçus positivement par les autres. En conséquence, ils peuvent ajuster leurs réponses ou leurs comportements pour correspondre à ce qu'ils perçoivent comme étant socialement désirable ou acceptable. Cette tendance peut affecter la validité des réponses auto-déclarées dans les enquêtes car les individus peuvent ne pas être entièrement honnêtes ou précis dans leurs réponses par peur de jugement ou de répercussions négatives ;
- Le **biais de similitude**, mis au jour par Byrne (1971), est notre penchant pour des personnes qui nous ressemblent en termes de valeurs, d'attitudes et de traits de personnalité. C'est une des bases fondamentales de l'attraction interpersonnelle, influençant les relations sociales et professionnelles ;
- L'**erreur d'attribution fondamentale**, théorisée par Lee Ross (1977), stipule que nous sommes plus enclins à attribuer les comportements d'un individu à sa personnalité ou à ses traits de caractère plutôt qu'à son environnement ou à sa situation ;
- L'**effet de stéréotype**, bien documenté par Steele et Aronson (1995), est un phénomène selon lequel les gens ont tendance à se comporter de manière conforme aux stéréotypes négatifs à l'égard de leur groupe lorsqu'ils se trouvent dans des situations où ces stéréotypes pourraient être applicables ;

- Le **biais de confirmation**, présenté par Nickerson (1998), décrit l'inclination des individus à chercher et à interpréter des informations qui confirment leurs croyances préexistantes, tout en ignorant ou en minimisant les informations contradictoires ;
- L'**effet de récence**, énoncé par Ebbinghaus (2011), désigne la tendance à mieux se rappeler les informations les plus récentes par rapport à celles qui ont été présentées plus tôt ;
- L'**effet générationnel**, théorisé par Mannheim (2011), se réfère aux variations dans les valeurs et les comportements entre différentes générations. Elles peuvent être influencées par des événements historiques, avancées technologiques et changements culturels marquant une génération spécifique ;
- L'**effet de contraste**, étudié par Kuncel (2013), se produit lorsque l'évaluation d'un objet ou d'une personne est influencée par la comparaison avec d'autres objets ou personnes récemment observés ;
- Le **biais de genre et de race**, mis au jour par Fiske et Taylor (2013), est le fait de favoriser les individus de son propre genre ou de sa propre race, au sens sociologique du terme<sup>6</sup>, et à stéréotyper ou discriminer ceux qui sont différents. Ils peuvent affecter la perception, le jugement et le traitement des autres sur le lieu de travail et dans d'autres contextes sociaux.

### 2.2.3. Stéréotypes et préjugés

Les concepts de stéréotypes et de préjugés sont au cœur de l'étude des processus de discrimination qui peuvent survenir au cours de la procédure de recrutement. Ces concepts, bien que distincts, sont étroitement liés et interagissent souvent de manière à soutenir et perpétuer la discrimination.

C'est le psychologue social Walter Lippmann qui a introduit le terme de **stéréotypes** dans le discours psychologique. Ce sont des croyances généralisées et simplifiées concernant les caractéristiques typiques des membres d'un groupe. Les stéréotypes peuvent se baser sur la nationalité, l'origine ethnique, le genre, l'âge, la profession, etc. Il a noté que, bien que les stéréotypes soient souvent inexacts et réducteurs, ils jouent un rôle essentiel dans la façon dont nous organisons et interprétons le monde social.

« Pour l'essentiel, nous ne voyons pas d'abord, puis définissons, nous définissons d'abord et ensuite nous voyons. Dans la grande confusion bourdonnante et foisonnante du monde extérieur, nous sélectionnons ce que notre culture a déjà défini pour nous, et nous avons tendance à percevoir ce que nous avons sélectionné sous la forme stéréotypée pour nous par notre culture. » (Lippmann, 1922, p. 142)

Les **préjugés** représentent des attitudes négatives ou positives envers des individus sur la base de leur appartenance à un groupe. D'abord, certains ont considéré les préjugés comme des affects exclusivement négatifs. Gordon Allport (1954) a notamment défini le préjugé comme « une antipathie basée sur une généralisation rigide et erronée. Cela peut être ressenti ou exprimé. Cela peut être dirigé envers un groupe entier ou envers un individu parce qu'il est membre de ce groupe ». Le préjugé existe uniquement lorsque l'affiliation à un groupe particulier est mise en cause.

---

<sup>6</sup> Voir l'article *Qu'est-ce que la « race sociale » ?* sur le site de l'IRESMO, Institut de Recherche et d'Education Sur les Mouvements sociaux : <https://iresmo.jimdofree.com/2017/05/07/qu-est-ce-que-la-race-sociale/> (consulté le 25/07/2023)

Un deuxième courant a ajouté le concept d'attitude et redéfini les préjugés comme étant « des attitudes généralement négatives à l'égard des membres d'un exogroupe » (Azzi & Klein, 1998). Enfin, un troisième courant y a ajouté la dimension d'émotion sociale (Turner, 1987). Cette dernière théorie soutient que « les individus qui se sentent membres de catégories sociales et dans un contexte intergroupe vont voir varier la saillance de ces catégorisations en fonction de la nature de l'interaction ».

Les stéréotypes et les préjugés ne sont pas isolés mais se renforcent mutuellement. Les stéréotypes fournissent le contenu cognitif des préjugés, tandis que les préjugés fournissent la charge affective qui donne de la force aux stéréotypes.

## 2.3. Discrimination au travail

### 2.3.1. Législation

En Belgique, il existe trois lois fédérales qui constituent la législation anti-discrimination. Ces textes distinguent les critères sur base desquels la discrimination est interdite et punissable :

- La loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, appelée « **Loi Antiracisme** »<sup>7</sup>. Les critères protégés par cette loi sont : la nationalité, l'origine ethnique ou nationale, la soi-disant « race », la couleur de peau et l'ascendance [juive] ;
- La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, appelée « **Loi Genre** »<sup>8</sup>. Les critères protégés par cette loi sont : le sexe, la grossesse, l'accouchement, l'allaitement, la maternité, l'adoption, la procréation médicalement assistée, l'identité de genre, l'expression de genre, le changement de sexe, les caractéristiques sexuelles, la paternité et la co-maternité ;
- La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, appelée « **Loi Anti-discrimination** »<sup>9</sup>. Les critères protégés par cette loi sont : l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, la conviction religieuse ou philosophique, la conviction politique, la langue, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique ou génétique et l'origine sociale.

En termes de disposition pénale, « la discrimination s'entend de toute forme de discrimination directe intentionnelle, de discrimination indirecte intentionnelle, d'injonction de discriminer ou de harcèlement, fondée sur un critère protégé, ainsi que du refus de mettre en place les aménagements raisonnables pour une personne handicapée » (loi du 10 mai 2007, Titre IV, Art. 21).

Les Régions et Communautés ont également adopté une réglementation équivalente.

---

<sup>7</sup> Voir le site du SPF Justice : <http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/loi/1981/07/30/1981001359/justel> (consulté le 25/07/2023)

<sup>8</sup> Voir le site du SPF Justice : <http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/loi/2007/05/10/2007002098/justel> (consulté le 25/07/2023)

<sup>9</sup> Voir le site du SPF Justice : <http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/loi/2007/05/10/2007002099/moniteur> (consulté le 25/07/2023)

En outre, la **convention collective de travail n°95** du 10 octobre 2008 concerne l'égalité de traitement durant toutes les phases de la relation de travail<sup>10</sup>. Cette « CCT a pour objectif de promouvoir le respect du principe de l'égalité de traitement durant toutes les phases de la relation de travail et de définir les engagements des parties signataires quant au respect de ce principe » (CCT n°95, Chapitre I, Art. 1er). Dans cette convention, on entend par « principe de l'égalité de traitement » en matière d'emploi et de travail, « l'absence de toute discrimination fondée sur l'âge, le sexe ou l'orientation sexuelle, l'état civil, le passé médical, la race, la couleur, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique, les convictions politiques ou philosophiques, le handicap, l'affiliation à une organisation syndicale ou à une autre organisation » (CCT n°95, Chapitre II, Art. 2). Ce principe d'égalité de traitement doit « être respecté tout au long de la relation de travail, à savoir, la relation qui inclut l'emploi, les conditions d'accès à l'emploi, les conditions de travail et les réglementations de licenciement » (CCT n°95, Chapitre II, Art. 3).

Par ailleurs, la **convention collective de travail n°38** du 6 décembre 1983 modifiée le 10 octobre 2008 concerne plus particulièrement le recrutement et la sélection de travailleurs<sup>11</sup>. Cette convention précise la CCT n°95 et a pour objectif de « fixer des normes concernant le recrutement et la sélection de travailleurs et de définir les engagements des parties signataires quant au respect d'un certain nombre de règles de conduite » (CCT n°38, Chapitre I, Art. 1er). Selon cette convention, « l'employeur est tenu de respecter à l'égard des candidats le principe de l'égalité de traitement tel que visé par la CCT n° 95 » (CCT n°38, Chapitre III, Art. 2bis).

### 2.3.2. Discrimination au travail sur base de l'origine

La **discrimination sur le marché du travail** est définie par Stéphane Carcillo et Marie-Anne Valfort comme étant « une situation dans laquelle des individus à productivité équivalente (mêmes parcours scolaires et professionnels, mêmes compétences cognitives et non cognitives, etc.) sont traités différemment par les employeurs en raison de caractéristiques non productives telles que l'apparence physique ou l'orientation sexuelle » (Carcillo & Valfort, 2018, p. 11).

Milena Doytcheva (2018a) explore les mécanismes complexes qui permettent la persistance des discriminations dans le monde du travail, même dans des contextes où de telles pratiques sont explicitement interdites par la loi. La **discrimination à l'embauche** est souvent subtile et difficile à détecter car elle se produit dans le cadre de processus décisionnels qui semblent, à première vue, rationnels et objectifs. Or, les recruteurs peuvent se baser sur des stéréotypes négatifs associés à certaines minorités ethniques pour justifier des décisions de non-embauche. Ces biais et stéréotypes entraînent des conséquences directes sur les opportunités de travail des personnes d'origine étrangère.

---

<sup>10</sup> Voir le site du Conseil national du Travail : <https://cnt-nar.be/sites/default/files/documents/CCT-COORD/cct-095.pdf> (consulté le 25/07/2023)

<sup>11</sup> Voir le site du Conseil national du Travail : <https://cnt-nar.be/sites/default/files/documents/fr/cct-038.pdf> (consulté le 25/07/2023)

Doytcheva met également en évidence le rôle des structures organisationnelles et des normes sociales dans la **perpétuation des discriminations**. Elle soutient que les discriminations ethniques dans l'emploi sont souvent banalisées, c'est-à-dire qu'elles sont si courantes et si profondément ancrées dans les pratiques et les structures de travail qu'elles en deviennent presque invisibles. Cette banalisation de la discrimination rend la lutte contre ces pratiques particulièrement délicate. Il ne suffit pas d'interdire les discriminations par la loi, il faut aussi changer les attitudes et les normes sociales qui permettent à ces pratiques de persister.

### 2.3.3. Discrimination statistique

Avec la **théorie de la discrimination statistique**, Kenneth J. Arrow (2015) suggère que les employeurs puissent se baser sur des stéréotypes de groupe lorsqu'ils prennent des décisions de recrutement en raison d'un manque d'information individuelle précise. Par exemple, si un employeur a une croyance stéréotypée que les travailleurs étrangers sont moins fiables, il peut discriminer à l'encontre des candidats étrangers, même s'il n'a aucune preuve individuelle de leur manque de fiabilité. Cette théorie peut aider à expliquer comment les représentations sociales et les stéréotypes peuvent conduire à la discrimination dans le recrutement.

L'étude réalisée par Marianne Bertrand et Sendhil Mullainathan en 2004 est un exemple saillant de l'application de la théorie de la discrimination statistique d'Arrow qui examine comment les préjugés et les stéréotypes peuvent influencer la prise de décisions. Dans leur recherche, les auteurs ont créé des **CV fictifs**, certains avec des noms traditionnellement associés à des « Afro-Américains », d'autres avec des noms couramment associés à des « Blancs ». Ces CV ont été envoyés à divers employeurs pour des offres d'emploi. L'objectif de l'étude était d'évaluer si le simple fait d'avoir un nom à consonance afro-américaine pourrait affecter la probabilité d'être rappelé pour un entretien. En substance, Bertrand et Mullainathan (2004) cherchaient à savoir si le nom sur le CV pouvait déclencher des stéréotypes raciaux chez les employeurs, ce qui influencerait alors leurs décisions d'appel pour un entretien.

Les résultats de cette étude étaient plutôt révélateurs. Les CV avec des noms à consonance afro-américaine étaient nettement moins susceptibles de recevoir un appel pour un entretien par rapport à ceux avec des noms à consonance « blanche ». Cette constatation suggère que les employeurs étaient susceptibles de recourir à des stéréotypes raciaux dans leurs évaluations des candidats, présumant peut-être que les candidats afro-américains étaient moins compétents ou moins productifs. Ainsi, cette étude illustre comment les stéréotypes raciaux - qui sont essentiellement des représentations sociales ou des perceptions largement partagées sur les groupes raciaux - peuvent avoir un impact significatif sur les pratiques de recrutement. Il démontre comment les représentations sociales des recruteurs à l'égard des travailleurs étrangers et d'origine étrangère peuvent influencer leurs comportements et leurs décisions dans le contexte de l'organisation.

## 2.4. Multiculturalisme, interculturalité et diversité

### 2.4.1. Multiculturalisme vs interculturalité

Le multiculturalisme et l'interculturalité sont deux concepts fréquemment utilisés dans les discussions sur la diversité. Ils sont étroitement liés mais ont des significations sensiblement différentes.

Alors que l'adjectif « multiculturel » a émergé dans les années 1940 pour désigner la présence de groupes ou d'individus ayant des origines ethniques multiples, le terme « multiculturalisme » n'est employé qu'à partir des années 1970. Selon Milena Doytcheva (2018b), le **multiculturalisme** est une philosophie ou une politique qui met en valeur la diversité culturelle et encourage le respect et la reconnaissance de diverses cultures au sein d'une société. Cela peut impliquer des politiques de protection des droits de groupes culturels minoritaires, la promotion de la participation de tous les groupes culturels à la société et la reconnaissance de la contribution de diverses cultures à la société dans son ensemble.

D'après Martine Abdallah-Preteille (2001), l'**interculturalité** met l'accent sur la relation entre les individus et les groupes culturels, comment cette relation peut être améliorée par l'éducation et le dialogue. C'est une perspective dynamique qui reconnaît que les cultures ne sont pas statiques mais sont constamment influencées et modifiées par leurs interactions les unes avec les autres. Elle oppose cette vision à une perspective multiculturaliste qui, selon elle, réduit souvent les individus à des représentants de cultures figées et homogènes. Au contraire, dans sa perspective interculturelle, les cultures sont vues comme étant en constante évolution et influencées par les interactions qu'elles ont avec les autres. Elle souligne que l'interculturalité implique le développement de compétences spécifiques pour naviguer dans des contextes de diversité culturelle, y compris l'ouverture d'esprit, la curiosité, l'empathie et la capacité de remettre en question ses propres présuppositions culturelles.

Le multiculturalisme et l'interculturalité se distinguent donc par leurs approches de la diversité culturelle. Le multiculturalisme tend à reconnaître et à préserver la diversité, tandis que l'interculturalité va plus loin en visant à promouvoir l'interaction et le dialogue entre les cultures.

### 2.4.2. Diversité en milieu de travail

Dans ses travaux, Doytcheva (2018a) suggère que le multiculturalisme peut avoir un impact significatif sur les perceptions de la **diversité en milieu de travail**. Elle soutient que le multiculturalisme, lorsqu'il est adopté comme une politique formelle, peut aider à normaliser la présence de travailleurs d'origines diverses dans l'entreprise. La perspective de Doytcheva suggère que cette normalisation pourrait transformer les représentations sociales relatives aux travailleurs issus de l'immigration, les rendant moins susceptibles d'être stigmatisés comme « étrangers » ou « différents ». Cette idée repose sur le principe que le multiculturalisme vise à embrasser et à valoriser les différences culturelles plutôt qu'à les marginaliser ou à les dénigrer. Ainsi, l'approche multiculturelle pourrait contribuer à instaurer une acceptation plus large de la diversité au sein de l'entreprise.

De leur côté, Yara Mahfud et Constantina-Elena Badea (2018) se sont intéressées à l'impact de l'exposition à un **environnement multiculturel** sur les représentations sociales. Leurs travaux, en psychologie sociale, mettent en évidence comment le contact avec la diversité culturelle peut influencer les représentations sociales que nous nous faisons des « autres ». Dans des études expérimentales, elles ont démontré que le contact avec un environnement multiculturel peut modifier les représentations sociales des groupes ethniques, ce qui peut à son tour influencer les attitudes et les comportements à l'égard des membres de ces groupes.

Par ailleurs, Annie Cornet et Philippe Warland (2008) offrent une analyse exhaustive du concept de diversité en entreprise, de ses défis, de ses bénéfices potentiels et des stratégies pour l'intégrer de manière efficace et respectueuse. Ils définissent la **diversité en entreprise** comme « l'ensemble des différences individuelles et collectives qui peuvent être mobilisées dans un projet d'organisation ». Ils affirment que la diversité ne se limite pas à des critères visibles comme l'âge, le sexe ou l'origine ethnique, mais inclut aussi des facteurs invisibles tels que les compétences, les expériences, les valeurs et les aspirations personnelles. De plus, ils soulignent que la diversité n'est pas seulement une question de justice sociale, elle peut également apporter des avantages économiques. Ils suggèrent que les entreprises qui gèrent bien la diversité peuvent bénéficier de perspectives plus variées, d'une meilleure résolution de problèmes, d'une plus grande créativité et d'une meilleure compréhension des marchés diversifiés.

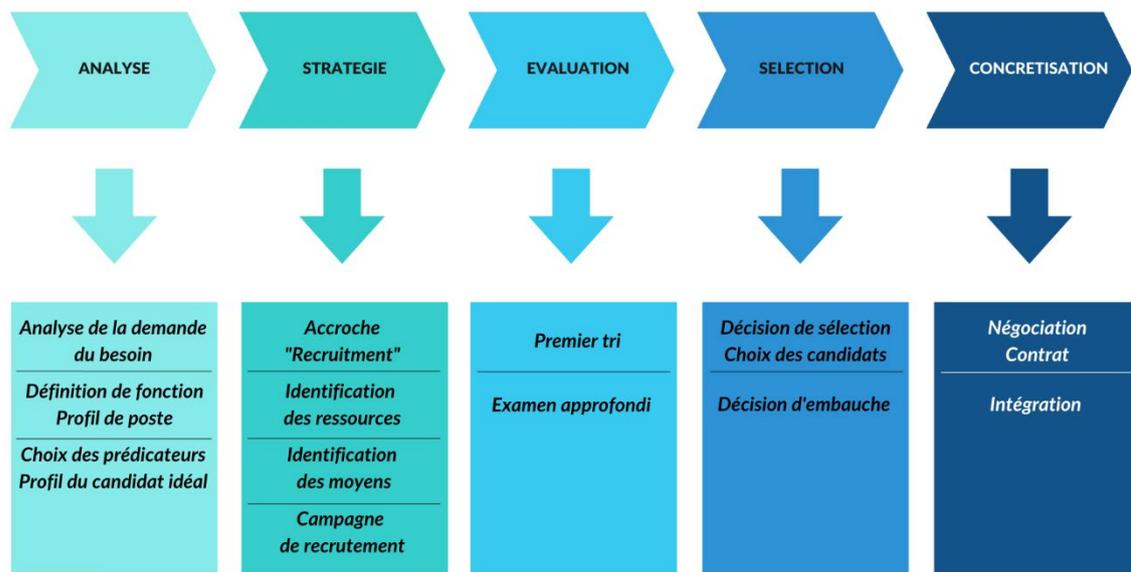
Pendant, Cornet et Warland reconnaissent que la gestion de la diversité présente des **défis**. Ils citent le risque de conflits intergroupes, le risque d'exclusion de certains groupes et le besoin de gérer les tensions entre l'équité et l'efficacité. Pour faire face à ces défis, ils proposent une approche intégrative qui vise à respecter et à valoriser les différences tout en promouvant une identité commune et des objectifs communs. Pour mettre en œuvre cette approche, ils recommandent une série de stratégies : des politiques de recrutement et de promotion équitables, une communication ouverte et respectueuse, une formation à la diversité pour les *managers* et les employés ainsi qu'une évaluation régulière des pratiques de diversité.

## 2.5. Procédure de recrutement

### 2.5.1. Étapes de la procédure de recrutement

Dans son ouvrage, Sonia Laberon (2011) a réalisé une revue approfondie de la littérature portant sur les procédures de recrutement, mettant l'accent sur les démarches nécessaires pour mener à bien un recrutement de haute qualité. Le recrutement est un processus complexe où l'employeur cherche à identifier et à sélectionner les candidats les plus qualifiés pour un poste. Dans ce contexte, Laberon a examiné les principales étapes à suivre et les stratégies à mettre en œuvre pour minimiser la subjectivité du recruteur, maximiser l'efficacité du processus de recrutement et garantir l'équité dans la prise de décision en matière d'embauche. L'objectif de Laberon était d'élaborer un modèle général classique de cette procédure.

Figure 8 : Modèle général classique de la procédure de recrutement



Source : Laberon, S. (2011). Psychologie et recrutement : Modèles, pratiques et normativités. Belgique. De Boeck Supérieur.

Bien que de nombreux auteurs suggèrent des approches méthodologiques pour optimiser ces différentes étapes du recrutement et qu'ils soient en grande partie d'accord sur la façon de valider le processus, d'autres recherches révèlent que ces recommandations sont souvent négligées par les professionnels. La raison en est que ces stratégies, par leur lourdeur et leurs coûts élevés, sont difficiles à mettre en œuvre. En outre, il semble que les préoccupations des recruteurs soient notablement éloignées de la validité scientifique de la procédure de recrutement.

### 2.5.2. Procédure de recrutement inclusif

Le **recrutement inclusif**, selon Els Compernelle et Emilie Brébant (2018), est une approche qui vise à garantir que le processus de recrutement est ouvert à tous, indépendamment des caractéristiques individuelles telles que l'âge, le sexe, l'origine ethnique, la religion, l'orientation sexuelle, le handicap, entre autres. L'objectif est de s'assurer que tous les candidats potentiels ont une chance équitable d'être considérés pour un poste, en évitant toute forme de discrimination, qu'elle soit consciente ou inconsciente. Selon leurs travaux, le recrutement inclusif offre des avantages tangibles pour les organisations. Il permet de tirer parti d'un vivier de talents plus large et plus diversifié, ce qui peut améliorer la créativité, l'innovation et la performance de l'entreprise. En outre, il renforce l'image de l'entreprise en tant qu'employeur équitable et diversifié, ce qui peut améliorer sa réputation. Cependant, elles reconnaissent également que le recrutement inclusif présente des défis. Il exige un engagement de la part des dirigeants, une formation adéquate des recruteurs et des gestionnaires et la mise en place de politiques et de pratiques non discriminatoires. Compernelle et Brébant recommandent plusieurs stratégies pour mettre en œuvre le recrutement inclusif et minimiser l'influence des biais inconscients. Il est important de noter que ces stratégies doivent être adaptées en fonction du contexte spécifique de chaque entreprise, notamment en fonction de leur taille.

Ces stratégies comprennent la **description de poste neutre en termes de genre** de manière à ne pas favoriser un sexe plutôt que l'autre, la **formation à la sensibilisation aux biais pour les recruteurs** pour qu'ils soient conscients de leurs propres biais inconscients, l'**utilisation de panels de recrutement diversifiés** afin d'aider à réduire les biais dans l'évaluation des candidats et à s'assurer que divers points de vue sont pris en compte, la **mise en œuvre de procédures de recrutement structurées** en incluant l'utilisation de critères d'évaluation clairs et objectifs, l'application uniforme de ces critères à tous les candidats et l'évaluation indépendante des candidats par plusieurs recruteurs et, enfin, l'**évaluation et la surveillance** pour ajuster les stratégies de recrutement en conséquence. En fin de compte, l'objectif est de créer un environnement de recrutement qui respecte et valorise la diversité tout en offrant à tous les candidats une chance équitable d'être considérés pour un poste.

**Synthèse :**

- Une **représentation sociale** est une forme de connaissance, socialement élaborée et partagée, ayant une visée pratique et concourant à la construction d'une réalité commune à un ensemble social.
- La **zone muette** suppose l'existence d'éléments de représentation qui ont un caractère contre-normatif et donc non exprimables.
- Les **facteurs d'activation du noyau central** d'une représentation sociale sont la finalité de la situation, la distance à l'objet et le contexte d'énonciation.
- Les **biais cognitifs** sont des écarts systématiques par rapport à la logique, la probabilité standard ou à ce que les modèles normatifs considèrent comme étant un comportement rationnel. Ces écarts proviennent de la manière dont notre esprit traite l'information.
- La **discrimination** s'entend de toute forme de discrimination directe intentionnelle, de discrimination indirecte intentionnelle, d'injonction de discriminer ou de harcèlement, fondée sur un critère protégé, ainsi que du refus de mettre en place les aménagements raisonnables pour une personne handicapée.
- Le **principe de l'égalité de traitement** en matière d'emploi et de travail est l'absence de toute discrimination fondée sur l'âge, le sexe ou l'orientation sexuelle, l'état civil, le passé médical, la race, la couleur, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique, les convictions politiques ou philosophiques, le handicap, l'affiliation à une organisation syndicale ou à une autre organisation.
- Le **multiculturalisme** est un cadre normatif qui vise à protéger les droits des minorités culturelles tout en respectant l'égalité de tous les citoyens.
- La **diversité en entreprise** est l'ensemble des différences individuelles et collectives qui peuvent être mobilisées dans un projet d'organisation.
- Les différentes **étapes de recrutement** sont la phase d'analyse, la phase de stratégie, la phase d'évaluation, la phase de sélection et la phase de concrétisation.
- Les **stratégies dans la mise en œuvre d'un recrutement inclusif** sont la description de poste neutre en termes de genre, la formation à la sensibilisation aux biais, l'utilisation de panels de recrutement diversifiés, la mise en œuvre de procédures de recrutement structurées et l'évaluation constante.

## PARTIE III : MÉTHODOLOGIE

### 3.1. Question de recherche

À travers cette recherche, nous avons la volonté d'aborder les questions de diversité et de discrimination au travail dans les associations wallonnes du secteur non-marchand privé. Avec les difficultés de recrutement constatées sur le marché du travail en général, renforcées par les crises successives (COVID-19, inondations, crise énergétique, inflation, etc.), il devient crucial de s'interroger sur les raisons potentielles pour lesquelles l'offre d'emploi ne rencontre pas toujours la demande et plus particulièrement les profils tels que les travailleurs étrangers et d'origine étrangère, notamment dans le secteur associatif qui ne fait pas exception. Le sujet restant sensible au sein de la société, nous avons choisi d'appréhender ces questions sous le prisme de la procédure de recrutement. Est-elle uniforme dans toutes les associations ? Quels sont les principaux critères de sélection ? Comment les recruteurs perçoivent-ils les candidats ? Quels sont les freins à l'embauche ? Y a-t-il des mécanismes mis en place pour éviter toute forme de discrimination ? L'environnement culturel est-il un facteur de diversité au travail ? En questionnant les personnes en charge du recrutement dans les associations sur leurs pratiques en termes de procédure de recrutement, nous avons souhaité identifier dans quelle mesure les représentations sociales qu'elles ont des travailleurs étrangers et d'origine étrangère peuvent influencer leurs choix dans les engagements et conduire à d'éventuelles discriminations à l'embauche.

Notre question de recherche est donc la suivante : « **Quelles influences ont les représentations sociales des personnes en charge du recrutement sur l'engagement de travailleurs étrangers et d'origine étrangère au sein des associations du secteur non-marchand privé en Wallonie ?** »

### 3.2. Hypothèses de recherche

Pour envisager des pistes de réponses à cette question, nous avons opté pour l'approche structurale (Abric, 2005) afin de déterminer si les facteurs d'activation des éléments de la représentation sociale que se font les recruteurs des travailleurs étrangers et d'origine étrangère sont présents lors de la procédure de recrutement. Dès lors, nous avons émis 3 hypothèses basées sur les 3 facteurs d'activation que sont le contexte d'énonciation, la distance à l'objet et la finalité de la situation que nous avons explicités dans la PARTIE II du présent travail sur la conceptualisation.

Par notre **première hypothèse**, nous avons pensé que « certaines caractéristiques individuelles des travailleurs telles que l'origine et la langue sont importantes pour les recruteurs du fait de la **situation** particulière des ASBL accueillant, accompagnant et/ou soignant des publics souvent précarisés ».

Avec notre **deuxième hypothèse**, nous avons suggéré que « les représentations sociales dont les biais cognitifs, les stéréotypes et les préjugés des recruteurs du secteur non-marchand privé en Wallonie envers les travailleurs étrangers et d'origine étrangère font partie de la zone muette que le **contexte** de procédure de recrutement met au jour ».

Pour notre **troisième hypothèse**, nous avons supposé que « les associations wallonnes implantées dans un environnement multiculturel engageant plus de travailleurs étrangers et d'origine étrangère car la **distance** entre les recruteurs et les travailleurs étrangers et d'origine étrangère est réduite ».

### 3.3. Démarche quantitative

Afin de vérifier nos hypothèses, nous avons choisi de questionner les personnes en charge du recrutement au sein des associations wallonnes employant au moins un travailleur par la méthode quantitative. Le choix de cette méthode vient du fait que nous avons accès aux coordonnées d'un nombre important d'ASBL par notre fonction au sein d'une fédération patronale du secteur non-marchand privé qui est elle-même membre de l'UNIPSO (confédération intersectorielle des employeurs du secteur à profit social) regroupant 31 fédérations représentant d'autres associations.

Pour interroger ces ASBL, nous avons opté pour le questionnaire par administration indirecte (en ligne), conçu et mis en page via le logiciel libre de collecte de données *KoboToolbox*<sup>12</sup> début 2023, après avoir réalisé une phase exploratoire sur les techniques de sondage et les méthodes d'étude des représentations sociales. Nous avons ensuite effectué un prétest en avril 2023 en soumettant le questionnaire à notre maître de stage, Rose Marie Arredondas, directrice de la fédération CODEF, à notre lecteur externe, Nicolas Contor, directeur du Centre Régional d'Intégration de la Province du Luxembourg (CRILUX) ainsi qu'à notre promoteur, Sébastien Fontaine, professeur à la Faculté des Sciences Sociales de l'Université de Liège.

À la suite de cela, nous avons adapté le questionnaire en fonction des remarques pertinentes reçues, notamment concernant la longueur de l'enquête. Le questionnaire final (voir annexe A.3.) est composé de 135 questions et nécessite environ 15 minutes pour y répondre, ce qui a été précisé en amont aux potentiels répondants sur le site de la CODEF<sup>13</sup> où il a été déposé. Cette indication a aussi été stipulée dans le courriel transmis aux 456 associations wallonnes membres de la CODEF employant au moins un travailleur pour les inviter à y répondre. Il a également été diffusé sur les pages Facebook et LinkedIn de la fédération. L'UNIPSO et le SPW Action sociale ont aussi relayé l'enquête. La période de récolte des données s'est déroulée entre mai et juin 2023 avec une première diffusion le 17 mai 2023, une deuxième le 31 mai 2023 et une dernière le 14 juin 2023 avec pour date limite de complétion le 30 juin 2023. Au total, nous avons recueilli 92 questionnaires complétés par les personnes en charge du recrutement au sein des associations wallonnes. Il nous est impossible de chiffrer le nombre exact de personnes ayant le profil qui ont eu la possibilité de répondre à l'enquête étant donné que nous ne connaissons pas le nombre d'associations à qui le questionnaire a été envoyé ni les personnes qui ont vu les publications sur le site internet et les réseaux sociaux. Mais, à titre d'exemple, 67 d'entre elles provenaient d'associations membres de la CODEF sur les 456 sollicitées, soit un taux de réponse de 14,69%.

---

<sup>12</sup> Voir le site de Kobotoolbox : <https://www.kobotoolbox.org/> (consulté le 20/07/2023)

<sup>13</sup> Voir le site de la CODEF : <https://www.codef.be/actualite/enquete-sur-les-procedures-de-recrutement-et-la-diversite-au-sein-des-associations-wallonnes/> (consulté le 20/07/2023)

### 3.4. Méthode d'étude des représentations sociales

Afin d'étudier l'influence des représentations sociales sur le recrutement des travailleurs étrangers et d'origine étrangère, il est nécessaire d'opter pour un angle d'approche permettant de mettre en lumière la **zone muette** définie par Guimelli et Deschamps (2000). En effet, un recruteur pourrait, par exemple, avoir une préférence implicite pour des candidats d'une certaine origine sur base de stéréotypes positifs associés à ce groupe et, inversement, éviter de recruter des candidats d'une autre origine en raison de stéréotypes négatifs. Ces préjugés pourraient ne jamais être exprimés directement, ni même être pleinement reconnus par le recruteur lui-même. Ils feraient néanmoins partie de sa représentation sociale des travailleurs étrangers et d'origine étrangère, influençant ses attitudes et ses comportements à leur égard. En outre, la révélation de la zone muette peut être délicate car elle peut mettre au jour des préjugés ou des stéréotypes qui sont socialement indésirables ou même illégaux (cf. Loi Anti-discrimination).

Dès lors, nous avons choisi de questionner les répondants d'abord sur la **procédure de recrutement** mise en place au sein des associations en détail et de manière factuelle avant de poser les questions d'opinion. L'objectif était d'éviter le biais de désirabilité sociale (voir le point 3.5.4. de cette partie). Sur base des travaux de Laberon (2011), nous avons identifié une procédure de recrutement type en 10 étapes, en sélectionnant celles les plus susceptibles d'abriter des pratiques non inclusives, voire discriminantes d'après Compernelle et Brébant (2018), tout en gardant à l'esprit que les recruteurs ne sont pas toujours les personnes qui élaborent les stratégies de recrutement en amont.

Nous avons ensuite inclus des questions d'opinion sur les travailleurs étrangers et d'origine étrangère en nous inspirant des **tests d'association implicite** (*Implicit Association Test* ou IAT) conçus par des chercheurs de l'Université d'Harvard regroupés autour du *Project Implicit* dont la mission est d'éduquer le public sur les biais et de fournir un laboratoire virtuel pour la collecte de données sur Internet<sup>14</sup>.

### 3.5. Limites et difficultés

L'approche quantitative est peu usitée en sciences sociales, d'autant moins dans le cadre d'un mémoire de fin d'études. Si notre démarche est somme toute atypique, elle comporte également un certain nombre de limites et difficultés dont les principales sont exposées ci-après.

#### 3.5.1. Accès aux données relatives au secteur non-marchand privé wallon

Tout d'abord, il est extrêmement difficile de récolter des données statistiques sur le secteur associatif, principalement parce que ses contours sont flous comme nous l'avons abordé dans la PARTIE I sur la contextualisation. Les données peuvent être partiellement extraites des statistiques émanant de certaines commissions paritaires regroupant majoritairement des associations du secteur non-marchand privé telles que les CP 318, 219, 329, 330, 332, 335 ou 337 mais elles ne sont pas exclusivement composées d'ASBL et d'autres commissions paritaires plus générales (p. ex. : CP 200) en abritent aussi.

---

<sup>14</sup> Voir le site *Project Implicit* : <https://implicit.harvard.edu/implicit/aboutus.html> (consulté le 20/07/2023)

En outre, les commissions paritaires sont fédérales et non régionales, bien que certaines soient divisées en sous-commissions linguistiques (p. ex. : SCP 329.02 et SCP 329.03) mais nous ne pouvons pas distinguer celles situées en Wallonie de celles implantées dans la région de Bruxelles-Capitale. Nous ne disposons donc que des chiffres nationaux de Statbel, de la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale et du Datawarehouse marché du travail et protection sociale (voir fiches sur les CP en annexe A.2.).

Dès lors, les données plus spécifiquement liées à ce secteur que nous avons utilisées dans le cadre de cette recherche sont majoritairement issues de la littérature grise telle que le *Monitoring socioéconomique 2022 : Marché du travail et origine* ainsi que l'étude de la Fondation Roi Baudouin sur *Le poids économique des institutions sans but lucratif en Belgique (édition 2020)* basée sur les statistiques de la Banque nationale de Belgique. C'est dans cette étude que nous en apprenons plus sur le nombre d'institutions sans but lucratif (ISBL) wallonnes, notre population d'inférence ( $N$ ). La Fondation Roi Baudouin les a répertoriées au nombre de 7167 en 2017, donnée la plus récente publiée à notre connaissance. Ce chiffre est donc à prendre avec des pincettes étant donné que 6 années se sont écoulées depuis, dont la moitié marquée par les crises, provoquant des difficultés économiques et de recrutement. De plus, les ISBL présentées dans l'étude regroupent non seulement les ASBL, mais aussi les associations internationales sans but lucratif (AISBL), les temporels du culte, les syndicats et partis politiques constitués en associations de fait, les fondations et les unions professionnelles sur base des critères d'Eurostat. Néanmoins, il nous permet de calculer un taux de sondage ( $f$ ) approximatif, soit la population d'enquête ( $n$ ) qui est de 92 répondants sur la population d'inférence ( $N$ ) qui est donc de 7167, ce qui nous donne 1,28%. Nous sommes consciente de la petitesse de l'échantillon et, par conséquent, du faible taux de sondage ; nous en tenons compte dans notre analyse des données récoltées.

### 3.5.2. Validité interne

Lors de la conception de notre questionnaire, nous avons rédigé une série de questions et modalités de réponses afin de récolter des informations factuelles et des opinions sur base des concepts présentés dans la PARTIE II de ce travail. Malheureusement, cela n'a pas permis d'éviter certaines erreurs.

Premièrement, nous avons commis une **erreur de paramétrage** dans notre questionnaire en ligne réalisé avec le logiciel *Kobotoolbox*. De fait, nous avons prévu l'apparition d'une question ouverte conditionnée au choix de certaines modalités de réponses fournies par les répondants, à savoir « pas très favorable » et « pas du tout favorable », à la question relative à l'opinion des recruteurs sur les CV anonymisés. Malheureusement, aucun des répondants n'a eu l'occasion de voir cette question ouverte leur demandant pourquoi ils sont défavorables à ce type de CV.

De même, certaines modalités de réponses à la question portant sur la prise en considération des stéréotypes, biais et préjugés des bénéficiaires/usagers de l'association lors du recrutement devaient normalement mener à une autre question ouverte pour les personnes ayant répondu « oui » mais ça n'a pas été le cas. Les réponses à ces questions ouvertes auraient pourtant été instructives et auraient mérité d'être approfondies dans le cadre d'une enquête quantitative.

Deuxièmement, en matière d'**usage du langage**, nous avons employé le mot « caucasien » que de nombreux répondants n'ont pas assimilé à l'origine ethnique « européenne » étant donné qu'ils ne l'ont pas coché et ont répondu « autre » ou n'ont pas répondu du tout alors qu'ils avaient indiqué être belges depuis au moins 3 générations à la question précédente. Il est vrai que le terme est surtout utilisé en Amérique du Nord et est considéré comme obsolète. De plus, en anthropologie, il désignait également un plus large groupe ethnique, provenant du Caucase et englobant non seulement les populations d'Europe mais aussi d'Afrique du Nord, de la Corne de l'Afrique, du Moyen-Orient, d'Asie centrale et d'Asie du Sud<sup>15</sup>. Dès lors, nous n'avons pas utilisé les informations récoltées sur l'ethnicité dans notre analyse et avons privilégié l'origine nationale.

Troisièmement, concernant les questions sur la perception de l'environnement culturel, nous avons à chaque fois commis une **erreur d'indicateur** dans les modalités de réponses. Nous avons malencontreusement mélangé les mesures factuelles (« très fortement », « fortement », « plutôt », « pas du tout » et « je ne sais pas ») avec une mesure valorielle (« pas assez » au lieu de « pas beaucoup »). De ce fait, cela ne nous permet pas de conclure sur les réponses données à ces questions ; nous ne les aborderons donc pas dans l'analyse des résultats.

### 3.5.3. Validité externe

Il nous faut considérer les biais dans la réalisation de notre échantillon, c'est-à-dire « la différence entre l'espérance d'un estimateur et la vraie valeur qu'il cherche à estimer » (Ardilly, 2006, p. 383). Autrement dit, si un échantillon n'est pas représentatif de la population d'inférence, les conclusions tirées de l'enquête s'éloignent de celles que nous aurions obtenues en interrogeant toute la population.

Or, dès la constitution de notre échantillon, nous avons été confrontée à un **biais de couverture** car nous nous sommes basée sur une liste non-exhaustive de la population à étudier, à savoir uniquement les associations membres de la CODEF, même si nous avons tenté de l'étendre, autant que faire se peut, aux autres associations par une large diffusion de l'enquête. Néanmoins, l'avantage que représente l'échantillon issu des membres de la CODEF, c'est que la fédération est multisectorielle et fournit dès lors des profils d'associations variés, de différentes commissions paritaires, de différentes tailles, etc.

Autres biais dus aux non-observations, les **non-réponses** sont inévitables dans un contexte d'enquête d'opinion. D'une part, il y a les absents, c'est-à-dire les personnes qui n'ont pas eu accès au questionnaire d'enquête ou n'ont pas eu le temps d'y répondre. D'autre part, il y a les refus, c'est-à-dire les personnes qui ont reçu le questionnaire mais qui ont choisi de ne pas y répondre (Ghiglione & Matalon, 1988, pp. 41-50). Au vu du sujet que l'on peut considérer comme sensible, il est possible que les personnes qui n'ont pas répondu se sentent moins concernées par la diversité au travail, voire qu'elles y sont défavorables.

---

<sup>15</sup> Voir le site de Wikipédia : [https://fr.wikipedia.org/wiki/Caucasien\\_\(anthropologie\)#:~:text=La%20race%20caucasienne%20englobait%2C%20selon,Indiens%20et%20les%20anciens%20Guanches](https://fr.wikipedia.org/wiki/Caucasien_(anthropologie)#:~:text=La%20race%20caucasienne%20englobait%2C%20selon,Indiens%20et%20les%20anciens%20Guanches) (consulté le 21/07/2023)

On parle alors de **données manquantes** qui ne sont pas dues au hasard (en anglais : *missing not at random*, MNAR) mais à la non-coopération volontaire de la population d'inférence. Cela constitue un biais d'auto-sélection important car il est plus que probable que les répondants soient plutôt favorables à la diversité, ce qui nous donne des résultats positifs sur la plupart des questions d'opinion posées, alors que nous n'observons pas beaucoup de réponses négatives comme nous aurions pu en attendre si les non-répondants, *a priori* moins favorables à la diversité, avaient participé à l'enquête. En outre, les questions sur la diversité sont encore taboues dans notre société. Certaines personnes ne se sentent pas à l'aise pour les aborder comme en atteste un courriel que nous avons reçu le 19/05/2023 en guise de réponse à l'envoi de notre questionnaire : « J'ai commencé le questionnaire, mais je me suis arrêtée quand on me demandait mon origine "ethnique". Ma nationalité était amplement suffisante ».

Puis il est indispensable d'évoquer l'**erreur d'échantillonnage**, c'est-à-dire « le phénomène de variabilité potentielle dans les résultats numériques issus d'une enquête par sondage » (Ardilly, 2006, p. 384), autrement dit la marge d'imprécision qui existe dans tous les échantillons. Le degré de certitude est généralement de 95% en sciences sociales (1,96) et la marge d'erreur est équivalente à 2 écarts-types ( $2\sigma$ ). Cela nous contraint à situer nos mesures dans un intervalle de confiance ( $P - 2\sigma ; P + 2\sigma$ ). En d'autres termes, 95% de notre échantillon ( $n$ ) présentent une proportion ( $p$ ) éloignée de moins de 2 écarts types de la proportion de la population ( $P$ ) et induit *de facto* 5% de risques de nous tromper (Ghiglione & Matalon, 1988, pp. 51-53).

Par ailleurs, nous savons que, si l'**écart d'indépendance entre les variables** ( $\text{Khi}^2$ ) est inférieur au seuil de signification établi à 0,05, on se rapproche de l'hypothèse nulle ( $\chi^2 = 0$ ) et l'indépendance entre les variables est rejetée. En revanche, si  $\text{Khi}^2$  est supérieur à ce seuil, il faut en principe considérer qu'il y a indépendance entre les variables (Martin, 2020). Cependant, étant donné la très petite taille de notre échantillon ( $n=92$ ) et le fait que de nombreuses données dans les tableaux de croisement soient inférieures à 5, il est rare d'obtenir des résultats en deçà du seuil de 0,05 et, par conséquent, de conclure de façon catégorique à une relation entre les variables présentées. Néanmoins, les résultats observés peuvent tout de même nous donner des indications et tendances à considérer comme telles.

#### 3.5.4. Biais cognitifs et motivationnels

Concernant les biais cognitifs, le principal auquel nous avons dû faire face est relatif aux **effets de cadrage**. Or, « il est presque impossible de poser une question sans fournir d'élément de cadrage pour la réponse » (Fontaine, 2023). Par exemple, nous n'avons proposé que des adjectifs positifs pour caractériser les travailleurs étrangers et d'origine étrangère en vue de récolter l'opinion des recruteurs, ce qui constitue un « effet de halo », c'est-à-dire « le fait qu'une question ou une modalité de réponse puisse modifier l'interprétation des questions suivantes ou l'ensemble des modalités de réponse » (Fontaine, 2023). Nous avons néanmoins essayé d'éviter au mieux les effets de cadrage en faisant attention à l'ordre des questions.

En effet, nous avons d'abord posé des questions factuelles sur les données sociodémographiques et sur la procédure de recrutement avant d'aborder les questions d'opinion sur les perceptions des candidats et de l'environnement culturel. De plus, nous avons rendu aléatoires certaines modalités de réponses.

Par ailleurs, en étant nous-même en charge du recrutement au sein d'une association wallonne et ayant suivi une formation « *manager diversité et inclusion* », nous avons une certaine représentation de ce que devrait être une procédure de recrutement idéale dépourvue de toute discrimination, ce qui constitue un biais, l'**effet de halo**. Nous avons néanmoins tenté de rester dans l'information et non dans la communication.

Enfin, nous avons rencontré un biais motivationnel important : le **biais de désirabilité sociale**, c'est-à-dire que « la personne interviewée cherche, spontanément, à donner d'elle-même une image « positive » à l'enquêteur » (Fontaine, 2023). Cela paraît inévitable lorsque l'on soumet des questions d'opinion. En outre, démontrer que l'on est en faveur de la diversité est socialement valorisé au sein de notre société alors qu'il est mal vu de s'afficher ouvertement contre, d'autant plus que la discrimination à l'embauche est réglementée et sanctionnable pénalement par la Loi Anti-discrimination du 10 mai 2007 (cf. PARTIE II, point 2.3.1.). Afin de réduire ce biais, nous avons opté pour l'administration indirecte du questionnaire, la personne interviewée n'a donc personne en face d'elle à qui donner une bonne image d'elle-même. De plus, nous avons garanti l'anonymat des répondants et le traitement des données dans le respect strict du RGPD. Malgré nos précautions lors de la rédaction et l'administration du questionnaire d'enquête, tous ces biais ont eu un impact sur les données récoltées.

#### **Synthèse :**

- Population d'inférence ( $N$ ) : les personnes en charge du recrutement au sein des ASBL wallonnes = 7167 (en 2017)
- Population cible : les personnes en charge du recrutement au sein des ASBL wallonnes membres de la CODEF employant au moins un travailleur = 456
- Base de sondage : les personnes en charge du recrutement au sein des ASBL wallonnes membres d'une fédération patronale de l'UNIPSO et celles reconnues par le SPW Action sociale = indéterminé
- Population d'enquête ( $n$ ) = 92 répondants
- Taux de sondage ( $f$ )  $\approx$  92 sur 7167 (chiffres de 2017)  $\approx$  1,28%
- Taux de réponse (pour les membres de la CODEF) : 67 sur 456 = 14,69%
- Unité de sondage : ASBL wallonne d'au moins un travailleur
- Unité d'analyse : le recruteur au sein d'une ASBL wallonne d'au moins un travailleur
- Proportion réelle dans la population d'inférence ( $P$ )
- Proportion observée dans l'échantillon ( $p$ )
- Degré de certitude : 95% (1,96)
- Écart type :  $\sigma = \sqrt{\frac{p(1-p)}{n}}$
- Marge d'erreur :  $2 \sigma$
- Intervalle de confiance :  $[P - 2 \sigma ; P + 2 \sigma]$
- Degré de liberté (ddl) : (nombre de lignes - 1) x (nombre de colonnes - 1)
- Écart d'indépendance ( $\text{Khi}^2$ ) :  $\chi^2 = \sum \frac{(\text{Fréquence observée} - \text{Fréquence théorique})^2}{\text{Fréquence théorique}}$

## PARTIE IV : ANALYSE DES RÉSULTATS

### 4.1. Introduction

Afin d'analyser l'influence des représentations sociales des personnes en charge du recrutement sur l'engagement de travailleurs étrangers et d'origine étrangère dans le secteur non-marchand privé wallon, nous disposons des réponses de **92 recruteurs travaillant au sein d'associations wallonnes** (N.B. : certains n'ont pas répondu à toutes les questions). Nous leur avons soumis un questionnaire, dont la liste des questions se trouve en annexe A.3., composé de 5 parties : « Quelques informations sur votre association », « Quelques informations sur vous en tant que personne en charge du recrutement au sein de votre association », « La procédure de recrutement au sein de votre association », « Votre sélection des candidats lors de la procédure de recrutement » et « Votre environnement culturel ».

Puis nous avons procédé au tri et au codage des données afin de pouvoir en dégager des interprétations statistiques et sociologiques. Il s'agissait de traiter les données manquantes et de rassembler certaines caractéristiques pour obtenir des résultats plus parlants. Par exemple, lorsqu'une modalité de réponse impliquait une fréquence telle que « toujours », « 75% du temps », « 50% du temps », « 25% du temps », « jamais » et « je ne sais pas », nous avons additionné les réponses « 75% du temps », « 50% du temps », « 25% du temps » pour les identifier dans une seule catégorie « parfois ».

Ensuite, nous avons traité les variables seules issues des **135 questions** et défini les variables catégorielles (facteurs) qu'il était pertinent de croiser avec les variables de réponse pour faire apparaître les influences des représentations sociales sur le recrutement des travailleurs étrangers et d'origine étrangère. Ce traitement a été réalisé à l'aide du logiciel *JMP*<sup>16</sup>, présentant les données statistiques issues des réponses fournies pour chaque question sous forme de graphiques et de tableaux de contingence. L'avantage de *JMP* est qu'il fournit automatiquement les intervalles de confiance pour chaque variable seule et l'écart d'indépendance entre 2 variables croisées ( $\text{Khi}^2$ ).

Enfin, nous nous sommes attelée à analyser les résultats en donnant à la fois une interprétation statistique et sociologique des données que nous avons estimées importantes pour notre recherche, comme l'avis des recruteurs sur le CV anonymisé, les signes convictionnels au travail, la valeur des diplômes étrangers ou encore l'importance des connaissances de la langue française.

Pour faciliter la lecture des résultats, nous avons réalisé un document annexe intitulé « Influence des représentations sociales sur le recrutement des travailleurs étrangers et d'origine étrangère au sein des associations wallonnes – Document annexe : Fiches des variables réalisées avec le logiciel JMP » (Maquet, 2023). Ce document compile **183 fiches** conçues avec le logiciel *JMP*. Tout au long de notre analyse, nous renvoyons donc vers ce document en précisant le numéro de la fiche, facilement consultable grâce à la table des matières interactive.

---

<sup>16</sup> Voir le site du logiciel *JMP* : [https://www.jmp.com/fr\\_fr/home.html](https://www.jmp.com/fr_fr/home.html) (consulté le 26/07/2023)

## 4.2. Analyse des variables seules

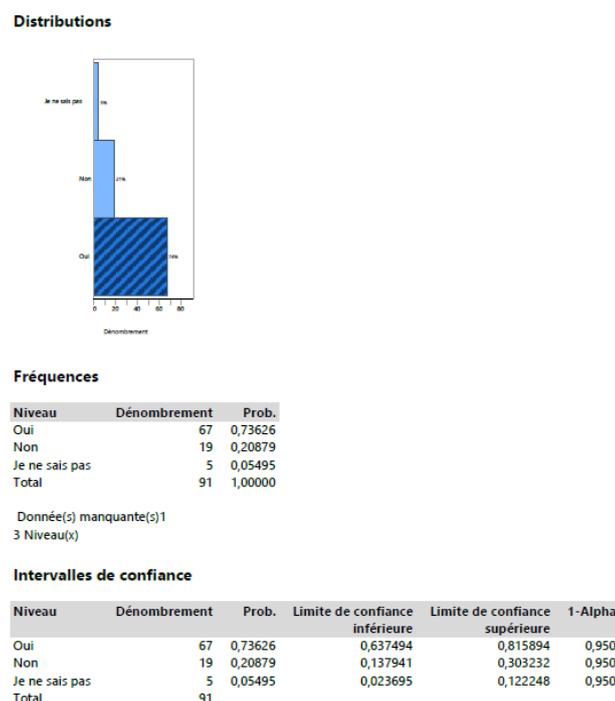
### 4.2.1. Données sur les associations

#### Affiliation à la CODEF

Nous avons débuté le questionnaire par des questions démographiques sur l'association dans laquelle le répondant travaille en tant que recruteur. Nous commençons l'analyse par l'étude des réponses des recruteurs à une première question simple en guise d'exemple méthodologique d'interprétation statistique, à savoir si leur association est **membre de la fédération CODEF** ou non. En consultant les réponses présentées dans la *Fiche 1.1.* de notre document annexe, nous apprenons que 67 associations représentées sont membres de la CODEF, soit 73,63% des réponses reçues sachant que la population étudiée ( $n$ ) est égale à 92. À côté de cela, 19 associations ne sont pas membres, soit 20,88% ( $n=92$ ) et 5 ne savent pas si leur association est affiliée ou non, soit 5,49 % des répondants ( $n=92$ ).

Étant donné que nous avons ciblé en priorité les 456 ASBL wallonnes membres de la CODEF employant au moins un travailleur et accessoirement les autres associations du secteur non-marchand privé wallon, il est évident que nous ne pouvons pas en déduire que 73,63% des 7167 associations wallonnes ( $N$ ) sont membres de la CODEF, même dans notre intervalle de confiance qui est compris entre 63,75% et 81,59% pour un degré de certitude de 95% et une marge d'erreur de  $2\sigma$  (écarts types). En termes d'interprétation sociologique, le fait d'être affilié à la CODEF n'a *a priori* pas d'impact sur la procédure de recrutement utilisée au sein de l'association ni sur les représentations sociales des recruteurs. Nous n'avons, en tout cas, pas décelé de différences significatives dans les réponses entre les membres et les non-membres.

Figure 9 : Fiche 1.1. Affiliation à la CODEF



Source : Maquet, E. (2023). Influence des représentations sociales sur le recrutement des travailleurs étrangers et d'origine étrangère au sein des associations wallonnes – Document annexe : Fiches des variables réalisées avec le logiciel JMP.

### *Commission paritaire*

En nous intéressant aux **commissions paritaires** des associations desquelles sont issus les recruteurs (cf. Fiche 1.2.), nous constatons que la multisectorialité du secteur non-marchand privé est bien représentée avec 46,74% d'ASBL relevant de la CP 329, 15,22% d'ASBL relevant de la CP 318, 13,04% d'ASBL relevant de la CP 319, 7,61% d'ASBL relevant de la CP 337 et 5,43% d'ASBL relevant de la CP 332. Les autres commissions paritaires telles que les CP 140, 145, 152, 200, 300, 330 et 335, représentant chacune moins de 5 associations dans notre échantillon, ont été rassemblées dans la catégorie « autres » et constituent 11,96% de l'échantillon (en rappelant que  $n=92$ ).

### *Année de création de l'ASBL*

Après recodage des données par génération (cf. Fiche 1.3.), nous observons que 38,89% des associations représentées dans notre échantillon ont été **créées** entre 1980 et 1999, 34,44% entre 2000 et 2021, 20% entre 1960 et 1979 et 6,67% entre 1830 et 1959 ( $n=92$ ).

### *Siège social de l'association : région urbaine et milieu rural*

Selon les **régions urbaines wallonnes** (Vanderstraeten & Van Hecke, 2019), nous avons catégorisé les ASBL en 2 groupes : région urbaine et milieu rural, sur base des codes postaux renseignés. D'après les données (cf. Fiche 1.4.), nous voyons que les associations sont implantées dans les mêmes proportions que la population wallonne à 51,09% en milieu rural et 48,91% en région urbaine ( $n=92$ ).

### *Taille de l'association*

Nous avons classifié les associations par **taille** en fonction du nombre de travailleurs en nous basant sur le Code des sociétés et des associations (cf. Fiche 1.5.). Notre échantillon est composé à 52,17% de micro-ASBL (10 travailleurs maximum), à 32,61% de petites ASBL (entre 11 et 50 travailleurs) et à 15,22% de grandes ASBL (plus de 50 travailleurs), sachant qu'il y a, parmi les grandes, 3 ASBL qui emploient plus de 1000 travailleurs ( $n=92$ ).

## **4.2.2. Données sur les répondants**

### *Genre*

Notre échantillon est majoritairement composé de personnes de **genre féminin** (cf. Fiche 2.1.), soit 64,44% des répondants, pour 35,56% de genre masculin ( $n=92$ ). Cela n'est pas surprenant étant donné qu'il y a plus de femmes que d'hommes travaillant dans le secteur non-marchand privé<sup>17</sup>.

### *Âge*

Concernant l'**âge** des répondants (cf. Fiche 2.2.), nous découvrons que chaque génération est équitablement représentée : 45,65% ont entre 24 et 45 ans et 45,65% ont entre 46 et 65 ans. Nous noterons que 8,70% ont plus de 65 ans ( $n=92$ ). Par ailleurs, l'âge médian est de 48 ans (cf. Fiche 2.3.).

---

<sup>17</sup> Voir l'article « 8 mars : cinq choses à savoir sur les femmes dans le secteur associatif » (8 mars 2023) sur le site de MonASBL : <https://www.monasbl.be/nouvelles/vie-associative/8-mars-cinq-choses-savoir-sur-les-femmes-dans-le-secteur-associatif>

### *Nationalité*

Pratiquement tous les répondants ont la nationalité belge hormis un ayant la nationalité française (cf. Fiche 2.4.). 93,48% ont exclusivement la nationalité belge tandis que 5,43% ont une double nationalité : belgo-congolaise, belgo-espagnole, belgo-mauricienne ou belgo-togolaise ( $n=92$ ).

### *Origine/Ethnicité*

Nous avons également demandé aux répondants leurs **origines** (nationales) sur trois générations (cf. Fiche 2.5.). Il en ressort que la grande majorité des répondants est d'origine belge depuis au moins trois générations, soit 72,83% de notre échantillon. Par ailleurs, 10,87% ont au moins un de leur parent né dans l'Union européenne des 27 (hors Belgique), 8,70% ont au moins un de leurs grands-parents né dans l'UE (hors Belgique) et 6,52% des répondants ont au moins un de leur parent né en dehors de l'UE ( $n=92$ ). Comme explicité dans les limites à la PARTIE III sur la méthodologie, nous utiliserons ces données pour aborder les questions sur l'origine et non celles sur l'**ethnicité** (cf. Fiche 2.6.).

### *Lieu de résidence le plus long : région urbaine et milieu rural*

Sur base des régions urbaines wallonnes (cf. Fiche 2.8.), nous avons classifié les répondants selon le **lieu de résidence où ils ont vécu le plus longtemps**. 59,55% d'entre eux ont principalement vécu en milieu rural, contre 40,45% en région urbaine ( $n=92$ ).

### *Lieu de résidence actuel : région urbaine et milieu rural*

Toujours sur base des régions urbaines wallonnes (cf. Fiche 2.7.), nous avons aussi classifié les répondants selon leur **lieu de résidence actuel**. 66,67% d'entre eux résident en milieu rural et seulement 33,33% en région urbaine ( $n=92$ ). Nous constatons un certain « exode » vers le milieu rural.

### *Expérience au sein du secteur associatif*

Eu égard aux données fournies par les répondants (cf. Fiche 2.9.), nous notons que 26,97% ont moins de 5 ans d'**expérience au sein du secteur associatif** et 25,84% entre 5 et 9 ans d'expérience, soit qu'un peu plus de la moitié des répondants ont moins de 10 ans d'expérience dans le secteur ( $n=92$ ).

### *Fonction au sein de l'association*

Pour ce qui est de la **fonction exercée au sein de l'association** (cf. Fiche 2.10.), il est intéressant de considérer que 65,56% des répondants sont directeurs/coordonateurs et que seulement 16,67% des personnes en charge du recrutement sont GRH ou *managers*. Autre constat saillant, 17,78% des recruteurs sont administrateurs et donc bénévoles pour l'association ( $n=92$ ).

### *Formation en recrutement*

En interrogeant les répondants sur leur **formation en recrutement** (cf. Fiche 2.11.), nous nous apercevons que la grande majorité a appris sur le terrain et/ou par la formation continue, soit 71,74% alors que 23,91% ont répondu « *autre* ». L'information la plus marquante est que seulement 4,35% des recruteurs ont suivi une formation de niveau bachelier ou master en ressources humaines ( $n=92$ ).

### *Expérience en recrutement*

L'**expérience en recrutement** varie beaucoup d'un répondant à l'autre (cf. Fiche 2.12.). Cela ne permet pas de dégager de tendance. Nous soulevons simplement que 20% des répondants ont moins de 5 ans d'expérience ( $n=92$ ).

### *Formation sur la diversité, l'inclusion et les biais inconscients*

Un des leviers pour lutter contre les discriminations au travail est la **formation sur la diversité** et sur les biais inconscients dans le cadre du recrutement (cf. Fiche 2.13.). Force est pourtant de constater que seulement 7,61% des répondants ont suivi une formation sur cette thématique durant les 5 dernières années et 13,04% il y a plus de 5 ans. 78,26% des recruteurs n'en ont donc jamais suivi ( $n=92$ ).

### *Connaissance des lois anti-discrimination*

En outre, 30,43% des répondants se déclarent « très peu familiers » avec les **lois anti-discrimination** (cf. Fiche 2.14.) et 8,70% se disent même « pas du tout familiers ». *A contrario*, 29,35% se sentent « familiers » avec cette législation, 21,74% « assez bien familiers » et seulement 7,61% des répondants se déclarent « très familiers » avec la législation anti-discrimination ( $n=92$ ).

### *Connaissances des procédures d'engagement des travailleurs étrangers*

De plus, 43,48% des répondants s'estiment « très peu familiers » concernant les **procédures d'engagement de travailleurs étrangers** (cf. Fiche 2.15.) et 32,61% se disent même « pas du tout familiers ». À l'inverse, 14,13% se sentent « familiers » avec ces formalités, 5,43% « assez bien familiers » et une infime partie des répondants, soit 2,17%, se déclarent « très familiers » avec les procédures d'engagement des travailleurs non belges ( $n=92$ ).

## **4.2.3. Données sur la procédure de recrutement**

### *Formalisation de la procédure de recrutement*

Après la présentation des informations sociodémographiques, nous passons aux données récoltées sur la **procédure de recrutement** avec tout d'abord la question de sa **formalisation** (cf. Fiche 3.1.). Premier constat : les associations ne formalisent généralement pas leur procédure de recrutement. Seuls 26,09% des répondants disposent d'une procédure écrite formelle ( $n=92$ ).

### *Nombre d'intervenants dans le processus de recrutement*

Pour ce qui est du **nombre de personnes intervenant dans le processus de recrutement** (cf. Fiche 3.2.), nous apprenons qu'ils sont la plupart du temps 3 (38,46%), voire 2 (18,68%), 5 (14,29%) ou 4 (13,19%). Plus rarement, une seule personne (7,69%) intervient dans le processus de recrutement ou, à l'opposé, plus de 5 personnes (7,69%) font partie du processus ( $n=92$ ).

### *Formalisation d'une politique de diversité*

Par ailleurs, la **formalisation d'une politique de diversité** (cf. Fiche 3.3.) est extrêmement rare au sein des associations représentées. Seulement 9,78% des répondants en ont une et 10,87% n'en savent rien. Cela veut dire qu'au moins 79,35% des associations n'ont pas de politique de diversité formelle ( $n=92$ ).

### *Existence d'une personne en charge de la diversité et de l'inclusion*

Quant à l'existence d'une **personne en charge de la diversité et de l'inclusion** au sein de l'association (cf. Fiche 3.4.), il est logique qu'elle soit extrêmement rare au vu de la réponse précédente. En effet, 91,11% des ASBL ne disposent pas d'une personne de référence en matière de diversité ( $n=92$ ).

### *Pratique de l'étape 1 : Rédaction de l'offre d'emploi*

Nous en venons aux étapes de la procédure de recrutement et aux diverses questions auxquelles les répondants étaient invités à répondre par une fréquence. Nous notons d'ores et déjà un nombre parfois important de réponses « non applicables ». Certains ont précisé en commentaires que, étant donné la petite taille de leur ASBL, ils ne procèdent pas à la plupart des étapes de recrutement identifiées.

La première étape consiste en la **rédaction de l'offre d'emploi** (cf. Fiche 3.5.). Il s'agit d'une pratique courante toujours réalisée par 75,82% des recruteurs. En revanche, seulement 8,79% des recruteurs demandent systématiquement l'envoi de **CV anonymisés**, c'est-à-dire sans photo, nom, prénom, âge ni nationalité (cf. Fiche 3.6.). En outre, 41,11% des recruteurs précisent toujours les **compétences linguistiques nécessaires** à l'emploi (cf. Fiche 3.7.), 26,67% ne le spécifient jamais, tandis que 16,67% l'ajoutent parfois et 15,56% considèrent que c'est non applicable. Ils sont beaucoup plus nombreux à énoncer clairement les **critères de sélection** (cf. Fiche 3.8.) : 63,74% le font toujours et 23,08% parfois. De même, les répondants déclarent majoritairement qu'ils utilisent toujours (62,64%) ou parfois (21,98%) un langage inclusif et neutre en termes de genre (cf. Fiche 3.9.). Les résultats sont plus contrastés quant à **l'orientation de l'offre d'emploi vers des groupes cibles**, par exemple : des demandeurs d'emploi disposant d'un passeport APE, des Articles 60, des personnes porteuses d'un handicap ou encore des travailleurs étrangers (cf. Fiche 3.10.). Certains le font parfois (34,44%), d'autres toujours (28,89%), tandis que 27,78% ne l'orientent jamais. En outre, si 35,23% des recruteurs proposent parfois des **aménagements raisonnables** dans leurs offres d'emploi (cf. Fiche 3.11.), 34,09% considèrent que ça n'est pas applicable à leur ASBL, ce qui en fait un élément saillant en termes d'inclusion ( $n=92$ ).

### *Pratique de l'étape 2 : Diffusion de l'offre d'emploi*

La deuxième étape est la **diffusion de l'offre d'emploi** (cf. Fiche 3.12.). Les recruteurs la pratiquent toujours (73,03%) ou parfois (20,22%). Cependant, seuls 47,83% la diffusent systématiquement sur le **site du Forem** tandis que 13,04% ne le font jamais (cf. Fiche 3.13.). Cela peut avoir un impact sur la qualification d'un métier en pénurie ou en tension. Les offres sont parfois (46,74%) placées sur les **sites du secteur associatif** tels que le Guide social (cf. Fiche 3.14.) mais pratiquement jamais (47,25%) sur les **sites spécialisés dans l'emploi** tels qu'Indeed (cf. Fiche 3.15.), ce qui leur donne moins de visibilité et donc potentiellement moins de candidats. En revanche, la majorité des recruteurs (52,17%) diffusent toujours les offres d'emploi dans leur **réseau privé**, notamment sur les réseaux sociaux (cf. Fiche 3.16.). De plus, la plupart des répondants demandent parfois (35,87%), voire toujours (36,96%) à **leurs collègues de diffuser** l'offre dans leurs réseaux (cf. Fiche 3.17.). Cela peut mener à un certain entre-soi (biais de similitude) et à des risques de favoritisme ( $n=92$ ).

### *Pratique de l'étape 3 : Sourcing des candidats*

La troisième étape, le **sourcing des candidats**, désigne le processus de recherche, d'identification et d'attraction de candidats potentiels (cf. Fiche 3.18.). Les recruteurs du secteur associatif n'y ont pas souvent recours, 47,19% ne le pratiquent jamais. Ils sont peu nombreux (19,78%) à rechercher parfois des profils sur les **réseaux sociaux professionnels** tels que LinkedIn (cf. Fiche 3.19.) et encore moins (3,30%) à **faire appel à des agences** de recrutement et/ou à des chasseurs de tête (cf. Fiche 3.20.). Avoir une démarche proactive en termes de recrutement n'est pas dans les habitudes du secteur ( $n=92$ ).

### *Pratique de l'étape 4 : Présélection des candidats sur base des CV*

85,56% des recruteurs pratiquent systématiquement la quatrième étape, à savoir la **présélection des candidats sur base des CV** et 11,11% la pratiquent parfois (cf. Fiche 3.21.). C'est une des étapes les plus usitées par les recruteurs du secteur associatif. En revanche, ils ne sont que 29,67% des répondants à toujours rédiger une **grille commune avec critères d'évaluation de ces CV** (cf. Fiche 3.22.), pour 35,16% qui n'en rédigent jamais et 10,99% qui considèrent que ce n'est pas applicable à leur ASBL. Nous constatons à peu près les mêmes pourcentages concernant la **vérification de la diversité dans les profils sélectionnés** (cf. Fiche 3.23.). En remarques, les répondants précisent que le peu de candidatures reçues les contraignent à simplifier les procédures ( $n=92$ ).

### *Pratique de l'étape 5 : Entretiens d'embauche*

L'étape la plus fréquente chez les recruteurs est l'**entretien d'embauche** (cf. Fiche 3.24.). De fait, 90,22% des répondants la pratiquent de façon systématique et 8,70% la pratiquent parfois. Nous constatons que ce sont généralement les **mêmes personnes qui sélectionnent les CV** et qui font passer les entretiens (cf. Fiche 3.25.). À l'inverse, les recruteurs utilisent moins les **entretiens téléphoniques** avant les entretiens en face en face. 47,25% d'entre eux ne l'utilisent jamais (cf. Fiche 3.26.). Contrairement au traitement des CV, les recruteurs sont plus nombreux (35,87%) à toujours établir une **grille commune de critères d'évaluation pour les entretiens** (cf. Fiche 3.27.), pour tout de même 30,43% qui ne le prévoient jamais. D'ailleurs, ils sont majoritaires (59,78%) à toujours poser les mêmes questions à tous les candidats pour un même poste (cf. Fiche 3.28.) et 34,78% des recruteurs le font parfois ( $n=92$ ).

### *Pratique de l'étape 6 : Tests (techniques, de compétences, de mises en situation, etc.)*

Nous apprenons que les recruteurs ne proposent pas toujours des **tests** afin d'évaluer les compétences des candidats en plus des entretiens d'embauche (cf. Fiche 3.29.). 11,11% n'en proposent même jamais. Par ailleurs, lorsque des tests sont soumis aux candidats, ce sont majoritairement les **mêmes pour tout le monde en vue du même poste** (cf. Fiche 3.30.) bien que 6,67% soumettent des tests différents ( $n=92$ ).

### *Pratique de l'étape 7 : Vérification des références*

Si près de la moitié des répondants vérifient les **références des candidats** (cf. Fiche 3.31.), 38,20% s'en passent. Lorsqu'ils se renseignent auprès des **anciens employeurs** (cf. Fiche 3.32.), ils tiennent parfois compte de leur avis (50%) mais 25,56% n'y accordent jamais d'importance ( $n=92$ ).

### *Pratique de l'étape 8 : Négociations*

Bien que beaucoup d'associations soient soumises à l'échelle barémique de leur commission paritaire, l'étape des **négociations** est régulièrement (52,27%) pratiquée par les recruteurs (cf. Fiche 3.33.), même si 39,77% n'y ont jamais recours. En revanche, 74,72% des répondants ne proposent jamais de **rémunération différente** selon les candidats pour un même poste (cf. Fiche 3.34.). À noter qu'ils sont tout de même 6,59% à toujours le faire ( $n=92$ ).

### *Pratique de l'étape 9 : Clôture de la procédure de recrutement*

Nous arrivons à la **clôture de la procédure de recrutement** (cf. Fiche 3.35.), pratiquement toujours effectuée par les répondants ( $n=92$ ). Dans ce cadre, une majorité (62,22%) des recruteurs prennent la peine d'**informer** systématiquement **par courriel** les candidats non-retenus (cf. Fiche 3.36.) et 20% le font toujours **par téléphone** (cf. Fiche 3.37.). De plus, les recruteurs proposent régulièrement des *feedbacks* aux candidats non retenus (cf. Fiche 3.38.). Par ailleurs, 82,42% des associations désignent toujours une personne pour **accueillir les nouveaux travailleurs** (cf. Fiche 3.39.).

### *Pratique de l'étape 10 : Évaluation de la procédure de recrutement*

Enfin, nous apprenons que 28,89% des recruteurs **évaluent** de façon systématique **leur procédure de recrutement** (cf. Fiche 3.40.) et que 30% ne l'examinent jamais ( $n=92$ ). *A contrario*, les procédures de recrutement sont régulièrement **adaptées en fonction du poste à pourvoir** (cf. Fiche 3.41.).

## **4.2.4. Données sur la perception des candidats**

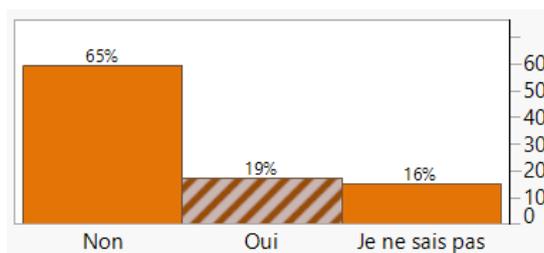
### *Critères d'évaluation d'une candidature*

Pour jauger comment les recruteurs perçoivent les candidats, nous leur avons d'abord demandé quels sont les **3 critères d'évaluation** d'une candidature les plus importants pour eux. Il en ressort que ce sont les compétences techniques (22,83%), le niveau d'éducation (20,65%) et l'expérience professionnelle (15,22%) qui sont cités le plus régulièrement comme **premier critère** (cf. Fiche 4.1.). En **deuxième critère** (cf. Fiche 4.2.), on retrouve les mêmes items mais avec l'expérience professionnelle en tête de liste (29,35%) suivie par les compétences techniques et le niveau d'éducation. Le choix pour le **troisième critère** est tout autre (cf. Fiche 4.3.) : ce sont la personnalité et la compatibilité avec l'équipe (16,30% chacune) qui sont alors citées le plus souvent, soit de possibles biais de similitude ( $n=92$ ).

### *Prise en considération des stéréotypes, biais et préjugés des bénéficiaires/usagers dans le choix de recrutement*

Souvent, les associations travaillent au service des usagers ou des bénéficiaires. Malheureusement, ceux-ci peuvent avoir des stéréotypes ou des préjugés envers certains groupes sociaux et exprimer leur avis sur ceux-ci (exemple : une personne âgée refuse qu'une personne de couleur s'occupe d'elle). Dès lors, nous avons interrogé les recruteurs afin de savoir s'ils **prennent en considération ces doléances** dans le choix du candidat (cf. Fiche 4.4.). Si 64,83% déclarent que non, il est intéressant de noter que tout de même 18,68% affirment qu'ils en tiennent compte et que 16,48% bottent en touche en répondant « je ne sais pas » ( $n=92$ ). Nous en saurons plus avec le croisement de variables au point 4.3.3.

Figure 10 : Représentation graphique de la prise en considération des stéréotypes, biais et préjugés des bénéficiaires/usagers dans le choix de recrutement

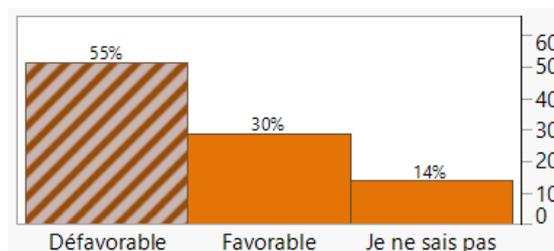


Source : Maquet, E. (2023). Document annexe : Fiches des variables réalisées avec le logiciel JMP.

### Opinion sur l'utilisation de CV anonymisés

Nous l'avons constaté dans l'analyse de la procédure de recrutement, très peu de recruteurs optent pour l'**utilisation de CV anonymisés**. Nous les avons également questionnés sur leur **opinion** à ce sujet (cf. Fiche 4.5.) et il apparaît qu'ils sont majoritairement (55,43%) défavorables aux CV anonymisés comme le démontre la figure ci-après ( $n=92$ ). Cela constitue un élément essentiel pour notre analyse que nous détaillerons au point 4.3.6. de cette partie via le croisement des variables.

Figure 11 : Représentation graphique de l'opinion sur l'utilisation des CV anonymisés



Source : Maquet, E. (2023). Document annexe : Fiches des variables réalisées avec le logiciel JMP.

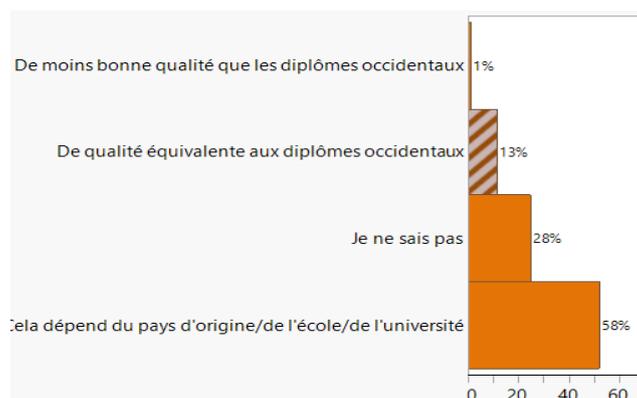
### Comparaison entre les qualités des travailleurs étrangers et celles des travailleurs belges

Nous avons ensuite voulu détecter si les répondants avaient des biais envers les travailleurs étrangers en proposant une comparaison avec les travailleurs belges via des qualificatifs exclusivement positifs, à savoir : **diplômés, compétents, qualifiés, flexibles, motivés, fiables, ponctuels, loyaux et efficaces** (cf. Fiches 4.6. à 4.14.). Les résultats sont très homogènes et composés entre 40 et 50% de la réponse « ça dépend du candidat » et entre 40 et 50% de la réponse « autant que les travailleurs belges ». Nous relevons néanmoins que près de 10% des recruteurs estiment que les travailleurs étrangers sont plus flexibles et motivés que les travailleurs belges ( $n=92$ ).

### Opinion sur la valeur des diplômes provenant de pays non occidentaux

La question sur la **valeur des diplômes** est complexe (cf. Fiche 4.15.). De fait, 57,78% des répondants considèrent que cela dépend du pays d'origine, de l'école et de l'université tandis que 27,78% ne se prononcent pas. Toutefois, 13,33% des recruteurs déclarent que la qualité des diplômes est équivalente, qu'ils proviennent d'un pays de l'Occident ou non ( $n=92$ ). Nous pouvons interpréter cela comme un biais de désirabilité sociale vu la disparité qui existe entre les diplômes (voir point 4.3.5.).

Figure 12 : Représentation graphique de l'opinion sur la valeur des diplômes non occidentaux



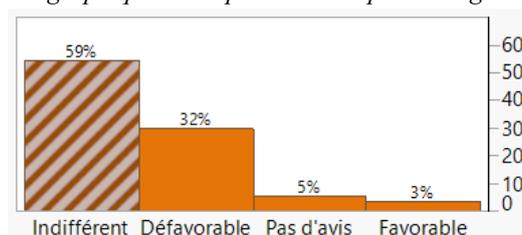
Source : Maquet, E. (2023). Document annexe : Fiches des variables réalisées avec le logiciel JMP.

### Opinion sur le port de signes convictionnels au travail

En ce qui concerne le port de **signes convictionnels au travail** (cf. Fiche 4.16.), les répondants se disent indifférents à 59,34% mais défavorables à 31,87%. En outre, 5,49% n'ont pas d'avis sur le sujet tandis que 3,30% sont favorables aux signes convictionnels au travail ( $n=92$ ).

Au-delà de la question culturelle et identitaire que soulève cette thématique, les notions de neutralité et de laïcité peuvent aussi être invoquées dans ce contexte, d'autant plus au sein des associations poursuivant des missions d'intérêt général et accueillant du public. Il s'agit, à nouveau, d'un élément qui sera étudié plus en détail au point 4.3.4. avec l'analyse des variables croisées.

Figure 13 : Représentation graphique de l'opinion sur le port de signes convictionnels au travail

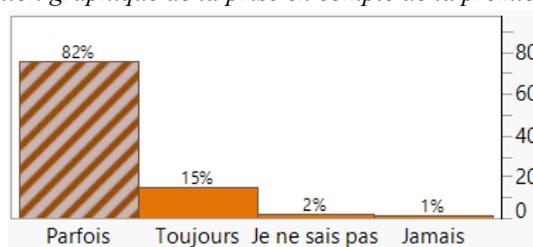


Source : Maquet, E. (2023). Document annexe : Fiches des variables réalisées avec le logiciel JMP.

### Prise en compte de la première impression, du feeling lors d'un recrutement

Ensuite, nous avons souhaité savoir si les recruteurs **se fient à leur première impression** qu'ils se font des candidats, autrement dit au *feeling* lors de la procédure de recrutement (cf. Fiche 4.17.). Il s'avère que 81,52% des répondants disent qu'ils en tiennent parfois compte et que 15,22% s'y fient même d'office ( $n=92$ ). Nous sommes ici confrontée à l'effet de primauté (Asch, 1946), biais cognitif explicite dans la PARTIE II sur la conceptualisation.

Figure 14 : Représentation graphique de la prise en compte de la première impression, du feeling



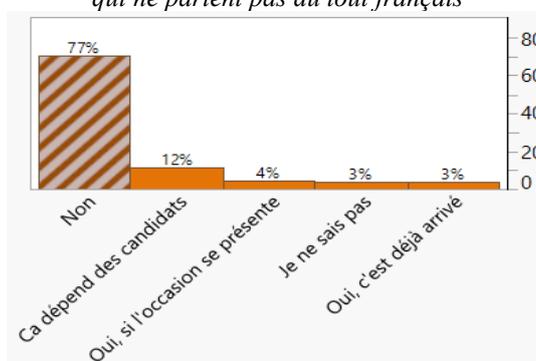
Source : Maquet, E. (2023). Document annexe : Fiches des variables réalisées avec le logiciel JMP.

### Engagement de certaines catégories de travailleurs

Puis nous avons demandé directement aux recruteurs s'ils seraient prêts à **engager certaines catégories de travailleurs** et s'ils l'ont déjà fait. Les résultats démontrent que 43,96% des recruteurs ont déjà embauché au moins un **travailleur non belge provenant d'un pays de l'Union européenne** (cf. Fiche 4.18.). 42,86% se disent prêts à le faire si l'occasion se présente alors que 12,09% arguent que cela dépend des candidats. S'agissant d'un **travailleur non belge provenant d'un pays hors de l'UE** (cf. Fiche 4.19.), cela est un peu plus rare : 32,97% des recruteurs en ont déjà embauché au moins un et 51,65% le feraient si ça se présentait. Encore moins fréquent, seuls 15,56% des recruteurs ont déjà engagé au moins un **travailleur ayant le statut de réfugié** (cf. Fiche 4.20.). De plus, une plus grande portion de personnes (15,56%) ont répondu « je ne sais pas » à cette question et 5,56% ont clairement énoncé qu'elles n'engageraient pas de réfugiés. Ces données sont à mettre en parallèle avec le fait que les répondants s'estimaient peu familiarisés, voire pas du tout pour certains, avec les procédures d'engagement des travailleurs étrangers (cf. Fiche 2.15.).

Par ailleurs, les recruteurs se montrent très réticents lorsqu'il s'agit d'engager des travailleurs non francophones. En effet, 76,92% d'entre eux n'embaucheraient pas un **travailleur qui ne parle pas du tout français** (cf. Fiche 4.21.). Les chiffres s'améliorent quand le **travailleur ne parle pas très bien français** (cf. Fiche 4.22.) avec 15,56% des recruteurs qui ont déjà engagé ce type de travailleurs mais 36,67% s'abstiendraient quand même de les embaucher et 26,67% estiment que cela dépendrait du candidat. En revanche, ils sont plus enclins pour engager un **travailleur ayant un accent prononcé** (cf. Fiche 4.23.). De fait, 24,18% des recruteurs ont eu l'occasion d'embaucher des personnes avec un fort accent et 47,25% n'hésiteraient pas à le faire si cela se présentait ( $n=92$ ). Nous évoquerons la problématique linguistique de façon plus exhaustive au point 4.3.2.

Figure 15 : Représentation graphique de l'opinion sur l'engagement de travailleurs qui ne parlent pas du tout français



Source : Maquet, E. (2023). Document annexe : Fiches des variables réalisées avec le logiciel JMP.

#### 4.2.5. Données sur la perception de l'environnement culturel

##### Perception du caractère multiculturel de différents environnements

Comme nous l'avons abordé dans les limites et difficultés de la PARTIE III sur la méthodologie, nous n'exposerons pas les résultats relatifs à ces questions. Les données sont néanmoins consultables dans le document annexe (cf. Fiches 5.1. à 5.10.).

### *Opinion sur un environnement multiculturel au sein de l'association*

D'après les résultats de notre enquête, les personnes en charge du recrutement sont très favorables à 50% à un **environnement multiculturel au sein de leur association** (cf. Fiche 5.11.) ou somme toute favorables à 45,56% ( $n=92$ ). Il est possible qu'ici aussi le biais de désirabilité sociale soit activé car il est mal vu dans la société actuelle d'être contre le multiculturalisme.

### *Préférence pour travailler avec des personnes semblables*

Dans l'objectif de détecter d'éventuels biais de similitude, nous avons ensuite posé une série de questions aux recruteurs sur leurs préférences pour **travailler avec des personnes qui leur ressemblent**, c'est-à-dire avec le même niveau d'éducation, le même sexe/genre, la même orientation sexuelle, la même couleur de peau, la même classe sociale, à peu près le même âge, la même religion, la même langue, qui vivent dans la même ville/ le même village, avec la même origine ethnique et, enfin, le même profil professionnel (cf. Fiches 5.12. à 5.22.). Les résultats sont très homogènes et sans équivoque. Entre 90 et 97% des répondants ont coché la réponse « ça m'est égal » à pratiquement toutes les questions hormis pour ce qui est de **travailler avec des personnes parlant la même langue** (cf. Fiche 5.19). De fait, 52,22% des répondants préfèrent travailler avec des francophones, ce qui rejoint nos résultats sur l'engagement de travailleurs étrangers qui ne parlent pas ou peu le français.

En outre, il est également intéressant de soulever quelques éléments : 7,86% des répondants préfèrent travailler avec des personnes ayant le même niveau d'éducation qu'eux ; 8,89% d'entre eux préfèrent travailler avec des personnes de l'autre sexe/genre ; 11,11% préfèrent travailler avec des personnes ayant un âge différent du leur et 6,67% préfèrent que leurs collègues proviennent d'une autre ville/d'un autre village qu'eux ( $n=92$ ).

### *Opinion sur la diversité ethnique et culturelle comme atouts au sein d'une association*

Pour clôturer l'enquête, nous avons demandé aux recruteurs s'ils considèrent la **diversité ethnique et culturelle comme des atouts** au sein d'une association (cf. Fiche 5.23.). Les réponses sont un peu plus nuancées que pour la question sur l'environnement culturel, avec 38,89% des répondants qui se disent assez d'accord, 36,67% qui sont absolument d'accord et 18,89% qui sont simplement d'accord. À noter que 4,44% ont répondu « je ne sais pas » à cette question et qu'une seule personne n'est pas trop d'accord ( $n=92$ ).

#### **Synthèse :**

Cette mise à plat des données met déjà en lumière un certain nombre de biais partagés par la majorité des répondants tels que l'effet de primauté concernant la prise en compte de la première impression, du *feeling* lors du recrutement et le biais de similitude pour ce qui est de partager les offres d'emploi au sein des réseaux privés du recruteur et de ses collègues ou encore de donner comme 3<sup>ème</sup> critère d'évaluation d'un candidat sa personnalité et sa compatibilité avec l'équipe. Elle amorce également la détection de biais de désirabilité sociale qui seront étudiés de manière plus exhaustive ci-après avec le croisement des variables catégorielles. De fait, certains biais sont plus souvent détectés chez certaines catégories de personnes en particulier (effets de genre et effets générationnels).

### 4.3. Analyse des variables croisées

Après avoir mis à plat toutes les données récoltées, nous allons désormais passer à l'analyse des résultats en les croisant avec certaines variables afin de déceler d'éventuelles associations entre elles. Nous commencerons par quelques données croisées sur les associations (la commission paritaire, l'année de création, la taille de l'association) et les répondants (l'âge, le genre et l'origine du recruteur, sa fonction au sein de l'association et sa formation sur la diversité et les biais inconscients).

Ensuite, il s'agira de déterminer si les 3 facteurs d'activation des éléments qui composent la représentation sociale (Abric, 2001) que se font les recruteurs des travailleurs étrangers et d'origine étrangère se déclarent sous l'angle des effets de genre, des effets générationnels et des biais de désirabilité sociale.

Le premier facteur, la **finalité de la situation**, est le recrutement de travailleurs sociaux dans le secteur non-marchand privé wallon, avec toutes les particularités qu'il comporte dont celles d'accueillir, d'accompagner et/ou de soigner des usagers et des bénéficiaires, souvent précarisés. Dès lors, nous analyserons la question de l'engagement de travailleurs non francophones, celle de la prise en compte des stéréotypes, préjugés et biais des usagers/bénéficiaires dans la décision de recrutement ainsi que celle sur le port de signes convictionnels au travail.

Le deuxième facteur, le **contexte d'énonciation**, est la procédure de recrutement pratiquée au sein du secteur associatif. Nous procéderons alors au croisement des données relatives à la perception des candidats lors du processus de recrutement. Bien que beaucoup de questions ne permettaient pas de mettre en lumière la **zone muette** (Guimelli & Deschamps, 2000), notamment du fait du sujet sensible et de l'inévitable biais de désirabilité sociale (Crowne & Marlowe, 1960), quelques-unes ont été révélatrices telles que celle sur la diffusion des offres d'emploi au sein des réseaux privés ou encore celle sur le 3<sup>ème</sup> critère de sélection visant la personnalité du candidat et sa compatibilité avec l'équipe. Certaines données laissent apparaître d'autres biais dans le chef des recruteurs, notamment concernant l'utilisation de CV anonymisés et la valeur des diplômes non occidentaux. Elles vont être étudiées de plus près en les croisant avec des variables catégorielles qui nous semblent pertinentes telles que la commission paritaire, la taille de l'association, l'âge, le genre et l'origine du recruteur, sa fonction au sein de l'association ainsi que sa formation sur la diversité et les biais inconscients. L'effet de primauté a d'ores et déjà été mis en avant avec la question de la première impression et ses réponses unanimes (cf. Fiche 4.17.).

Le troisième facteur, la **distance à l'objet**, est l'environnement multiculturel de l'association et du recruteur. Nous nous sommes appuyée sur la distinction entre région urbaine et milieu rural pour établir lesquels évoluaient dans un environnement multiculturel. Cette comparaison entre milieu urbain et milieu rural, du siège social de l'association d'une part et du lieu de résidence du répondant d'autre part, sera réalisée pour chaque variable de réponse. Nous effectuerons également une analyse de la variable relative à l'engagement de travailleurs étrangers provenant d'un pays hors de l'UE étant donné que les répondants ont pu exprimer s'ils en avaient déjà engagé et donc qu'ils ont eu l'occasion de travailler avec cette catégorie de personnes.

### 4.3.1. Données croisées sur les associations et les répondants

#### *Milieu urbain/rural de l'association par année de création et par taille de l'association*

Nous commençons l'analyse par le croisement de données factuelles sur les associations et les répondants. En observant le **croisement entre le milieu urbain/rural et l'année de création de l'ASBL**, nous remarquons qu'il y a eu une inversion de tendance au fil du temps et un exode des associations vers les milieux ruraux (cf. Fiche 6.1.). Alors que les ASBL créées entre 1960 et 1979 s'établissaient très majoritairement (72,22%) en région urbaine, celles constituées entre 1980 et 1999 se sont, quant à elles, implantées de façon plutôt équilibrée entre les régions urbaines (57,14%) et les milieux ruraux (42,86%). Les ASBL créées depuis 2000 ont plus fréquemment (74,19%) établi leur siège social en milieu rural plutôt qu'en milieu urbain (25,81%). Pour rappel, notre échantillon ( $n$ ) est composé de 92 répondants. La dépendance entre les 2 variables peut être attestée par le **test du rapport de vraisemblance  $\text{Khi}^2$**  détaillé dans la fiche du document annexe avec un résultat de 0,0055. Cela peut s'expliquer par plusieurs facteurs tels que le besoin de proximité des associations avec leurs usagers et bénéficiaires, notamment dans le secteur de l'action sociale, ou le fait qu'il y ait de plus en plus d'associations du secteur environnemental qui se développent et ont *a priori* besoin de plus d'espaces verts.

En outre, nous pouvons faire le même type de **croisement entre le milieu urbain/rural et la taille de l'association** (cf. Fiche 6.2.). Ce sont principalement les grandes associations qui sont situées en région urbaine (64,29%) et les micro-ASBL en milieu rural (60,42%) tandis que les petites ASBL sont réparties de façon plus équilibrée ( $n=92$ ). Le test  $\text{Khi}^2$  ne nous permet pas de conclure à la dépendance entre ces 2 variables car le résultat est supérieur à 0,05 en étant égal à 0,1534. Néanmoins, cela est plus que probablement dû à la petite taille de notre échantillon et nous pouvons tout de même admettre qu'il y a une tendance qui se dégage de nos résultats. Cela semble logique que les associations soient plus grandes en région urbaine étant donné qu'il y a plus de population en ville et alentours à qui fournir des services d'intérêt général et/ou collectifs.

#### *Genre par âge des répondants*

Nous avons également voulu en savoir plus sur les répondants, notamment en **croisant leur âge et leur genre** (cf. Fiche 6.3.). Il apparaît que les personnes en charge du recrutement au sein du secteur non-marchand privé sont le plus fréquemment des femmes âgées entre 24 et 45 ans ( $n=92$ ). Les résultats des tests  $\text{Khi}^2$  sont consultables sur la fiche comme pour toutes les fiches relatives aux données croisées.

#### *Genre, âge et origine des répondants par CP*

En croisant la **commission paritaire avec les variables catégorielles de genre, âge et origine**, les profils des répondants se précisent. Ce sont dans les commissions paritaires 318 et 332 qu'il y a le plus grand pourcentage de femmes (cf. Fiche 6.4.) et en CP 329 que la moyenne d'âge des recruteurs est la plus élevée (cf. Fiche 6.5.). Par ailleurs, c'est au sein de la CP 319 qu'il y a le plus fort pourcentage de travailleurs d'origine étrangère parmi les répondants (cf. Fiche 6.6.), avec  $n=92$  et un test du rapport de vraisemblance de  $\text{Khi}^2$  non concluant.

Pour en savoir plus sur le profil des travailleurs au sein des commissions paritaires, le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale a élaboré des fiches statistiques par commission paritaire (voir annexe A.2.). On y apprend, par exemple, que la plupart des travailleurs d'origine étrangère (et plus particulièrement les travailleurs originaires du Proche ou Moyen-Orient ainsi que d'un pays candidat à l'UE) sont proportionnellement moins représentés au sein de la CP 318 que dans la population salariée.

#### *Fonction des répondants par taille de l'association*

En **croisant la fonction au sein de l'association avec la taille de l'association** (cf. Fiche 6.7.), nous apercevons que les grandes associations ont plus souvent recours aux GRH et *managers* lors de la procédure de recrutement tandis que les petites associations confient généralement cette tâche aux directeurs/coordonateurs. Il est intéressant de noter que les administrateurs, bénévoles, exercent aussi le rôle de recruteurs et plus particulièrement au sein des micro-ASBL (n=92, test  $\chi^2=0,0046$ ). Cela peut s'expliquer par le fait que les micro-ASBL n'ont pas toujours la possibilité d'engager du personnel et que les directions/coordinations se doivent d'être polyvalentes lorsqu'elles gèrent de petites structures.

#### *Genre et âge des répondants par fonction*

Pour ce qui est du **croisement entre le genre des répondants et leur fonction au sein de l'association** (cf. Fiche 6.8.), les recruteurs ayant la fonction d'administrateur sont à 80% des hommes, les recruteurs exerçant la fonction de directeur/coordonateur au sein du secteur associatif sont à 70,69% des femmes et 80% des personnes en charge du recrutement exerçant les métiers de GRH ou *manager* sont des femmes (n=92, test  $\chi^2=0,0005$ ). Nous notons que les postes d'administrateurs sont encore majoritairement masculins malgré le Décret « mixité »<sup>18</sup> voté par le Gouvernement wallon en 2014.

Concernant le **croisement entre l'âge des répondants et leur fonction au sein de l'association** (cf. Fiche 6.9.), une petite majorité des directeurs/coordonateurs (52,54%) ont entre 46 et 65 ans tandis que les GRH et *managers* sont un peu plus jeunes avec 53,33% qui ont entre 24 et 45 ans. Par ailleurs, 50% des administrateurs ont plus de 65 ans (n=92, test  $\chi^2 < 0,0001$ ). Cela n'est pas étonnant car les fonctions de direction/coordination s'acquièrent au fil du temps et les postes d'administrateurs au sein des associations sont souvent pourvus après une carrière bien remplie.

### **4.3.2. Finalité de la situation : Données croisées sur l'engagement de travailleurs non francophones**

Nous poursuivons notre analyse en examinant de plus près comment varient les résultats relatifs à l'engagement de travailleurs non francophones en fonction des variables catégorielles. Pour rappel, 76,92% des répondants n'engageraient pas un travailleur qui ne parle pas du tout français (cf. Fiche 4.21.) et ils sont 36,67% à avoir répondu qu'ils n'embaucheraient pas un travailleur qui ne parle pas très bien français (cf. Fiche 4.22.). Voyons en détail de quels profils d'associations et de recruteurs il s'agit.

---

<sup>18</sup> Voir le site de Wallex : <https://wallex.wallonie.be/contents/acts/4/4131/1.html?doc=27199#ba050455-fdc6-4136-b08e-3b44aec2636d> (consulté le 03/08/2023)

### *Engagement de travailleurs non francophones par commission paritaire*

Le croisement des données entre la variable de réponse sur l'engagement de travailleurs ne parlant pas du tout français et la variable catégorielle de la **commission paritaire** (cf. Fiche 7.1.) fait apparaître que les recruteurs des CP 318, secteur de l'aide à domicile, et CP 332, secteur de l'aide sociale et des soins de santé, sont à 100% contre l'engagement de ce type de travailleurs ( $n=92$ , test  $\chi^2=0,0563$ ). C'est également au sein de la CP 332 que les recruteurs sont le moins enclins (seulement 20%) à engager des travailleurs ne parlant pas très bien français (cf. Fiche 7.8.), à noter que les réponses sont plus contrastées pour ce type de travailleurs ( $n=92$ , test  $\chi^2=0,5170$ ). Il s'agit de commissions paritaires dont les travailleurs sociaux ont beaucoup de contacts avec les bénéficiaires (métiers du *care*), essentiellement des personnes âgées, des personnes malades et/ou des personnes précarisées. Les travailleurs doivent donc pouvoir communiquer facilement avec eux, d'où certainement cette réticence des recruteurs envers les travailleurs qui ne parlent pas du tout français.

### *Engagement de travailleurs non francophones par taille de l'association*

En outre, en termes de **taille des associations**, si les micro-ASBL et petites associations sont majoritairement contre l'engagement de travailleurs ne parlant pas du tout français (cf. Fiche 7.2.), ce sont les grandes ASBL qui sont les plus défavorables à 92,31% ( $n=92$ , test  $\chi^2=0,2990$ ). En revanche, ce sont elles qui ont le plus tendance (50%) à embaucher des travailleurs ne parlant pas très bien français (cf. Fiche 7.9.) alors que les micro-ASBL n'y sont favorables qu'à 30,23% et les petites à 33,33% ( $n=92$ , test  $\chi^2=0,6417$ ). Nous pouvons penser que c'est parce qu'elles ont plus de moyens humains et financiers pour se permettre d'être sélectives parmi les candidats et, en même temps, pour former les travailleurs à la langue française, pour autant qu'ils aient déjà les bases.

### *Engagement de travailleurs non francophones par genre, origine et âge*

Nous ne notons pas de différence significative entre les réponses des femmes et des hommes sur la question de l'engagement de travailleurs ne parlant pas du tout français par **genre** (cf. Fiche 7.3.) ni sur l'engagement de travailleurs ne parlant pas très bien français (cf. Fiche 7.10.).

De façon générale, les données croisées avec l'**origine** ne nous apprennent pas grand-chose du fait qu'il y ait trop peu de répondants possédant une origine autre que belge (cf. Fiches 7.5. et 7.12.).

En revanche, en croisant les données sur l'engagement de travailleurs ne parlant pas du tout français avec l'**âge** des répondants (cf. Fiche 7.4.), nous remarquons que la tranche des 24-45 ans est plus susceptible d'en embaucher, souvent en fonction du candidat. Cela est encore plus marquant concernant l'engagement de travailleurs ne parlant pas très bien français (cf. Fiche 7.11.) pour lequel les recruteurs entre 24 et 45 ans sont favorables à 47,62% contre seulement 20,51% pour les recruteurs entre 46 et 65 ans et 33,33% pour les plus de 65 ans ( $n=92$ , test  $\chi^2=0,0932$ ). Il s'agit certainement d'un effet générationnel étant donné que les plus jeunes ont tendance à parler plus de langues, notamment l'anglais, que les plus âgés.

### *Engagement de travailleurs non francophones par fonction*

Le lien entre genre, âge et **fonction** se voit aussi par le prisme de l'engagement de travailleurs ne parlant pas du tout français (cf. Fiche 7.6.) avec les mêmes statistiques : ce sont les GRH/*managers* les moins réticents à les embaucher. La différence est plus marquée pour les travailleurs ne parlant pas très bien français (cf. Fiche 7.13.) avec 50% des GRH et *managers* favorables alors qu'ils ne sont que 29,82% de directeurs/coordonateurs à être pour. En outre, 35,71% des administrateurs sont tout de même pour également, en précisant qu'ils ne sont pas tous âgés de plus de 65 ans ( $n=92$ , test  $\chi^2=0,1941$ ).

### *Engagement de travailleurs non francophones par formation sur la diversité*

Enfin, nous ne notons pas de différence probante entre les répondants ayant suivi une **formation sur la diversité, l'inclusion et les biais inconscients** et ceux qui n'en ont pas suivi, que ce soit concernant l'engagement de travailleurs ne parlant pas du tout français (cf. Fiche 7.7.) ou l'engagement de travailleurs ne parlant pas très bien français (cf. Fiche 7.14.).

### *Interprétation sociologique*

D'après les données, il apparaît que les recruteurs évitent d'engager des travailleurs non francophones non pas parce qu'ils ont une représentation sociale négative à leur sujet mais parce que la **finalité de la situation** l'exige. Être travailleur social implique de pouvoir communiquer facilement avec les usagers et les bénéficiaires. Pourtant, les recruteurs sont seulement 41,11% à énoncer systématiquement les critères linguistiques dans les offres d'emploi (cf. Fiche 3.7.) et la maîtrise du français n'est pratiquement jamais choisie (2,17%) comme 1<sup>er</sup> critère d'évaluation d'une candidature (cf. Fiche 4.1.).

### **4.3.3. Finalité de la situation : Données croisées sur la prise en compte des stéréotypes, préjugés et biais des usagers/bénéficiaires**

Pour recontextualiser, 64,83% des recruteurs prennent en compte les stéréotypes, préjugés et biais qu'ont les bénéficiaires et usagers envers les travailleurs étrangers et d'origine étrangère (cf. Fiche 4.4.).

#### *Prise en compte des stéréotypes, préjugés et biais des usagers/bénéficiaires par CP*

Le croisement des données entre la prise en compte des stéréotypes, préjugés et biais des bénéficiaires et la **commission paritaire** (cf. Fiche 8.1.) montre que ce sont les recruteurs de la CP 319, les établissements et services d'éducation et d'hébergement, qui en tiennent le plus compte avec 25%. Par ailleurs, les répondants se montrent fort indécis sur cette question et répondent fréquemment « je ne sais pas » ( $n=92$ , test  $\chi^2=0,2908$ ). La promiscuité entre les résidents et les travailleurs explique peut-être qu'il soit plus compliqué de faire abstraction des doléances des usagers/bénéficiaires.

#### *Prise en compte des stéréotypes, préjugés et biais des usagers/bénéficiaires par taille*

La prise en compte des biais des usagers/bénéficiaires varie un peu en fonction de la **taille de l'association** (cf. Fiche 8.2.). Les grandes ASBL ont tendance à peu en tenir compte (14,29%) par rapport aux petites (20%) et micro-ASBL (19,15%). Elles ont certainement moins besoin de se soucier de perdre des usagers/bénéficiaires si elles n'accèdent pas à leurs doléances ( $n=92$ , test  $\chi^2=0,3387$ ).

### *Prise en compte des stéréotypes, préjugés et biais des usagers/bénéficiaires par genre et âge*

Nous constatons également une différence en termes de **genre** concernant les biais des bénéficiaires et usagers (cf. Fiche 8.3.). Les femmes ont plus souvent tendance à les prendre en compte (21,05%) que les hommes (12,50%) et répondent plus souvent « je ne sais pas » ( $n=92$ , test  $\chi^2=0,3332$ ).

En revanche, nous ne notons pas de différence saillante en fonction de l'**âge** (cf. Fiche 8.4.).

### *Prise en compte des stéréotypes, préjugés et biais des usagers/bénéficiaires par fonction*

Pour ce qui est de la **fonction** exercée par les répondants (cf. Fiche 8.6.), nous observons que ce sont les personnes plus fréquemment en contact avec les usagers et bénéficiaires qui prennent le plus en compte leurs stéréotypes et préjugés : 33,33% des GRH et *managers* pour 17,24% des directeurs/coordonateurs et seulement 12,50% des administrateurs ( $n=92$ , test  $\chi^2=0,6405$ ).

### *Prise en compte des stéréotypes, préjugés et biais des usagers/bénéficiaires par formation sur la diversité*

Avoir suivi une **formation sur la diversité, l'inclusion et les biais inconscients** (cf. Fiche 8.7.) semble influencer négativement les recruteurs... Effectivement, ils sont plus nombreux, soit 42,11%, à répondre qu'ils prennent en compte les stéréotypes et préjugés des usagers et bénéficiaires de leur association contre seulement 12,50% pour les autres ( $n=92$ , test  $\chi^2=0,0228$ ).

### *Interprétation sociologique*

Même si les recruteurs n'ont pas une représentation sociale négative des travailleurs étrangers ou d'origine étrangère, beaucoup prennent en compte les stéréotypes, préjugés et biais que peuvent avoir leurs usagers et bénéficiaires du fait de la **finalité de la situation**. Être travailleur social implique d'être en contact avec les usagers et les bénéficiaires qui, eux, peuvent avoir des représentations sociales négatives à leur encontre. Par ailleurs, le fait d'en tenir compte pourrait être considéré comme de la « discrimination par procuration ».

### **4.3.4. Finalité de la situation : Données croisées sur l'opinion relative au port de signes convictionnels au travail**

Pour recontextualiser, 59,34% des répondants sont indifférents au port de signes convictionnels au travail mais 31,87% d'entre eux y sont défavorables (cf. 4.16.).

#### *Opinion sur les signes convictionnels au travail par CP*

Il est malheureusement difficile de tirer des conclusions exploitables sur le croisement de la variable relative à l'opinion sur le port de signes convictionnels au travail avec la **commission paritaire** (cf. Fiche 9.1.) tellement les chiffres sont petits du fait du nombre de modalités de réponses et de CP.

#### *Opinion sur les signes convictionnels au travail par taille de l'association*

La **taille de l'association** influe probablement sur l'opinion des répondants concernant le port de signes convictionnels au travail (cf. Fiche 9.2.). Plus l'association est grande, plus les recruteurs y sont défavorables avec 50% pour les grandes ASBL, 33,33% pour les petites ASBL et 25,53% pour les micro-ASBL ( $n=92$ , test  $\chi^2=0,5425$ ).

### *Opinion sur les signes convictionnels au travail par genre et âge*

Lorsque nous observons les données croisées entre l'opinion sur les signes convictionnels et le **genre** (cf. Fiche 9.3.), nous remarquons que ce sont les hommes qui y sont le plus opposés avec 40,63% défavorables contre seulement 28,07% des femmes ( $n=92$ , test  $\chi^2=0,1828$ ).

En examinant cette variable sous l'angle de l'**âge** des répondants (cf. Fiche 9.4.). Nous voyons que les répondants les plus défavorables sont âgés de plus de 65 ans avec 50%, suivis de ceux âgés entre 24 et 45 ans avec 33,33%, puis ceux ayant entre 46 et 65 ans avec 26,83% ( $n=92$ , test  $\chi^2=0,1657$ ).

Nous pouvons donc y voir à la fois un effet de genre et un effet générationnel.

### *Opinion sur les signes convictionnels au travail par fonction*

Cela se confirme en croisant la variable relative à l'opinion sur le port de signes convictionnels au travail avec la **fonction** exercée par le répondant au sein d'une association (cf. Fiche 9.6.). En effet, les administrateurs y sont à 43,75% défavorables, les directeurs/coordonateurs n'y sont défavorables qu'à 28,81% tandis que les GRH et *managers* ne sont défavorables qu'à 28,57% ( $n=92$ , test  $\chi^2=0,8277$ ).

### *Opinion sur les signes convictionnels au travail par formation sur la diversité*

Concernant l'opinion des recruteurs ayant suivi une formation sur la diversité, l'inclusion et les biais inconscients (cf. Fiche 9.7.), ils sont généralement moins défavorables (21,05%) au port de signes convictionnels au travail que les autres (35,21%) qui n'en ont pas suivi ( $n=92$ , test  $\chi^2=0,2133$ ).

### *Interprétation sociologique*

Des effets de genre et des effets générationnels sont observés lorsque les recruteurs sont interrogés sur leur opinion concernant les signes convictionnels au travail. Par ailleurs, même si les recruteurs ne sont pas contre, afficher des signes convictionnels peut être mal perçu par les usagers et bénéficiaires des associations. Au vu de la **finalité de la situation**, les recruteurs peuvent donc être amenés à prendre des décisions qui vont à l'encontre de leurs convictions pour satisfaire aux desiderata de leur public. Cela s'apparente à un biais de conformité comme énoncé dans la PARTIE II sur la conceptualisation.

### **4.3.5. Contexte d'énonciation : Données croisées sur la valeur des diplômes provenant de pays non occidentaux**

Pour rappel, ce qui nous intéresse dans les résultats sur la valeur des diplômes provenant de pays non occidentaux, c'est que 13,33% des répondants estiment qu'ils sont de niveaux équivalents aux diplômes occidentaux alors qu'objectivement cela dépend des écoles, des universités et des pays (cf. Fiche 4.15.).

### *Valeur des diplômes provenant de pays non occidentaux par CP*

Il n'est pas possible de tirer des conclusions d'après le croisement de la variable sur la valeur des diplômes provenant de pays non occidentaux avec la **commission paritaire** (cf. Fiche 10.1.) tellement les chiffres sont petits vu le nombre de colonnes et de lignes dans le tableau de contingence.

### *Valeur des diplômes provenant de pays non occidentaux par taille de l'association*

L'opinion des recruteurs sur la valeur des diplômes provenant de pays non occidentaux (cf. Fiche 10.2.) ne varie pratiquement pas en fonction de la **taille de l'association** dans laquelle ils travaillent.

### *Valeur des diplômes provenant de pays non occidentaux par genre et âge*

En revanche, lorsque nous examinons les résultats croisés avec le **genre** (cf. Fiche 10.3.), nous constatons que ce sont les femmes (16,07%) qui considèrent le plus souvent les diplômes provenant de pays non occidentaux comme de valeur équivalente par rapport aux hommes (9,38%). Cela semble illustrer que les femmes sont plus sujettes que les hommes au biais de désirabilité sociale ( $n=92$ , test  $\chi^2=0,5509$ ).

De même, nous observons que l'**âge** influe sur les réponses données concernant la valeur des diplômes (cf. Fiche 10.4.). Ce sont 14,29% des personnes âgées entre 24 et 45 ans et 15% des personnes ayant entre 46 et 65 ans qui ont ce biais mais aucune parmi les plus de 65 ans ( $n=92$ , test  $\chi^2=0,4337$ ).

### *Valeur des diplômes provenant de pays non occidentaux par fonction*

À nouveau, nous faisons un parallélisme entre le genre, l'âge et la **fonction au sein de l'association** concernant la valeur donnée aux diplômes (cf. Fiche 10.6.) puisque ce sont principalement les directeurs/coordonateurs qui considèrent que tous les diplômes se valent (16,95%), fonction majoritairement exercée par des femmes entre 46 et 65 ans, suivis de près (15,38%) par les GRH et *managers*, fonctions largement exercées par les femmes entre 24 et 45 ans au sein du secteur associatif ( $n=92$ , test  $\chi^2=0,1631$ ).

### *Valeur des diplômes provenant de pays non occidentaux par formation sur la diversité*

Avoir suivi une formation sur la diversité, l'inclusion et les biais inconscients (cf. Fiche 10.7.) n'empêche pas, encore une fois, les biais positifs étant donné que 21,05% des personnes formées font montre de ce biais de désirabilité sociale ( $n=92$ , test  $\chi^2=0,6717$ ).

### *Interprétation sociologique*

Dans la procédure de recrutement, le **contexte d'énonciation** détermine les normes et attentes qui guident l'évaluation des candidats. Le **biais de désirabilité sociale** peut pousser les recruteurs à aligner leurs attitudes et décisions avec ces normes, même si elles sont en contradiction avec leurs croyances personnelles. C'est une interaction complexe entre le contexte et les dynamiques d'acceptation sociale qui pourrait conduire à de la discrimination positive. En outre, les recruteurs les plus enclins à considérer que les diplômes ont tous la même valeur sont majoritairement des femmes ayant entre 46 et 65 ans.

### **4.3.6. Contexte d'énonciation : Données croisées sur l'utilisation de CV anonymisés**

Pour mémoire, 55,43% des recruteurs sont défavorables à l'utilisation des CV anonymisés lors de la procédure de recrutement (cf. Fiche 4.5.).

#### *Utilisation de CV anonymisés par CP*

En passant au croisement des données relatives à l'opinion des recruteurs sur l'utilisation de CV anonymisés avec la **commission paritaire** (cf. Fiche 11.1.), c'est à nouveau au sein de la CP 319 que l'on recense le plus de recruteurs défavorables à sa mise en place avec 75% ( $n=92$ , test  $\chi^2=0,1458$ ).

#### *Utilisation de CV anonymisés par taille de l'association*

Concernant l'utilisation des CV anonymisés par rapport à la **taille de l'association** (cf. Fiche 11.2.), les petites ASBL y sont les plus défavorables avec 63,33%, suivie des micro-ASBL avec 54,17%, alors que les grandes n'y sont défavorables qu'à 42,86% ( $n=92$ , test  $\chi^2=0,4241$ ).

### *Utilisation de CV anonymisés par âge et genre*

L'opinion des recruteurs sur l'utilisation des CV anonymisés diffère en fonction de l'âge (cf. Fiche 11.3.). Les répondants de plus de 65 ans y sont nettement plus défavorables à 87,50% que les autres tranches d'âge, toutes les deux à 52,38%. Il y a donc effet générationnel ( $n=92$ , test  $\chi^2=0,1363$ ).

Pour ce qui est du **genre** (cf. Fiche 11.4.), les hommes sont également plus défavorables (68,75%) aux CV anonymisés que les femmes (48,28%). Il s'agit d'un effet de genre ( $n=92$ , test  $\chi^2=0,1648$ ).

### *Utilisation de CV anonymisés par fonction*

Parallèlement à l'âge, la fonction au sein de l'association influence aussi l'opinion des recruteurs sur les CV anonymisés (cf. Fiche 11.6.). Au vu des résultats précédents, nous ne sommes pas surpris de constater que ce sont les administrateurs les plus défavorables (81,25%) aux CV anonymisés, suivis par les directeurs/coordonateurs (54,24%). *A contrario*, les GRH et *managers* sont plutôt favorables (46,67%) à leur utilisation ( $n=92$ , test  $\chi^2=0,1598$ ).

### *Utilisation de CV anonymisés par formation sur la diversité*

À côté de cela, nous pouvons supposer que les **formations sur la diversité, l'inclusion et les biais inconscients** ont un impact sur l'opinion des recruteurs (cf. Fiche 11.7.) étant donné que ceux qui en ont suivi une sont favorables à hauteur de 42,11% à l'utilisation des CV anonymisés, contre seulement 27,78% de ceux qui n'ont pas suivi de formation sur le sujet ( $n=92$ , test  $\chi^2=0,4967$ ).

### *Interprétation sociologique*

Un CV anonymisé, c'est-à-dire sans photo, ni nom, ni prénom, ni âge, ni nationalité renseignés, est un outil garantissant la non-discrimination des travailleurs vu que les recruteurs disposent alors uniquement des informations utiles pour faire leur choix sur base de critères objectifs tels qu'ils les ont énoncés, à savoir les compétences, le niveau d'éducation et l'expérience professionnelle (cf. Fiche 4.1.). Dans le **contexte d'énonciation** qu'est la procédure de recrutement, outre la peur du changement qu'induirait le recours aux CV anonymisés, ces résultats révèlent la **zone muette** autour de la **représentation sociale négative** sur les travailleurs étrangers et d'origine étrangère, mais aussi potentiellement sur le genre et l'âge des candidats. Nous pouvons déceler dans cet avis majoritairement défavorable aux CV anonymisés que les recruteurs interrogés, en particulier les hommes de plus de 65 ans, se basent également sur des critères subjectifs vu qu'ils éprouvent le besoin de connaître des renseignements personnels sur les candidats alors qu'ils sont non pertinents pour l'exécution d'un emploi.

### **4.3.7. Distance du groupe à l'objet : Données croisées comparant région urbaine et milieu rural de l'association**

Pour mémoire, 48,91% des associations représentées ont leur siège social situé dans une région urbaine wallonne et 51,09% sont implantées en milieu rural (cf. Fiche 1.4.). Nous allons désormais croiser ces données avec les variables de réponse reprises ci-avant afin de déterminer si le fait que l'ASBL évolue dans une région urbaine, que nous supposons être un environnement multiculturel, exerce une influence sur le choix des recruteurs, tout en ayant conscience que cette délimitation n'est pas la panacée.

Un quartier d'une ville peut en effet être moins multiculturel qu'un village un peu plus éloigné. Cela peut néanmoins donner une tendance.

#### *Croisement entre la variable « milieu urbain/rural de l'association » et les variables de réponse*

Les recruteurs dont l'association est située en région urbaine acceptent un peu plus souvent (11,63%) d'**engager des travailleurs ne parlant pas du tout français** (cf. Fiche 12.1.) que les recruteurs dont l'association est implantée en milieu rural (4,44%). Les chiffres augmentent lorsqu'il s'agit d'**embau-cher des travailleurs ne parlant pas très bien français** (cf. Fiche 12.2.). De fait, 41,86% des répondants dont l'association est en région urbaine sont pour, alors que seulement 27,27% des répondants dont l'association est en milieu rural le sont ( $n=92$ , test  $\chi^2=0,3458$ ).

Par ailleurs, les recruteurs dont l'ASBL est en région urbaine sont plus enclins, à 22,73%, à **prendre en considération les stéréotypes, préjugés et biais de leurs usagers et bénéficiaires** (cf. Fiche 12.3.) que ceux dont l'ASBL est implantée en milieu rural, à 14,89% ( $n=92$ , test  $\chi^2=0,2989$ ).

En revanche, nous ne constatons pas de différence notable concernant les réponses fournies au sujet du **port de signes convictionnels au travail** (cf. Fiche 12.4.) entre les recruteurs ayant leur ASBL en région urbaine et ceux ayant leur ASBL en milieu rural.

Pour ce qui concerne les personnes considérant que tous **les diplômés ont la même valeur** (cf. Fiche 12.5.), nous percevons ici une disparité entre les associations situées en milieu rural qui estiment que c'est le cas à 19,15% contre 6,98% de celles basées en région urbaine ( $n=92$ , test  $\chi^2=0,2154$ ).

En outre, les recruteurs au sein des associations en région urbaine sont à 62,22% défavorables à l'**utilisation de CV anonymisés** (cf. Fiche 12.6.) contre 48,94% des recruteurs au sein des associations en milieu rural ( $n=92$ , test  $\chi^2=0,4233$ ).

#### *Interprétation sociologique*

De façon générale, ce sont les recruteurs travaillant au sein d'associations situées en région urbaine qui auraient tendance à avoir le plus d'*a priori* sur les travailleurs étrangers et d'origine étrangère et non ceux dont les associations sont en milieu rural, c'est-à-dire dans un environnement pourtant moins multiculturel. La **distance** réduite entre les associations et les personnes étrangères et d'origine étrangère semble donc être propice au déclenchement de représentations sociales négatives envers eux et non pas à des réactions positives comme suggéré dans notre hypothèse.

#### **4.3.8. Distance du groupe à l'objet : Données croisées comparant région urbaine et milieu rural des répondants**

Contrairement à ce que nous avons pensé, le fait de vivre en région urbaine ou en milieu rural n'influence pas spécialement les réponses des recruteurs lorsque nous les croisons avec les variables catégorielles (cf. Fiches 13.1. à 13.12.). Cependant, vivre dans un environnement potentiellement plus multiculturel en région urbaine ne signifie pas pour autant que la **distance** diminue entre le recruteur et le travailleur étranger ou d'origine étrangère ou, inversement, qu'elle augmente en milieu rural. Le fait de travailler au quotidien avec des personnes d'autres cultures réduit certainement plus cette distance.

#### 4.3.9. Distance du groupe à l'objet : Données croisées sur l'engagement de travailleurs étrangers provenant d'un pays hors de l'UE

Nous allons ici vérifier les données en nous basant sur les réponses fournies par les recruteurs ayant déjà embauché au moins un travailleur étranger. Pour rappel, 32,97% des répondants ont déjà engagé des travailleurs provenant d'un pays hors de l'UE (cf. Fiche 4.19), 51,65% déclarent qu'ils le feront si l'occasion se présente et 12,09% estiment que cela dépend des candidats. Nous avons recodé ces informations pour ne garder que 2 catégories de recruteurs (cf. Fiche 14.1.) : **ceux qui ont effectivement déjà engagé un travailleur provenant d'un pays hors de l'UE**, soit 32,97% des répondants et ceux qui ne l'ont pas (encore) fait, c'est-à-dire 67,03% des répondants, en prenant la liberté de considérer que les personnes ayant répondu que cela dépend des candidats n'en ont jamais engagé ( $n=92$ ).

##### *Croisement entre la variable « engagement effectif de travailleurs étrangers provenant d'un pays hors de l'UE » et les variables de réponse*

En examinant les réponses sur l'**engagement de travailleurs ne parlant pas du tout français** (cf. Fiche 14.2.), nous voyons que les recruteurs ayant déjà embauché des travailleurs étrangers (hors UE) y sont plus souvent défavorables à 82,14%, contre 78,33% des recruteurs qui n'en ont jamais embauché ( $n=92$ , test  $\chi^2=0,4838$ ). À l'inverse, les personnes ayant déjà engagé des travailleurs étrangers (hors UE) sont favorables à 53,57% à l'**engagement de travailleurs ne parlant pas très bien français** (cf. Fiche 14.3.), contre seulement 25,42% des personnes n'en ayant jamais engagé ( $n=92$ , test  $\chi^2=0,0106$ ).

En outre, ce sont les répondants ayant déjà embauché des travailleurs provenant d'un pays hors de l'UE qui **prennent le moins en compte les stéréotypes, préjugés et biais des bénéficiaires et usagers** des associations (cf. Fiche 14.4.) à 73,33%, contre 61,67% pour les autres ( $n=92$ , test  $\chi^2=0,1583$ ).

En revanche, les personnes ayant déjà engagé au moins un travailleur étranger hors de l'UE se montrent plus défavorables (40,00%) au **port de signes convictionnels au travail** (cf. Fiche 14.5.) que ceux (27,87%) qui n'en ont jamais embauché ( $n=92$ , test  $\chi^2=0,3329$ ).

Par ailleurs, nous ne notons pas de différence significative entre les réponses fournies par les recruteurs ayant déjà engagé des travailleurs étrangers provenant d'un pays hors de l'UE et celles données par les recruteurs qui n'en ont jamais engagé concernant la **valeur des diplômes provenant des pays non occidentaux** (cf. Fiche 14.6.).

Enfin, lorsqu'il s'agit de l'**utilisation de CV anonymisés** (cf. Fiche 14.7.), les répondants qui ont déjà engagé des travailleurs étrangers (hors UE) se prononcent en sa défaveur à 60%, contre 52,46% de recruteurs qui n'en ont pas (encore) engagé ( $n=92$ , test  $\chi^2=0,5428$ ).

##### *Interprétation sociologique*

En prenant comme variable l'engagement effectif de travailleurs provenant d'un pays hors de l'UE et en admettant que la **distance du groupe à l'objet** est réduite lorsqu'un recruteur en a déjà engagé vu qu'ils ont travaillé ensemble, il est difficile de conclure si ce sont les éléments positifs ou négatifs de la représentation sociale sur les travailleurs étrangers et d'origine étrangère qui se déclenchent.

## 4.4. Conclusion

En examinant les réponses fournies par les recruteurs, nous constatons que la **finalité de la situation** a pour effet d'influencer négativement leur choix de recrutement de travailleurs sociaux étrangers ou d'origine étrangère, plus par souci de plaire aux usagers et bénéficiaires de leur association, pour des raisons linguistiques, ethniques ou religieuses, qu'à cause de leur propre représentation. Le **contexte d'énonciation** a, quant à lui, permis de découvrir la zone muette et les représentations parfois négatives qu'ont les recruteurs dans le cadre de la procédure de recrutement, en particulier via des questions sur les CV anonymisés et la valeur des diplômes non occidentaux. Concernant la **distance du groupe à l'objet**, le constat est plus mitigé. La distance *a priori* réduite entre les ASBL et les travailleurs étrangers et d'origine étrangère en région urbaine n'a pas permis de conclure à ce qu'un environnement multiculturel favorise leur engagement, c'est même l'inverse. En outre, le fait d'avoir déjà engagé, voire travaillé avec des travailleurs étrangers ne rend pas leur représentation sociale forcément plus positive.

### **Synthèse :**

Les choix des recruteurs sont influencés par des effets de genre, des effets générationnels, des effets de primauté, des biais de conformité, des biais de similitude et des biais de désirabilité sociale.

#### **Finalité de la situation : le recrutement de travailleurs sociaux**

##### *Les éléments exploités :*

- Commission paritaire et taille de l'association
- Engagement de travailleurs non francophones
- Prise en compte des préjugés et biais des usagers et bénéficiaires des associations
- Port de signes convictionnels au travail

##### *Les éléments non concluants :*

- Expérience et formation en recrutement
- Formation sur la diversité, l'inclusion et les biais inconscients

#### **Contexte d'énonciation : la procédure de recrutement au sein du secteur associatif**

##### *Les éléments exploités :*

- Âge, genre et fonction au sein de l'association
- Diffusion de l'offre d'emploi au sein des réseaux privés
- 3<sup>ème</sup> critère d'évaluation des candidats
- Prise en compte de la première impression, du *feeling*
- Valeur des diplômes provenant de pays non occidentaux
- Utilisation des CV anonymisés

##### *Les éléments non concluants :*

- Ethnicité et origine des recruteurs
- Comparaison des qualités entre travailleurs d'origine belge et travailleurs étrangers
- Perception des candidats semblables aux recruteurs

#### **Distance du groupe à l'objet : l'environnement multiculturel des recruteurs**

##### *Les éléments exploités :*

- Comparaison entre les associations situées en région urbaine et en milieu rural
- Recrutement d'un travailleur provenant d'un pays hors de l'Union européenne

##### *Les éléments non concluants :*

- Comparaison entre les résidences des recruteurs situées en région urbaine et en milieu rural
- Perception de l'environnement culturel

## PARTIE V : DISCUSSIONS

### 5.1. Observation des pratiques de recrutement sur le terrain

Après 6 années passées au service des associations en travaillant au sein d'une fédération patronale, nous avons eu l'occasion d'observer certaines pratiques en termes de recrutement et de constater le **manque de moyens humains et financiers** dont souffre le secteur non-marchand privé. Cela a notamment pour conséquence que les associations n'ont pas beaucoup de temps pour mener les procédures de recrutement, d'autant plus que, dès qu'il faut remplacer quelqu'un, il faut le faire vite. Effectivement, la continuité des services (des missions d'intérêt général et/ou collectif) en dépend et les équipes sont rapidement sous pression. Une **charge de travail** toujours plus lourde et un rythme intensifié par les crises des dernières années ont conduit à un *turn-over* important parmi les travailleurs sociaux.

En outre, la réforme des aides à la promotion de l'emploi (APE)<sup>19</sup> en Wallonie ne permet actuellement plus d'engager de travailleurs supplémentaires au sein des associations via les « points APE » comme c'était le cas auparavant. Elles sont pourtant de plus en plus considérées comme des **sous-traitants** de l'État qui privilégie désormais les appels à projet avec cahiers des charges précis en lieu et place des subventions à l'emploi et subventions facultatives. Les ASBL se retrouvent dès lors avec des projets à réaliser sur 2, 3, 4 ou 5 ans et à mener en parallèle de leurs missions en ne pouvant engager des travailleurs que pour cette durée, ce qui implique de procéder plus régulièrement à des recrutements.

De plus, il n'est pas rare que les lauréats d'un **appel à projet** reçoivent la décision d'octroi du financement tardivement ou que les confirmations de renouvellement de subventions se fassent attendre. Les associations doivent alors faire un choix entre avancer des moyens ou engager quelqu'un sur fonds propres, sans être certaines que ces dépenses seront couvertes par la suite, et se mettre en retard dans le projet au risque de ne pas atteindre tous les objectifs spécifiés dans l'appel à projet ou énoncés dans l'arrêté de subvention. Ce choix peut être déterminant quant à l'avenir de l'association avec un gros impact sur l'emploi des travailleurs ainsi que sur les services aux usagers et bénéficiaires.

À côté de ça, les associations doivent s'enquérir et respecter des **législations** toujours plus conséquentes encadrant les travailleurs dont leur recrutement en termes d'égalité de traitement, de diversité, d'inclusion et de lutte contre les discriminations au travail sans que les services publics ne leur fournissent les moyens et les outils nécessaires, du moins, en Wallonie. De fait, les associations bruxelloises **bénéficient gratuitement d'un accompagnement** d'Actiris (explicité ci-après) pour établir et mettre en œuvre un plan diversité au sein de leur structure, obligatoire pour toute entreprise située à Bruxelles.

En mettant en évidence le manque de diversité et les risques de discriminations au sein des associations wallonnes, nous souhaitons avant tout proposer qu'un tel accompagnement soit mis en place en Wallonie afin de répondre à ces difficultés.

---

<sup>19</sup> Voir le site de Wallex : <https://wallex.wallonie.be/eli/loi-decret/2021/06/10/2021031757/2022/01/01#:~:text=Pour%20l'application%20de%20,octroy%C3%A9%20au%2030%20septembre%202021> (consulté le 08/08/2023)

Dès lors, nous énonçons, dans cette dernière partie, quelques pistes de réflexions et d'actions autour de la lutte contre les discriminations sur le marché du travail, notamment durant la procédure de recrutement, et de la promotion de la diversité dans le secteur non-marchand privé. Nous évoquerons enfin les pistes de recherche dont la « discrimination par procuration » identifiée dans le cadre de notre étude.

## 5.2. Lutte contre les discriminations sur le marché du travail

Pour étudier les phénomènes de discrimination lors du recrutement, les chercheurs ont largement recours aux *testings de CV*, c'est-à-dire à l'envoi de CV factices identiques, à l'exception d'un critère de discrimination, afin de mesurer l'effet de cette variable, toute chose étant égale par ailleurs (Amadiou & Roy, 2019). En France et, par extension, en Belgique, les résultats de ce genre d'enquête sont particulièrement parlants et interpellants étant donné qu'il est d'usage de fournir beaucoup d'informations personnelles sur son CV, contrairement à ce qui est demandé dans d'autres pays. Ces tests révèlent notamment que les personnes ayant la peau noire ont 23% de chances de moins que les « blancs » d'être embauchés (Dares, 2016, cité par Amadiou & Roy, 2019).

Une fois les constats posés, différentes mesures peuvent être mises en place au sein des entreprises, et plus particulièrement au sein des associations, pour lutter contre ces discriminations :

- l'utilisation de CV anonymisés,
- la formation des recruteurs sur la diversité et la lutte contre les discriminations,
- la mise en œuvre d'une politique de diversité (*manager* diversité et inclusion, plan d'action, ...),
- la standardisation des procédures de recrutement,
- le recours aux outils technologiques pour effectuer le tri des CV ou faire passer des tests techniques,
- la systématisation des *feedbacks* constructifs aux candidats non retenus,
- l'évaluation régulière des procédures de recrutement,
- la mise en place d'une procédure de signalement des discriminations.

En outre, la législation belge évolue et s'adapte aux préoccupations grandissantes de la société concernant les discriminations. L'arrêté royal du 11 février 2019<sup>20</sup> fixe les conditions de l'**action positive**, une exception à l'interdiction de discrimination qui constitue un autre levier, bien que plus controversé :

« Dans le cas des mesures d'action positive, l'égalité de traitement peut céder la place à un objectif social plus élevé, principalement l'élimination de l'exclusion sociale. Les actions positives s'entendent alors comme les mesures visant un groupe « défavorisé », dont les membres sont porteurs d'un critère protégé bien défini et qui ont pour objectif de réduire, d'éliminer ou de compenser les désavantages subis par le groupe et en lien avec le critère protégé, de sorte que ce groupe puisse participer pleinement au processus de travail. Les mesures d'action positive visent donc à obtenir une répartition plus équilibrée entre les membres des différents groupes de population. » (AR du 11 février 2019 fixant les conditions de l'action positive, Rapport au Roi)

---

<sup>20</sup> Voir le site du SPF Justice : <http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/arrete/2019/02/11/2019200431/moniteur> (consulté le 11/08/2023)

Chacune de ces mesures, lorsqu'elle est déployée de manière systématique et cohérente, peut contribuer à créer un environnement de recrutement plus juste et équitable où les candidats sont évalués sur base de leurs compétences et non de leur origine. Pourtant, d'après notre enquête, ces outils de lutte contre les discriminations sont peu connus ou, du moins, peu utilisés dans le secteur non-marchand privé.

### 5.3. Promotion de la diversité dans le secteur non-marchand privé

Ce n'est pas le tout de lutter contre les discriminations au travail pour respecter la législation, encore faut-il mener une véritable politique de diversité au sein des organisations et même la promouvoir !

Laure Bereni (2009) a étudié comment les entreprises ont implanté ce « **management de la diversité** », venu tout droit des États-Unis à la fin des années 1970. Les entreprises ne savaient, généralement, pas trop quoi ni comment faire pour favoriser la diversité. C'est avec les échanges de bonnes pratiques, la réalisation d'études et d'audits, la création d'outils et le développement de méthodologies que s'est peu à peu construite cette discipline. Elle aborde les divers intérêts de la diversité, à savoir : la diversité contre le droit et le militantisme, la diversité ou l'adaptation stratégique à de nouveaux défis, la diversité comme levier de performance RH et la diversité, un investissement socialement responsable.

Milena Doytcheva (2011) a, quant à elle, observé que la mise en œuvre des politiques de diversité au sein des entreprises est largement confiée à des intermédiaires en France, des « **opérateurs de la diversité** », du fait qu'elles ne savent pas comment s'y prendre. Deux axes principaux guident l'activité des intermédiaires : des démarches de sensibilisation, variant en formalité et pouvant inclure des formations, un processus de recrutement, d'accompagnement et d'intégration en entreprise de personnes « **issues de la diversité** », une formulation actuellement privilégiée par rapport à l'ancienne et controversée « issues de l'immigration ». L'apport de ces structures est essentiel pour les entreprises confrontées à la difficulté de définir et de reconnaître leurs publics cibles. Bien que non explicitement mise en avant, leur approche s'aligne sur une logique de discrimination positive.

En Belgique, il existe bien une institution publique indépendante qui lutte contre la discrimination et défend l'égalité des chances, UNIA, mais elle n'a pas pour mission d'accompagner les entreprises dans la mise en œuvre de leur politique de diversité. Ce n'est qu'en Région de Bruxelles-Capitale qu'un tel intermédiaire a été désigné, à savoir Actiris, l'Office Régional Bruxellois de l'Emploi, dans la cadre de l'Arrêté du 7 mai 2009<sup>21</sup> relatif aux plans de diversité et au label de diversité.

« Le **plan de diversité** est un outil flexible pour mettre en place des solutions structurelles et durables telles qu'améliorer la situation de l'entreprise en matière de diversité à partir d'un ou plusieurs des groupes bénéficiaires de la politique de diversité bruxelloise (origine, âge, handicap, scolarité et genre) et les domaines d'intervention (recrutement et sélection, gestion du personnel, communication interne et positionnement externe), lutter contre les discriminations et garantir un traitement équitable des collaborateurs<sup>22</sup>. » (site d'Actiris)

---

<sup>21</sup> Voir le site du SPF Justice : <http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/arrete/2009/05/07/2009031279/justel> (consulté le 11/08/2023)

<sup>22</sup> Voir le site d'Actiris : <https://www.actiris.brussels/fr/employeurs/plans-de-diversite/> (consulté le 11/08/2023)

À cet effet, Actiris accompagne gratuitement les entreprises, en ce compris les associations, afin d'identifier et mener les diverses actions. Ce soutien sur mesure a pour but de se répercuter transversalement sur la procédure de sélection, la gestion du personnel ainsi que la communication interne et externe.

Faute de mesures législatives identiques pour le reste de la Belgique, les organisations patronales interprofessionnelles dont l'UNISOC, l'organisation reconnue comme le représentant des entreprises à profit social belges, ont élaboré un « **Plan d'action diversité** » en 2017 destiné à démontrer aux entreprises qu'une bonne politique de diversité peut leur être bénéfique et souhaitent que les entreprises soient soutenues dans sa mise en œuvre<sup>23</sup>. En attendant ce soutien de la part du politique, ce sont les fédérations patronales qui prennent le relai en tant qu'opérateurs de la diversité pour sensibiliser, informer, former et accompagner les associations vers plus de diversité au sein de leur structure. Par exemple, dans le cadre de son projet « **Diversité et inclusion** »<sup>24</sup>, la CODEF a réalisé une compilation d'informations pertinentes dont la législation encadrant la diversité et la lutte contre les discriminations à destination des associations. L'objectif est de présenter les institutions de référence et de fournir un maximum d'outils et de conseils aux employeurs pour mener une véritable politique de diversité au sein de leur ASBL. Elle est aussi partie prenante de divers projets dont *Diversity Now !*<sup>25</sup> porté par BRUXEO, l'UNIPSO et l'UDES qui promeut la diversité et l'inclusion sur les lieux de travail, dans les entreprises sociales au niveau belge, français et européen et propose une formation « *manager diversité et inclusion* ». De plus, la CODEF organise des journées de sensibilisation sur « **La diversité, l'inclusion et la lutte contre les discriminations au sein des associations** » visant à informer les acteurs du secteur non-marchand privé en termes de législations et de dispositifs en place. Elle espère ainsi toucher plus largement les ASBL et les inviter à être actrices de changement en faveur de la diversité.

#### 5.4. Discrimination par procuration et CV anonymisés

En analysant les données fournies par les recruteurs des associations wallonnes et en observant les pratiques du terrain de recherche, nous avons mis en exergue un phénomène que nous appelons « **discrimination par procuration** » et qui consiste, dans notre étude, à avoir des pratiques d'embauche discriminantes envers des travailleurs étrangers ou d'origine étrangère afin de satisfaire aux demandes des usagers et bénéficiaires des associations. Il serait pertinent de réaliser une enquête qualitative sur le sujet afin d'en apprendre davantage sur cette pratique et de déterminer pourquoi, comment et dans quelles proportions les biais des usagers et bénéficiaires influent sur les décisions des recruteurs.

De même, il serait intéressant d'interroger les recruteurs des ASBL dans une approche qualitative sur les raisons de leur appréhension envers l'utilisation des **CV anonymisés**, outil majeur dans la lutte contre les discriminations, afin de comprendre leurs freins et, *in fine*, d'aider à les lever.

---

<sup>23</sup> Voir le site de l'UNISOC : <https://www.unisoc.be/articles/fr/public/plan-daction-des-organisations-patronales-pour-plus-de-diversit-au-sein-de-lentreprise> (consulté le 11/08/2023)

<sup>24</sup> Voir le site de la CODEF : <https://www.codef.be/diversite-et-inclusion/> (consulté le 11/08/2023)

<sup>25</sup> Voir le site du projet *Diversity Now !* : <https://diversitynow.eu/> (consulté le 11/08/2023)

## CONCLUSION GÉNÉRALE

Au fil de cette recherche, nous avons mis en évidence les pratiques des recruteurs travaillant dans le secteur non-marchand privé wallon en termes de procédure de recrutement et de politique de diversité. Le premier constat a été que les personnes en charge du recrutement ayant répondu à notre enquête quantitative sont pratiquement toutes de nationalité et d'origine belge, soulignant d'ores et déjà un manque de diversité au sein des associations wallonnes.

Par ailleurs, il est apparu que le recrutement de travailleurs sociaux est articulé autour des attentes et demandes des usagers et des bénéficiaires des ASBL. Certaines exigences, par exemple linguistiques, ethniques ou religieuses, relèvent toutefois de la discrimination lorsqu'elles sont prises en compte lors du choix d'engagement. La finalité de la situation peut donc parfois engendrer ce que nous avons nommé de la « discrimination par procuration ».

Il est également ressorti que de nombreux biais cognitifs interviennent durant le processus tels que les effets de genre, les effets générationnels, les effets de primauté, les biais de conformité, les biais de similitude ainsi que les biais de désirabilité sociale. Ces biais peuvent exercer une influence dans le choix d'engagement des travailleurs sociaux car les procédures de recrutement au sein du secteur sont généralement peu formalisées et évaluées, et ce, au détriment des travailleurs étrangers et d'origine étrangère. Plusieurs études ont démontré que, lorsqu'ils disposent d'informations personnelles sur les candidats, les recruteurs ont tendance à privilégier des personnes qui leur ressemblent. Pour remédier à cela, le recours à une procédure de recrutement standardisée et anonymisée est reconnue comme l'un des principaux outils de lutte contre les discriminations à l'embauche. Cependant, les répondants de notre enquête se sont montrés particulièrement défavorables à l'utilisation de CV anonymisés, contredisant leurs réponses positives relatives à l'engagement de travailleurs étrangers ou d'origine étrangère et à la valeur des diplômes non occidentaux notamment. Nous y voyons là un biais de désirabilité sociale au vu du caractère sensible du sujet, une zone muette que notre étude a pu mettre au jour via ce contexte d'énonciation.

*A contrario*, les résultats de notre enquête sont plus mitigés concernant l'influence d'un environnement multiculturel sur l'engagement de travailleurs étrangers et d'origine étrangère. Les personnes en charge du recrutement qui évoluent au sein d'une association située dans une région urbaine ne semblent en effet pas plus enclines à en embaucher, bien au contraire. Concernant les personnes ayant déjà engagé des travailleurs étrangers, elles émettent tantôt plus de réticences, tantôt moins que celles n'en ayant jamais engagé. Enfin, les données récoltées sur la perception de l'environnement culturel des répondants ne nous ont pas permis de conclure sur l'influence de la distance du groupe à l'objet.

En mettant ainsi en évidence le manque de diversité et les risques de discriminations au sein des associations, l'objectif est avant tout de prôner l'accompagnement de ces ASBL en Wallonie afin de répondre à ces difficultés. En leur fournissant des informations, des formations, des outils et des moyens, elles pourront alors mettre en œuvre une véritable politique de diversité dans leur structure.

## BIBLIOGRAPHIE

### B.1. Littérature scientifique

- Abdallah-Preteille, M. (2001). L'éducation interculturelle. Presses Universitaires de France.
- Abric, J.-C. (1994). Pratiques sociales et représentations. Presses Universitaires de France.
- Abric, J.-C. & Tafani, C. (1995). Nature et fonctionnement du système central d'une représentation sociale : la représentation de l'entreprise. *Les Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale*, n°28(4), pp. 22-31.
- Abric, J.-C. (2001). L'approche structural des représentations sociales : développements récents. *Psychologie et société*, n°4.
- Abric, J.-C. (2021). Méthodes d'étude des représentations sociales (1<sup>ère</sup> édition en 2003). Érès.
- Allport, G. W. (1954). *The Nature of Prejudice*. Royaume-Uni. Addison-Wesley.
- Amadiou, J. & Roy, A. (2019). Stéréotypes et discriminations dans le recrutement. *Hermès*, n° 83(1), p. 162. <https://doi.org/10.3917/herm.083.0162>
- Ardilly, P. (2006). Les techniques de sondage. France. Editions Technip.
- Arrow, K. J. (2015). *The Theory of Discrimination*. Dans : Ashenfelter, O. C. & Rees, A. (1973). *Discrimination in Labor Markets* (1<sup>ère</sup> édition en 1973). Etats-Unis. Princeton University Press.
- Asch, S. E. (1946). *Forming impressions of personality*. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, n°41(3), pp. 258–290. <https://doi.org/10.1037/h0055756>
- Asch, S. E. (1951). *Effects of group pressure upon the modification and distortion of judgments*. Dans : H. Guetzkow. *Groups, leadership and men : Research in human relations*. Etats-Unis. Carnegie Press.
- Azzi, A. E. & Klein, O. (1998). Psychologie sociale et relations intergroupes. France. Dunod.
- Bereni, L. (2009). Faire de la diversité une richesse pour l'entreprise : La transformation d'une contrainte juridique en catégorie managériale. *Raisons politiques*, n°35, pp. 87-105. <https://doi.org/10.3917/rai.035.0087>
- Bertrand, M. & Mullainathan, S. (2004). *Are Emily and Greg More Employable Than Lakisha and Jamal ? A Field Experiment on Labor Market Discrimination*. *American Economic Review*, n°94 (4), pp. 991-1013.
- Byrne, D. (1971). *The attraction paradigm*. Etats-Unis. Academic Press.
- Carcillo, S., Valfort, M. (2018). Les discriminations au travail : Femmes, ethnicité, religion, âge, apparence, LGBT. France. Presses de Sciences Po. <https://doi.org/10.3917/scpo.carci.2018.01>
- Cassiers, I. & Denayer, L. (2010). Concertation sociale et transformations socio-économiques en Belgique, de 1944 à nos jours. Belgique.
- Compernelle, E., & Brébant, E. (2018). La diversité dans le recrutement : des effets contrastés sur la performance des entreprises. *Travail et emploi*, n°156, pp. 91-108. France. Dares.
- Cornet, A., & Warland, P. (2008). La gestion de la diversité des ressources humaines dans les entreprises et les organisations. Belgique. Editions de l'Université de Liège.

- Doytcheva, M. (2018a). Le multiculturalisme. France. La Découverte.
- Doytcheva, M. (2018b). Diversité et lutte contre les discriminations au travail. Catégorisations et usages du droit. *Les cahiers de la LCD*, n°6, pp. 13-35. France. L'Harmattan. <https://doi.org/10.3917/clcd.006.0013>
- Durkheim, É. (1898). Représentations individuelles et représentations collectives. *Revue de métaphysique et de morale*, n°6, pp. 273-302.
- Ebbinghaus, H. (2011). La mémoire : Recherches de psychologie expérimentale. (1<sup>ère</sup> édition en 1885) France. L'Harmattan.
- Flament, C. (1999). La représentation sociale comme système normatif, *Psychologie et Société*, n°1(1), pp. 29-53.
- Fiske, S. T. & Taylor, S. E. (2013). *Social cognition : From brains to culture* (2<sup>ème</sup> édition). Royaume-Uni. Sage.
- Ghiglione, R. & Matalon, B. (1988). Les enquêtes sociologiques, théories et pratique. France. Armand Colin.
- Guimelli, C. (1993). *Concerning the structure of social representations. Papers on social representations*, n°2(3), pp. 85-98.
- Guimelli, C. (1994). Structures et transformations des représentations sociales. Suisse. Delachaux et Niestlé.
- Guimelli, C. & Deschamps, J.-C. (2000). Effets de contexte sur la production d'associations verbales. Le cas des représentations sociales des gitans. *Cahiers internationaux de psychologie sociale*, n°47-48, pp. 44-54.
- Haslam, S. A. & Ellemers, N. (2011). *Social identity in industrial and organizational psychology : Concepts, controverses and contributions*. Dans : Zedeck, S., *APA handbook of industrial and organizational psychology*. Etats-Unis. American Psychological Association.
- Jodelet, D. (1997). Représentations sociales : phénomènes, concepts et théorie. Dans Moscovici, S., *Psychologie sociale*, p. 357-378. Presses Universitaires de France.
- Jodelet, D. (2003). Les représentations sociales. Presses Universitaires de France.
- Kahneman, D. (2011). *Thinking, fast and slow*. Traduit par Clarinard, R. (2012). *Système 1/Système 2*. Edition en coll. « Champ » (2016). France. Flammarion.
- Kuncel, N. R., Klieger, D. M., Connelly, B. S., & Ones, D. S. (2013). *Mechanical versus clinical data combination in selection and admissions decisions : A meta-analysis*. *Journal of Applied Psychology*, n°98(6), pp. 1060-1072.
- Laberon, S. (2011). *Psychologie et recrutement : Modèles, pratiques et normativités*. Belgique. De Boeck Supérieur.
- Lippmann, W. (1922). *Public Opinion*. Etats-Unis. Brace and Company.

- Mahfud, Y. & Badea, C. (2018). Chapitre 13 : Distance culturelle, modèles d'intégration et attitudes à l'égard des immigré-e-s. Dans : Faniko, K., Bourguignon, D., Sarrasin, O. & Guimond, S. (dir.), *Psychologie de la discrimination et des préjugés : De la théorie à la pratique*. Belgique. De Boeck.
- Manço, A. & Scheurette, L. (2021). *Inclusion des personnes d'origine étrangère sur le marché de l'emploi : Bilan des politiques en Wallonie*. France. L'Harmattan.
- Mannheim, K. (1928), *Le Problème des générations*. Traduit par : Mauger, G. & Perivolaropolou, N. (2011). Coll. « *Hors collection* » (2<sup>ème</sup> édition). Paris. Armand Collin.
- Marée, M. & Mertens, S. (2002). *Contours et statistiques du non-marchand en Belgique*. Belgique. Editions de l'Université de Liège.
- Martin, O. (2020). *L'analyse des données*. (5<sup>ème</sup> édition). Coll. *Tout le savoir en 128 pages*. France. Armand Colin.
- Moliner, P. (1995). *A Two-dimensional Model for the Study of Social Representations*. *Papers on Social Representations*, n°4(1), pp. 27–31.
- Moliner, P. (2001). Les méthodes de repérage et d'identification du noyau des représentations. Dans : Guimelli, C., *Structures et transformations des représentations sociales*. Suisse. Delachaux et Niestlé.
- Moscovici, S. (1961). *La psychanalyse, son image et son public*. Presses Universitaires de France.
- Paulhus, D. L. (1984). *Two-component models of socially desirable responding*. *Journal of personality and social psychology*, 46(3), 598.
- Rateau, P. (1995). Le noyau central des représentations sociales comme système hiérarchisé. Une étude sur la représentation du groupe. *Les Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale*, n°26, pp. 29-52.
- Ross, L. (1977). The intuitive psychologist and his shortcomings : Distortions in the attribution process. *Advances in experimental social psychology*, n°10, pp. 173-220.
- Steele, C. M. & Aronson, J. (1995). *Stereotype threat and the intellectual test performance of African Americans*. *Journal of Personality and Social Psychology*, n°69(5), pp. 797–811.
- Tajfel, H. & Turner, J. C. (1986). *The social identity theory of intergroup behavior*. Dans : Worchel, S. & Austin, W. G. (Eds.), *Psychology of Intergroup Relations*. États-Unis. Nelson-Hall.
- Thorndike, E. L. (1920). A constant error in psychological ratings. *Journal of Applied Psychology*, n°4(1), pp. 25-29.
- Turner, J. C., Hogg, M. A., Oakes, P. J., Reicher, S. D. & Wetherell, M. S. (1987). *Rediscovering the social group : A self-categorization theory*. Basil Blackwell.
- Vanderstraeten, L., & Van Hecke, E. (2019). Les régions urbaines en Belgique. *BELGEO*, n°1. <https://doi.org/10.4000/belgeo.32246>
- Wason, P. C. (1960). *On the failure to eliminate hypotheses in a conceptual task*. *Quarterly journal of experimental psychology*, n°12(3), pp. 129-140.

## B.2. Littérature grise

- Arcq, É. (2008). La concertation sociale. *Dossiers du CRISP*, n°70, pp. 9-134. Belgique. <https://doi.org/10.3917/dscrisp.070.0009>
- Biernaux, O., Lemaire, P. & Volon, H. (2020). Le poids économique des institutions sans but lucratif en Belgique. Fondation Roi Baudouin en collaboration avec la Banque nationale de Belgique.
- Dryon, P. & Krzeslo, E. (2003). Les relations collectives dans le secteur non marchand. *Courrier hebdomadaire du CRISP*, 1795, 1-51. Belgique. <https://doi.org/10.3917/cris.1795.0005>
- Fontaine, S. (2023). Méthodologie de l'enquête. *Cours de la faculté des sciences sociales de l'Université de Liège* (non accessible au public). Belgique.
- Maquet, E. (2023). Influence des représentations sociales sur le recrutement des travailleurs étrangers et d'origine étrangère au sein des associations wallonnes – Document annexe : Fiches des variables réalisées avec le logiciel JMP. *Mémoire de fin d'études de l'Université de Liège*. Belgique.
- OCDE & Commission européenne (2023). Les indicateurs de l'intégration des immigrants 2023 : Trouver ses marques. France. Éditions OCDE. <https://doi.org/10.1787/d5253a21-fr>
- Stewart, I. (2000). Effets de contexte dans l'activation des représentations sociales : schéma de genre et professions. Université de Paris 8, thèse de doctorat.
- UNIA & SPF Emploi, Travail et Concertation sociale (2022). Monitoring socio-économique. Marché du travail et origine 2022. Belgique
- Vanderstraeten, L. & Van Hecke, E. (2019). Les régions urbaines en Belgique. *Belgeo*. URL : <http://journals.openedition.org/belgeo/32246>

## B.3. Sites internet

- Actiris, Plan de diversité : <https://www.actiris.brussels/fr/employeurs/plans-de-diversite/> (consulté le 11/08/2023)
- CODEF, Diversité et inclusion : <https://www.codef.be/diversite-et-inclusion/> (consulté le 11/08/2023)
- CODEF, Enquête sur les procédures de recrutement et la diversité au sein des associations wallonnes : <https://www.codef.be/actualite/enquete-sur-les-procedures-de-recrutement-et-la-diversite-au-sein-des-associations-wallonnes/> (consulté le 20/07/2023)
- CODEF, Fédération patronale multisectorielle : <https://www.codef.be/> (consulté le 02/07/2023)
- Conseil national du Travail, CCT n°95 : <https://cnt-nar.be/sites/default/files/documents/CCT-COORD/cct-095.pdf> (consulté le 25/07/2023)
- Conseil national du Travail, CCT n°38 : <https://cnt-nar.be/sites/default/files/documents/fr/cct-038.pdf> (consulté le 25/07/2023)
- Diversity Now !* : <https://diversitynow.eu/> (consulté le 11/08/2023)
- Faculté des sciences sociales de l'ULiège, Master en sciences du travail en alternance : <https://www.programmes.uliege.be/cocoon/20232024/formations/bref/H2UALT01.html> (consulté le 02/07/2023)

Forem, Les métiers porteurs en 2023 : <https://www.leforem.be/citoyens/metiers-porteurs.html> (consulté le 03/07/2023)

IRESMO, Qu'est-ce que la « race sociale » ? : <https://iresmo.jimdofree.com/2017/05/07/qu-est-ce-que-la-race-sociale/> (consulté le 25/07/2023)

IWEPS, Le taux d'emploi wallon des 20-64 ans en 2022 : <https://www.iweps.be/indicateur-statistique/taux-demploi-20-64-ans-bit/> (consulté le 23/07/2023)

JMP, Logiciel de statistiques : [https://www.jmp.com/en\\_be/home.html](https://www.jmp.com/en_be/home.html) (consulté le 26/07/2023)

Kobotoolbox, Logiciel de collecte de données : <https://www.kobotoolbox.org/> (consulté le 20/07/2023)

MonASBL, « 8 mars : cinq choses à savoir sur les femmes dans le secteur associatif » (8 mars 2023) : <https://www.monasbl.be/nouvelles/vie-associative/8-mars-cinq-choses-savoir-sur-les-femmes-dans-le-secteur-associatif>

Project Implicit, Test d'association implicite : <https://implicit.harvard.edu/implicit/aboutus.html> (consulté le 20/07/2023)

Statbel, Office belge de statistique : <https://statbel.fgov.be/fr/themes/population/structure-de-la-population/origine> (consulté le 02/07/2023)

Wikipédia, Caucasien (anthropologie) : [https://fr.wikipedia.org/wiki/Caucasien\\_\(anthropologie\)#:~:text=La%20race%20caucasienne%20englobait%2C%20selon,Indiens%20et%20les%20anciens%20Guanches](https://fr.wikipedia.org/wiki/Caucasien_(anthropologie)#:~:text=La%20race%20caucasienne%20englobait%2C%20selon,Indiens%20et%20les%20anciens%20Guanches) (consulté le 21/07/2023)

SPF Justice, Loi Anti-discrimination : <http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/loi/2007/05/10/2007002099/moniteur> (consulté le 25/07/2023)

SPF Justice, Loi Antiracisme : <http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/loi/1981/07/30/1981001359/justel> (consulté le 25/07/2023)

SPF Justice, Loi Genre : <http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/loi/2007/05/10/2007002098/justel> (consulté le 25/07/2023)

SPF Justice, Conditions de l'action positive : <http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/arrete/2019/02/11/2019200431/moniteur> (consulté le 11/08/2023)

SPF Justice, Plans de diversité et label de diversité : <http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/arrete/2009/05/07/2009031279/justel> (consulté le 11/08/2023)

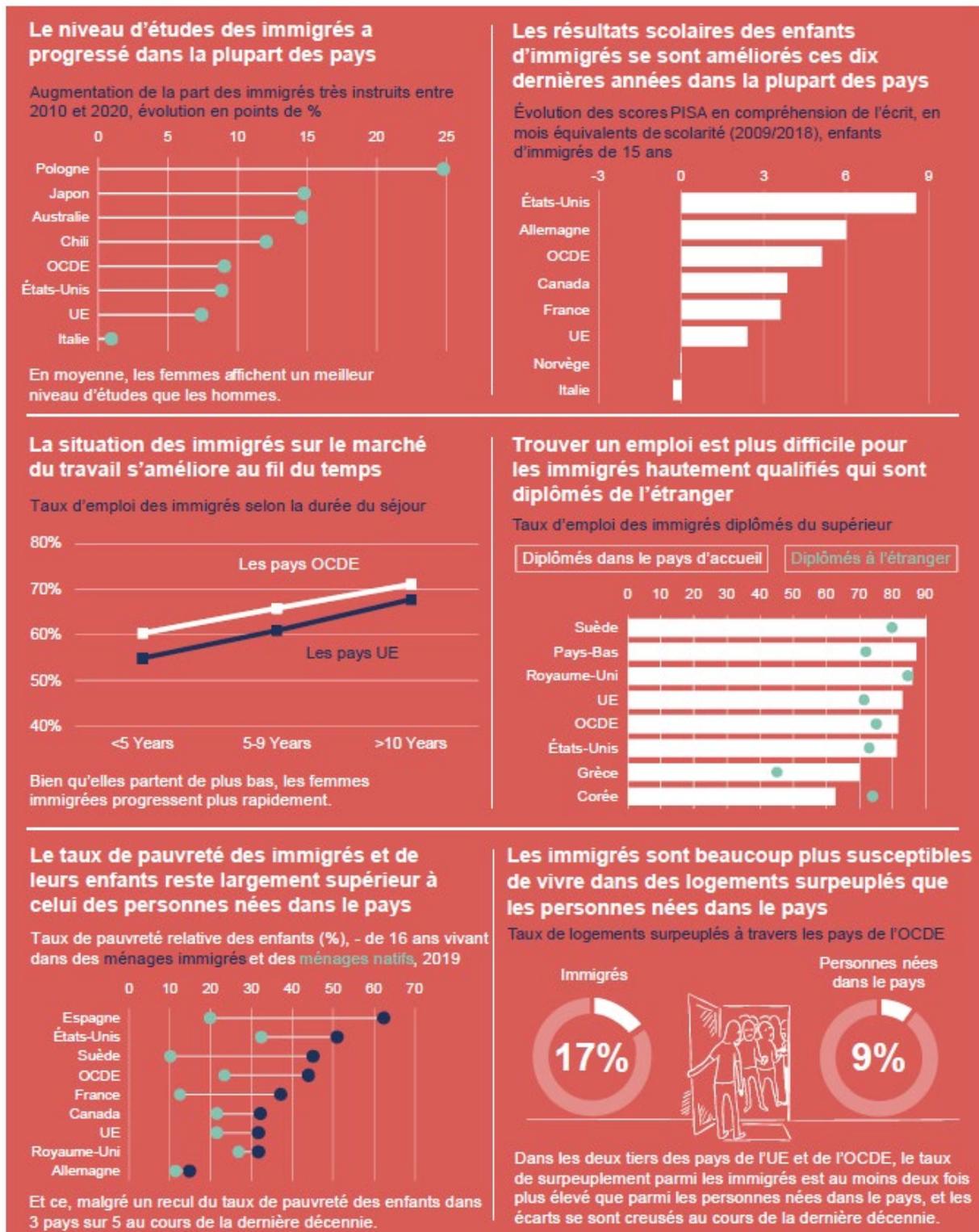
UNISOC, Plan d'action diversité : <https://www.unisoc.be/articles/fr/public/plan-daction-des-organisations-patronales-pour-plus-de-diversit-au-sein-de-lentreprise> (consulté le 11/08/2023)

Wallex, Décret « APE » : <https://wallex.wallonie.be/eli/loi-decret/2021/06/10/2021031757/2022/01/01#:~:text=Pour%20l'application%20de%20l'octroy%C3%A9%20au%2030%20septembre%202021> (consulté le 08/08/2023)

Wallex, Décret « mixité » : <https://wallex.wallonie.be/contents/acts/4/4131/1.html?doc=27199#ba050455-fdc6-4136-b08e-3b44aec2636d> (consulté le 03/08/2023)

## ANNEXES

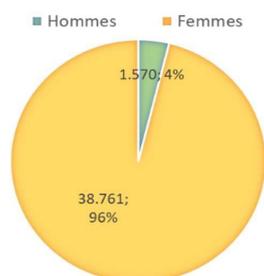
### A.1. Indicateurs de l'intégration des immigrants de l'OCDE et de l'UE (2023)



Source : OCDE & Commission européenne (2023). Les indicateurs de l'intégration des immigrants 2023 : Trouver ses marques. Éditions OCDE. Paris. <https://doi.org/10.1787/d5253a21-fr>

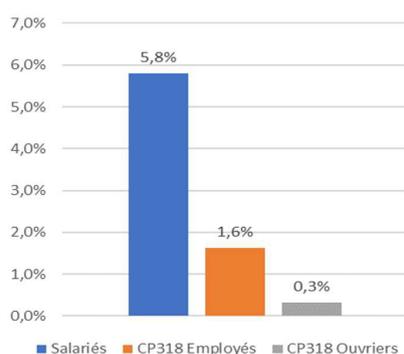
## A.2. Fiches statistiques par commission paritaire du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale

### A.2.1. Commission paritaire pour les services des aides familiales et des aides seniors – CP 318



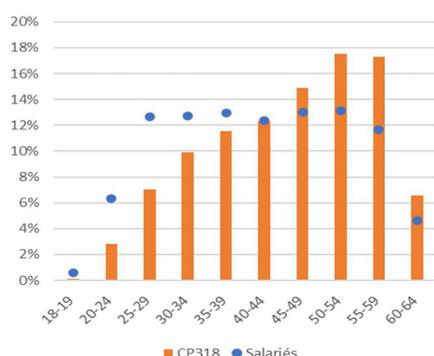
Les salariés de la commission paritaires pour les services des aides familiales et des aides seniors sont quasi exclusivement des femmes. La CP 318 est la commission qui présente le taux le plus important de femmes parmi l'ensemble des commissions paritaires.

Source : BCSS, Datawarehouse marché du travail et protection sociale (2018). Calculs et traitement : SPF ETCS



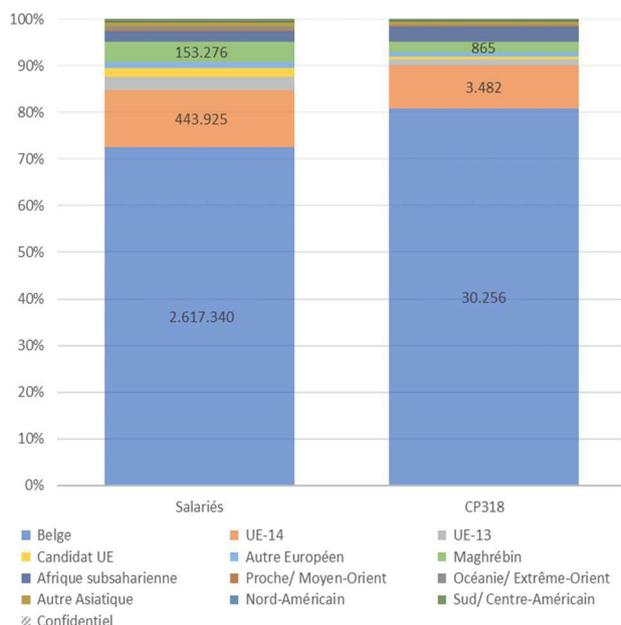
L'écart salarial pour le statut « ouvrier » au sein de la commission paritaire 318 est le plus faible, en défaveur des femmes, pour ce statut parmi toutes les commissions paritaires. Globalement, il subsiste peu d'inégalité en matière salariale entre les hommes et les femmes dans la CP 318.

Source : Statbel, Direction générale Statistique, Statistics Belgium, Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires (2019). Calculs et traitement : SPF ETCS



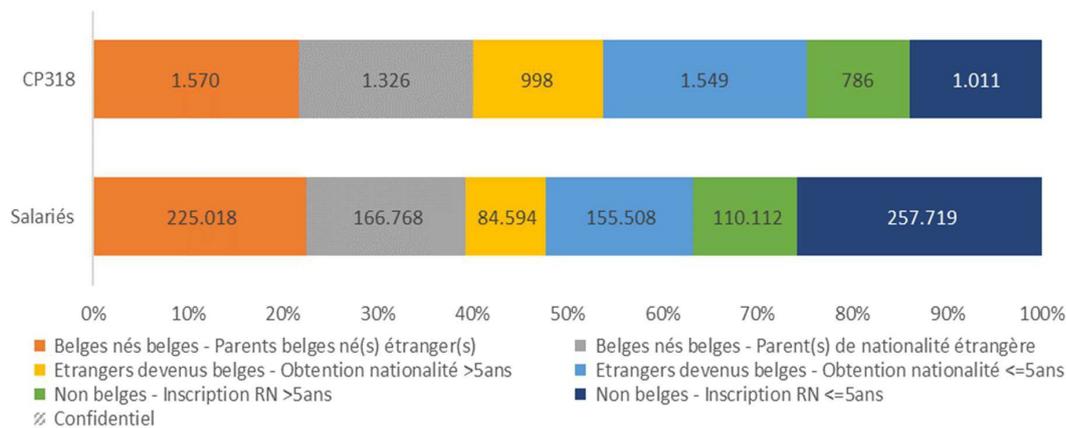
Les travailleurs âgés de 18 à 29 ans sont sous représentés dans la commission paritaire 318 comparativement à l'ensemble des salariés. Les travailleurs de 50 à 59 ans sont quant à eux proportionnellement un peu plus présents.

Source : BCSS, Datawarehouse marché du travail et protection sociale (2018). Calculs et traitement : SPF ETCS



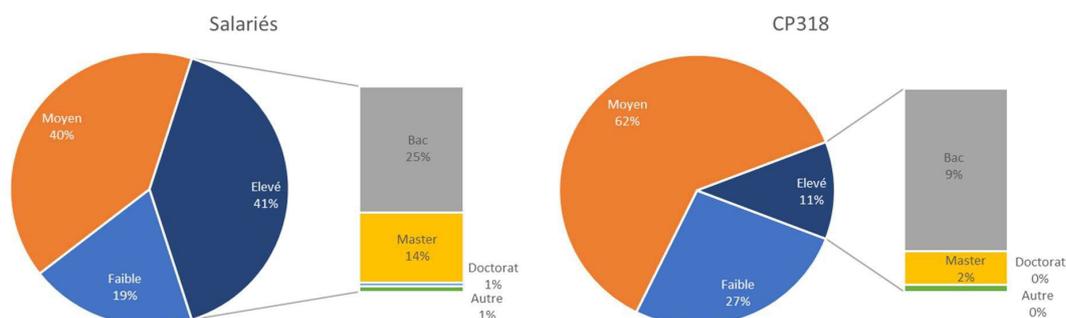
La plupart des travailleurs d'origine étrangère (et plus particulièrement les travailleurs originaires du Proche ou Moyen-Orient ainsi que d'un pays candidat à l'UE) sont proportionnellement moins représentés que dans la population salariée.

Source : BCSS, Datawarehouse marché du travail et protection sociale (2018). Calculs et traitement : SPF ETCS



Source : BCSS, Datawarehouse marché du travail et protection sociale (2018). Calculs et traitement : SPF ETCS

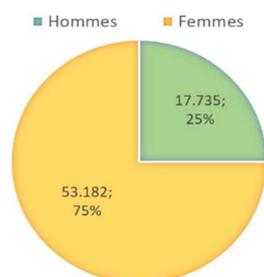
Les personnes non belges dont l’inscription au Registre national est inférieure ou égale à 5 ans sont nettement moins représentées parmi les travailleurs de la CP 318 comparé à la population salariée.



Source : BCSS, Datawarehouse marché du travail et protection sociale (2018). Calculs et traitement : SPF ETCS

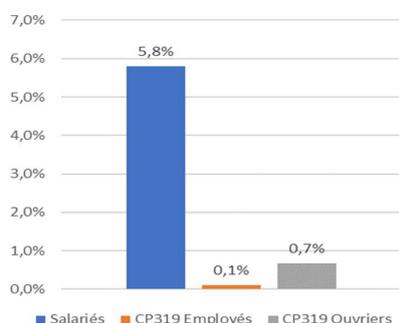
Peu de salariés de la CP 318 détiennent un diplôme de l’enseignement supérieur comparativement à l’ensemble des salariés. En revanche la majorité des travailleurs de cette commission paritaire sont diplômés au maximum de l’enseignement secondaire supérieur. Les domaines d’études des « services » (notamment le sous-domaine « services aux particuliers ») et de la « santé » sont plus présents parmi les travailleurs de la CP 318 comparé à l’ensemble des salariés.

### A.2.2. Commission paritaire des établissements et services d’éducation et d’hébergement – CP 319



Les trois quarts des salariés de la commission paritaire 319 sont des femmes, soit nettement plus que dans la population salariée (49,8%).

Source : BCSS, Datawarehouse marché du travail et protection sociale (2018). Calculs et traitement : SPF ETCS



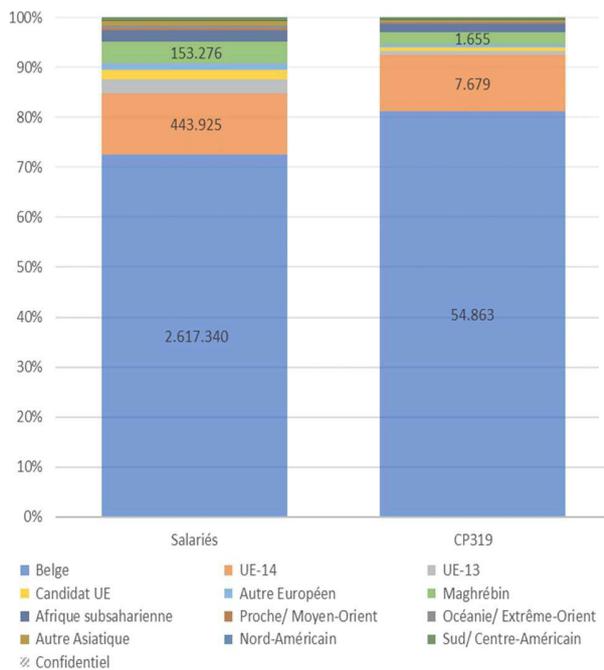
L’écart salarial pour le statut « employé » au sein de la commission paritaire 319 est le plus faible, en défaveur des femmes, pour ce statut parmi toutes les commissions paritaires. L’écart pour les ouvriers est également assez faible.

Source : Statbel, Direction générale Statistique, Statistics Belgium, Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires (2019). Calculs et traitement : SPF ETCS



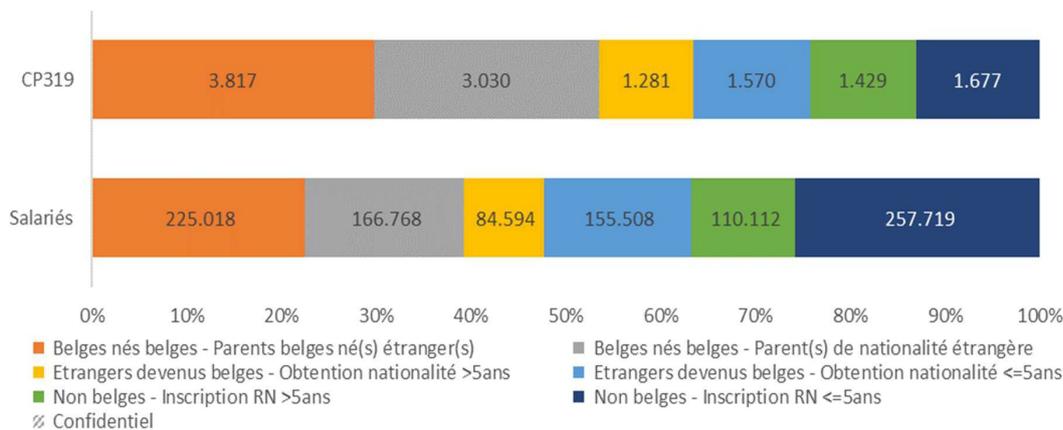
Globalement, peu de différences s’observent dans la répartition par âge entre les travailleurs de la CP 319 et l’ensemble des salariés.

Source : BCSS, Datawarehouse marché du travail et protection sociale (2018). Calculs et traitement : SPF ETCS



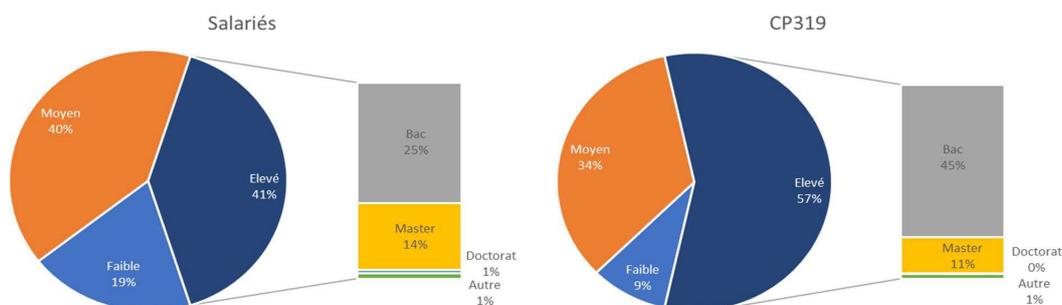
Toutes les origines étrangères (à l’exception des personnes originaires de l’UE-14) sont faiblement représentées comparativement à la population salariée.

Source : BCSS, Datawarehouse marché du travail et protection sociale (2018). Calculs et traitement : SPF ETCS



Source : BCSS, Datawarehouse marché du travail et protection sociale (2018). Calculs et traitement : SPF ETCS

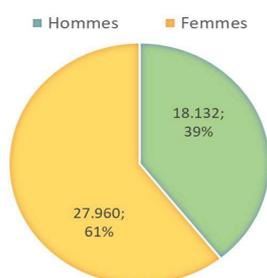
Les personnes non belges dont l’inscription au Registre national est inférieure ou égale à 5 ans sont clairement moins représentées parmi les travailleurs de la CP 319 comparé à la population salariée.



Source : BCSS, Datawarehouse marché du travail et protection sociale (2018). Calculs et traitement : SPF ETCS

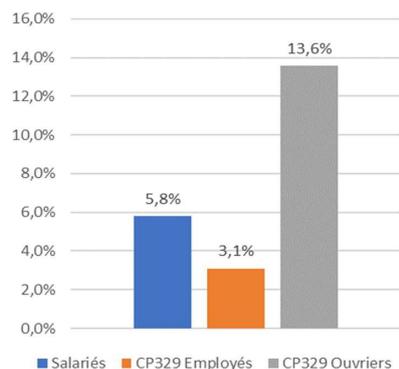
Les travailleurs disposant au maximum d'un diplôme du secondaire inférieur sont moins nombreux au sein de la CP 319 comparativement à l'ensemble des salariés, contrairement aux diplômés de l'enseignement supérieur qui sont proportionnellement plus nombreux, surtout ceux disposant d'un bac. Le domaine d'études « santé et protection sociale » ainsi que le sous-domaine « services sociaux » sont surreprésentés parmi les travailleurs de la CP 319 comparativement à la population salariée.

### A.2.3. Commission paritaire pour le secteur socio-culturel – CP 329



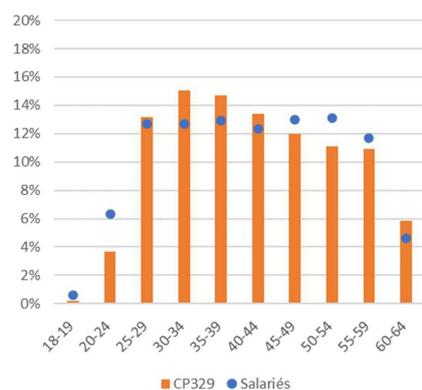
La commission paritaire pour le secteur socio-culturel – CP 329 – compte plus de femmes que d'hommes, alors que dans l'ensemble des salariés, il y a environ autant d'hommes que de femmes.

Source : BCSS, Datawarehouse marché du travail et protection sociale (2018). Calculs et traitement : SPF ETCS



L'écart salarial sur base du salaire horaire pour les ouvriers de la commission paritaire 329 est plus de 2 fois plus important que celui pour l'ensemble des salariés du secteur privé alors que l'écart salarial pour les employés de cette commission paritaire représente environ la moitié de celui dans l'économie totale.

Source : Statbel, Direction générale Statistique, Statistics Belgium, Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires (2019). Calculs et traitement : SPF ETCS



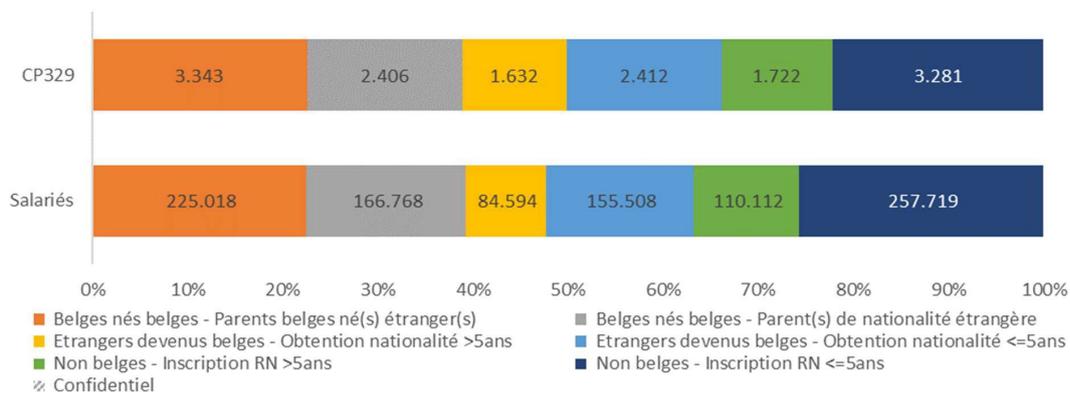
La répartition par classe d'âge montre que les salariés de 30 à 44 ans, ainsi que les personnes de 60 à 64 ans sont proportionnellement plus présents dans la CP 329 que dans l'ensemble des salariés, à l'inverse des personnes de moins de 25 ans et des 45-59 ans.

Source : BCSS, Datawarehouse marché du travail et protection sociale (2018). Calculs et traitement : SPF ETCS



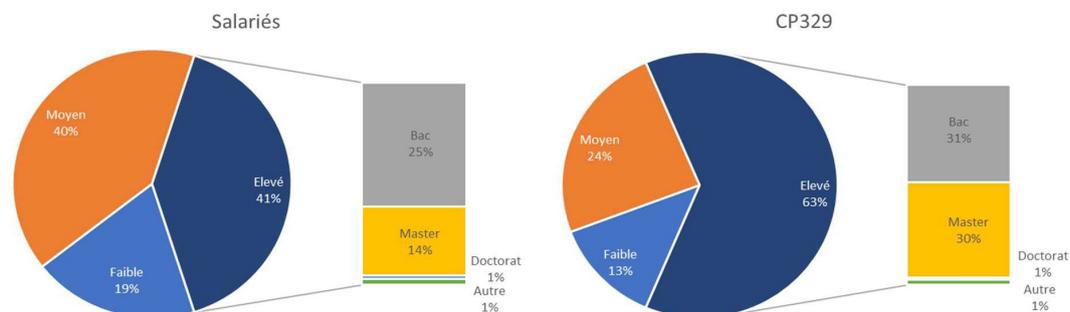
Les personnes d'origine UE-13 sont proportionnellement moins présentes dans la commission paritaire pour le secteur socio-culturel que dans l'ensemble des salariés.

Source : BCSS, Datawarehouse marché du travail et protection sociale (2018). Calculs et traitement : SPF ETCS



Source : BCSS, Datawarehouse marché du travail et protection sociale (2018). Calculs et traitement : SPF ETCS

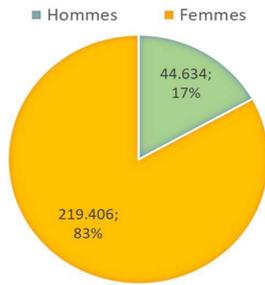
Dans la CP 329, la répartition par historique migratoire est très proche de celle observée pour l'ensemble des salariés.



Source : BCSS, Datawarehouse marché du travail et protection sociale (2018). Calculs et traitement : SPF ETCS

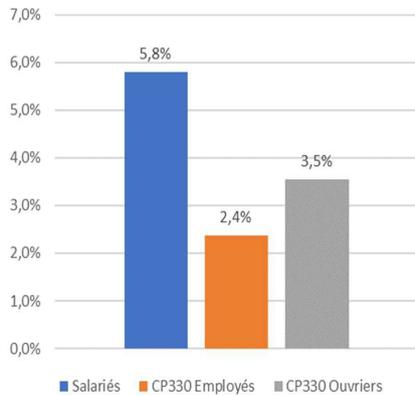
Contrairement aux parts des salariés diplômés de l'enseignement secondaire inférieur et supérieur, la proportion de diplômés de l'enseignement supérieur est plus importante dans la commission paritaire 329 que dans l'ensemble des salariés et ce sont les masters qui ont le plus de succès. Les travailleurs de la commission paritaire 329 ont plus souvent fait des études en « sciences sociales, commerce et droit » et plus précisément dans le sous-domaine du « commerce et administration » et ce, particulièrement pour les personnes ayant obtenu un diplôme de l'enseignement supérieur.

## A.2.4. Commission paritaire des établissements et des services de santé – CP 330



La commission paritaire des établissements et des services de santé – CP 330 – compte une grande proportion de femmes, fortement supérieure à la proportion de femmes dans l'ensemble des salariés, qui est d'environ 50%.

Source : BCSS, Datawarehouse marché du travail et protection sociale (2018). Calculs et traitement : SPF ETCS



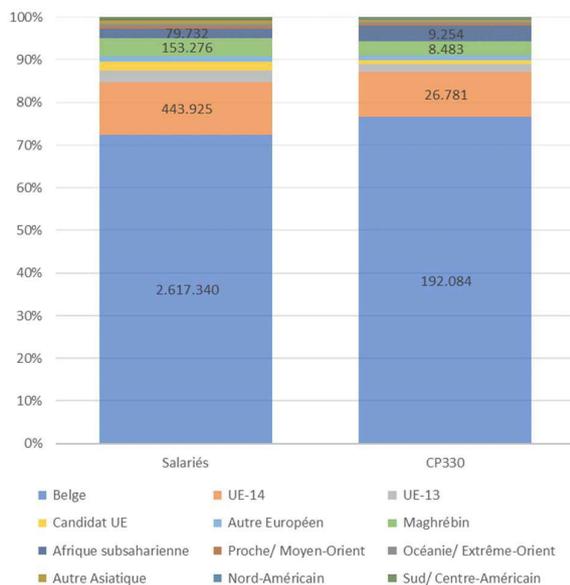
L'écart salarial sur base du salaire horaire est, aussi bien pour les ouvriers que pour les employés de la commission paritaire 330, plus bas que pour l'ensemble des salariés du secteur privé.

Source : Statbel, Direction générale Statistique, Statistics Belgium, Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires (2019). Calculs et traitement : SPF ETCS



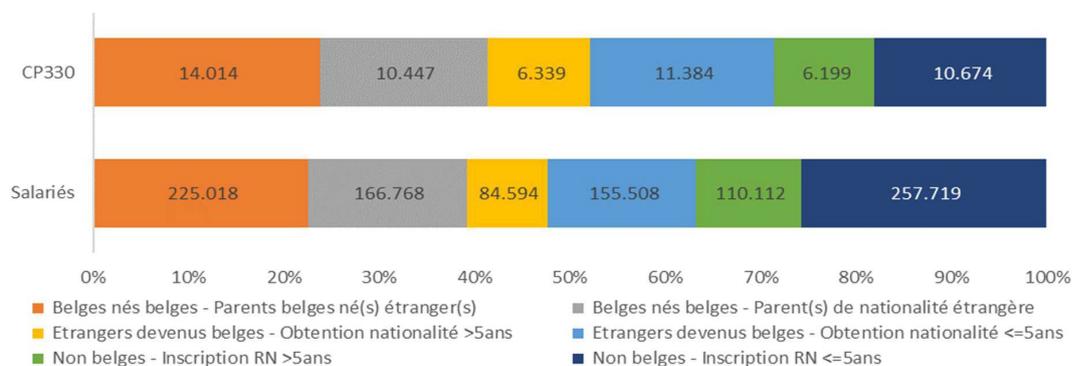
La répartition par âge montre des parts semblables dans la CP330 à celles pour l'ensemble des salariés.

Source : BCSS, Datawarehouse marché du travail et protection sociale (2018). Calculs et traitement : SPF ETCS



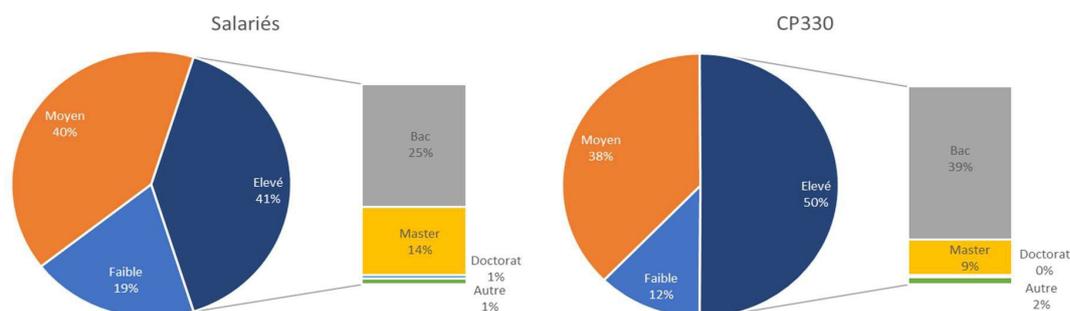
Les personnes originaires d'Afrique subsaharienne sont proportionnellement plus présentes dans la commission paritaire des établissements et des services de santé par rapport à l'ensemble des salariés. Il en est de même pour les Belges d'origine mais dans une moindre mesure. Les autres origines sont quant à elles moins représentées, parfois de manière assez marquée comme pour les personnes originaires d'Amérique du Nord, de l'UE-13 ou d'un pays candidat à l'UE.

Source : BCSS, Datawarehouse marché du travail et protection sociale (2018). Calculs et traitement : SPF ETCS



Source : BCSS, Datawarehouse marché du travail et protection sociale (2018). Calculs et traitement : SPF ETCS

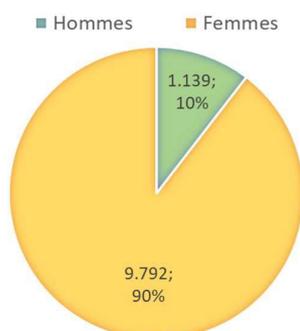
Parmi les salariés occupés dans la commission paritaire 330 des établissements et des services de santé, les personnes non belges inscrites au Registre national depuis 5 ans ou moins sont sous-représentées.



Source : BCSS, Datawarehouse marché du travail et protection sociale (2018). Calculs et traitement : SPF ETCS

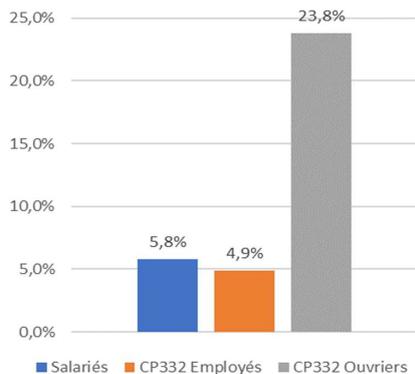
La moitié des personnes travaillant dans la commission paritaire 330 ont un diplôme de l'enseignement supérieur, ce qui est proportionnellement plus que pour l'ensemble des salariés. Et ce diplôme de l'enseignement supérieur est plus fréquemment un diplôme de baccalauréat que dans la population salariée. Le domaine d'études le plus représenté dans cette commission paritaire est celui de la « santé et protection sociale » et plus précisément le sous-domaine des « soins infirmiers » et ce, pour les salariés disposant d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur ou de l'enseignement supérieur.

### A.2.5. Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé – CP 332



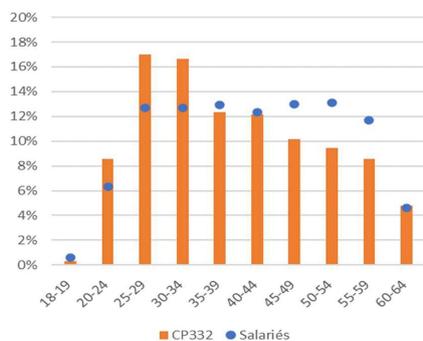
La commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé – CP 332 – compte une majorité de femmes, leur part est fortement supérieure à celle de l'ensemble des salariés, qui est d'environ 50%.

Source : BCSS, Datawarehouse marché du travail et protection sociale (2018). Calculs et traitement : SPF ETCS



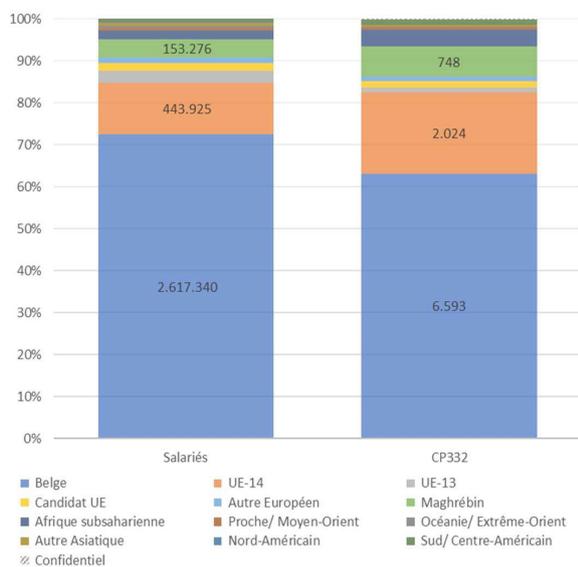
L'écart salarial sur base du salaire horaire pour les ouvriers de la commission paritaires 332 est 4 fois plus important que celui pour l'ensemble des salariés du secteur privé alors que l'écart salarial pour les employés est inférieur à celui pour l'ensemble des salariés du secteur privé.

Source : Statbel, Direction générale Statistique, Statistics Belgium, Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires (2019). Calculs et traitement : SPF ETCS



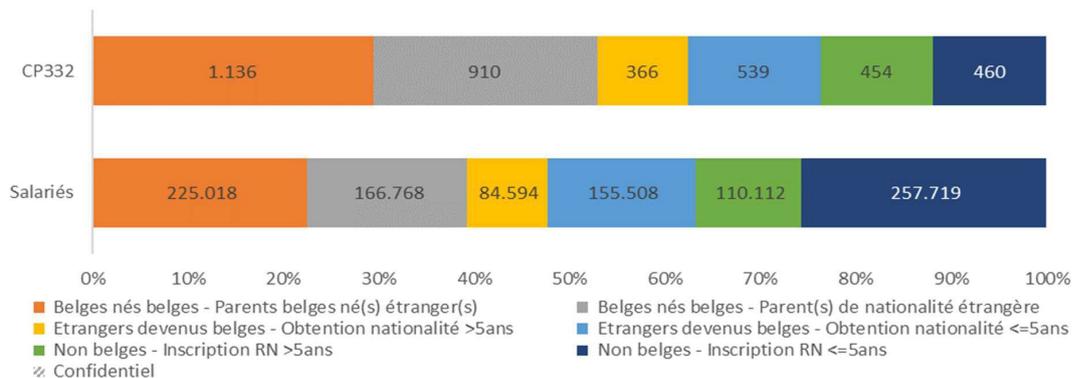
La répartition par classe d'âge montre que les salariés de 20 à 34 ans sont proportionnellement plus présents dans la CP 332 que dans l'ensemble des salariés, à l'inverse des personnes de 45 à 59 ans.

Source : BCSS, Datawarehouse marché du travail et protection sociale (2018). Calculs et traitement : SPF ETCS



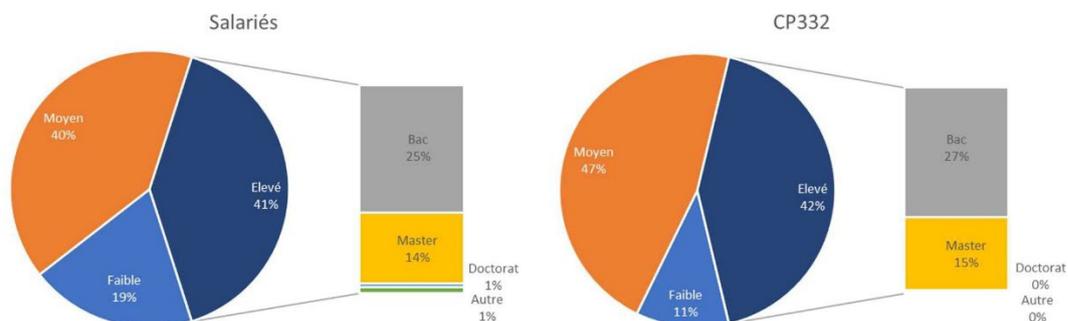
Les personnes d'origine sud/centre- américaine sont proportionnellement plus présentes dans la commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé par rapport à l'ensemble des salariés. Il en est de même pour les personnes originaires d'Afrique subsaharienne, du Maghreb et de l'UE-14 mais dans une moindre mesure. Les autres origines sont quant à elles moins représentées, parfois de manière assez marquée comme pour les personnes d'origine autre asiatique et UE-13.

Source : BCSS, Datawarehouse marché du travail et protection sociale (2018). Calculs et traitement : SPF ETCS



Source : BCSS, Datawarehouse marché du travail et protection sociale (2018). Calculs et traitement : SPF ETCS

Parmi les salariés occupés dans la commission paritaire 332, les parts des personnes non belges inscrites au Registre national depuis 5 ans ou moins sont plus faibles que dans la population salariée.

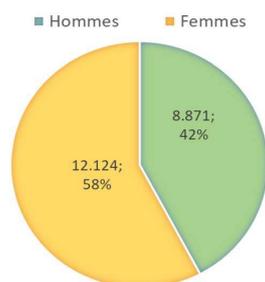


Source : BCSS, Datawarehouse marché du travail et protection sociale (2018). Calculs et traitement : SPF ETCS

La répartition par niveau de diplôme montre des résultats assez semblables entre les salariés de la CP 332 et l'ensemble des salariés, avec seulement une part un peu plus faible de personnes diplômées au maximum de l'enseignement secondaire inférieur dans la CP 332.

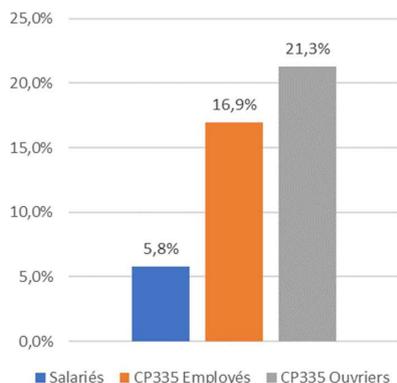
Quel que soit le niveau de diplôme, le domaine le plus étudié par les salariés de la CP 332 est celui de la « santé et protection sociale » et plus précisément le sous-domaine « services sociaux », et ce, principalement pour les salariés disposant d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur ou de l'enseignement supérieur.

#### A.2.6. Commission paritaire de prestation de services et de soutien aux entreprises et aux indépendants – CP 335



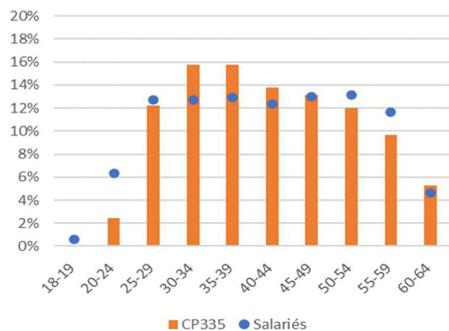
La commission paritaire de prestation de services et de soutien aux entreprises et aux indépendants – CP 335 – compte plus de femmes que d'hommes, alors que dans l'ensemble des salariés, il y a environ autant d'hommes que de femmes.

Source : BCSS, Datawarehouse marché du travail et protection sociale (2018). Calculs et traitement : SPF ETCS



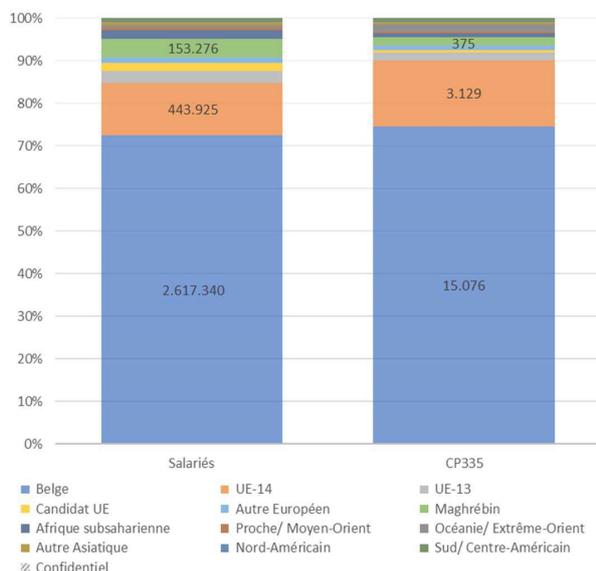
Dans la commission paritaire 335, les écarts salariaux sur base du salaire horaire, aussi bien pour les employés que pour les ouvriers, sont beaucoup plus importants que pour l'ensemble des salariés du secteur privé.

Source : Statbel, Direction générale Statistique, Statistics Belgium, Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires (2019). Calculs et traitement : SPF ETCS



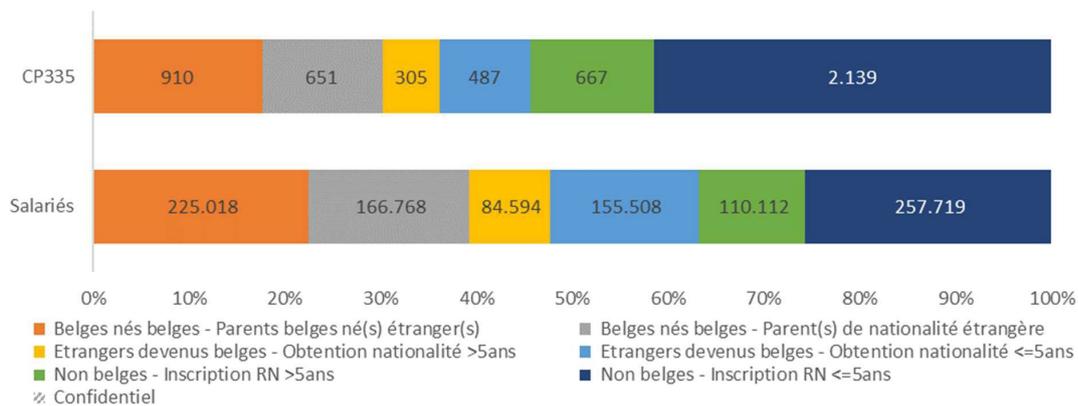
La répartition par classe d'âge montre que les salariés de moins de 25 ans sont proportionnellement moins présents dans la CP 335 que dans l'ensemble des salariés.

Source : BCSS, Datawarehouse marché du travail et protection sociale (2018). Calculs et traitement : SPF ETCS



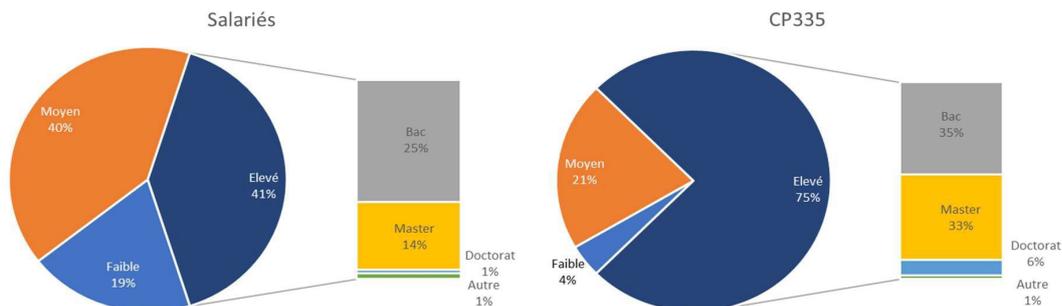
Les personnes d'origine océanienne / d'Extrême-Orient et nord-américaine sont proportionnellement plus présentes dans la commission paritaire de prestation de services et de soutien aux entreprises et aux indépendants que dans l'ensemble des salariés. Les personnes originaires d'un pays candidat à l'adhésion à l'UE, d'Afrique subsaharienne, du Maghreb, d'autres pays asiatiques et de l'UE-13 ont, quant à elles, des parts plus faibles que dans la population salariée.

Source : BCSS, Datawarehouse marché du travail et protection sociale (2018). Calculs et traitement : SPF ETCS



Source : BCSS, Datawarehouse marché du travail et protection sociale (2018). Calculs et traitement : SPF ETCS

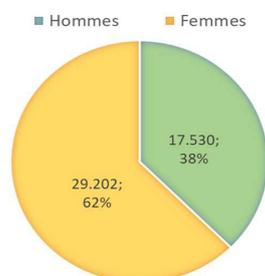
Dans la CP 335, la proportion des personnes inscrites au Registre national depuis 5 ans ou moins est plus importante que pour l'ensemble des salariés.



Source : BCSS, Datawarehouse marché du travail et protection sociale (2018). Calculs et traitement : SPF ETCS

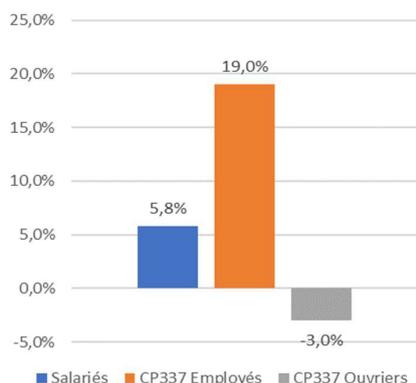
Trois quarts des salariés de la commission paritaire 335 sont diplômés de l'enseignement supérieur et la part de doctorat est plus de 4 fois supérieure à celle de la population salariée. Les travailleurs de cette commission paritaire ont plus souvent fait des études en « sciences sociales, commerce et droit » et plus précisément dans le sous-domaine du « commerce et administration » et ce, particulièrement pour les personnes ayant obtenu un diplôme de l'enseignement supérieur.

### A.2.7. Commission paritaire auxiliaire pour le secteur non-marchand – CP337



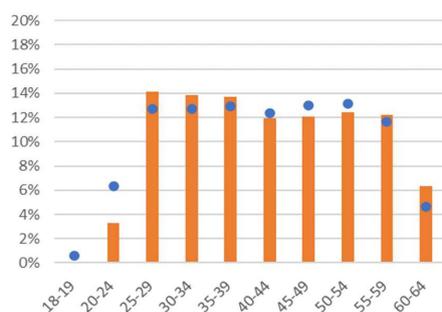
La commission paritaire auxiliaire pour le secteur non-marchand – CP 337 – compte plus de femmes que d'hommes, alors que dans l'ensemble des salariés, il y a environ autant d'hommes que de femmes.

Source : BCSS, Datawarehouse marché du travail et protection sociale (2018). Calculs et traitement : SPF ETCS



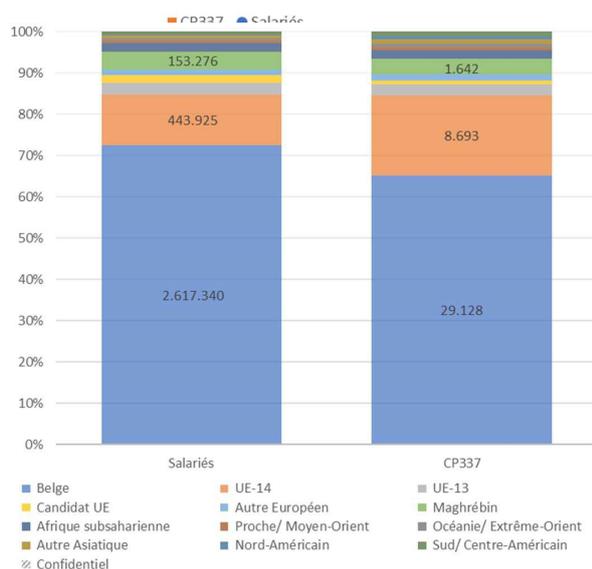
Dans la commission paritaire 337, l'écart salarial sur base du salaire horaire pour les employés est 3 fois supérieur à celui pour l'ensemble des salariés du secteur privé, les hommes employés de la CP 337 gagnant 19% de plus que les femmes. En revanche, les ouvrières dans cette même commission paritaire gagnent en moyenne 3% de plus que les ouvriers.

Source : Statbel, Direction générale Statistique, Statistics Belgium, Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires (2019). Calculs et traitement : SPF ETCS



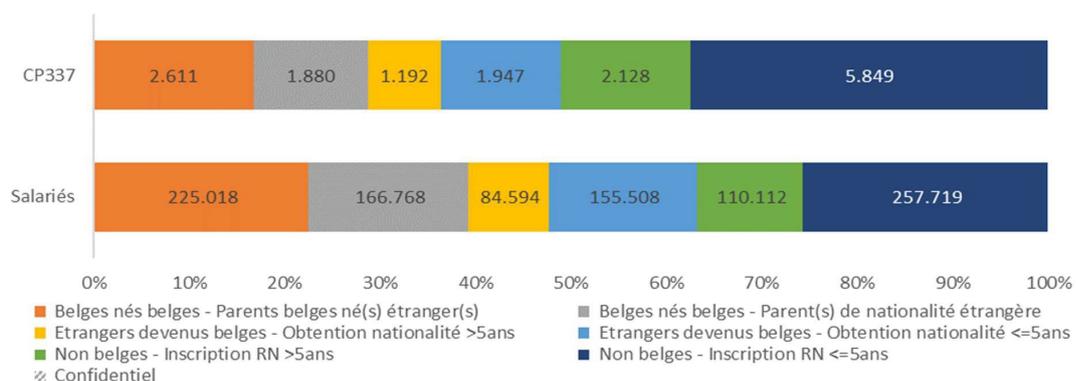
Les salariés de moins de 25 ans sont proportionnellement moins présents dans la CP 337 que dans l'ensemble des salariés, le reste de la répartition par classe d'âge ne montre pas de grandes différences entre cette commission paritaire et l'ensemble des salariés.

Source : BCSS, Datawarehouse marché du travail et protection sociale (2018). Calculs et traitement : SPF ETCS



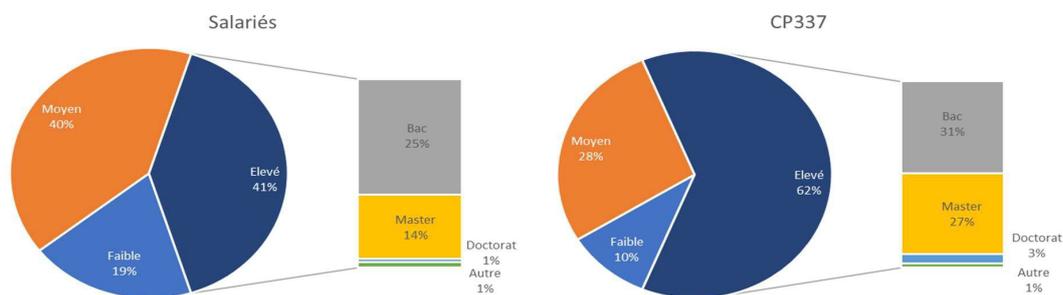
La part des Belges d'origine est plus faible dans la commission paritaire auxiliaire pour le secteur non-marchand que dans l'ensemble des salariés. À l'inverse, les parts de personnes originaires d'Amérique du Nord, de l'UE-14 et d'Océanie / Extrême-Orient sont plus importantes

Source : BCSS, Datawarehouse marché du travail et protection sociale (2018). Calculs et traitement : SPF ETCS



Source : BCSS, Datawarehouse marché du travail et protection sociale (2018). Calculs et traitement : SPF ETCS

Dans la CP 337, les proportions des personnes inscrites au Registre national sont plus importantes que pour l'ensemble des salariés, principalement lorsque l'inscription date de maximum 5 ans.



Source : BCSS, Datawarehouse marché du travail et protection sociale (2018). Calculs et traitement : SPF ETCS

Une grande part des salariés de la commission paritaire 337 sont diplômés de l'enseignement supérieur et la part de doctorat est supérieure à celle de la population salariée. Les travailleurs de cette commission paritaire ont plus fréquemment fait des études en « sciences sociales, commerce et droit » et ce, particulièrement pour les personnes ayant obtenu un diplôme de l'enseignement supérieur.

## A.2.8. Répartition des salariés selon l'origine et la commission paritaire (20-64 ans, 2019)

2019	Belge	UE-14	UE-13	Candidat UE	Autre Européen	Maghrébin	Afrique sub-saharienne	Proche/Moyen-Orient	Océanie/Extrême-Orient	Autre Asiatique	Nord-Américain	Sud/Centre-Américain	Total*
<b>Total</b>	<b>2.610.616</b>	<b>453.033</b>	<b>110.020</b>	<b>72.045</b>	<b>50.858</b>	<b>159.771</b>	<b>85.968</b>	<b>21.292</b>	<b>19.161</b>	<b>34.908</b>	<b>4.445</b>	<b>25.691</b>	<b>3.812.658</b>
100	8.980	2.053	940	560	382	1.110	427	188	57	246	:	160	15.885
101	25	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	39
102	1.897	444	44	20	12	29	20	:	:	:	:	:	2.604
104	4.354	1.529	50	216	28	245	26	:	:	:	:	:	6.744
105	3.312	262	14	187	37	386	15	23	:	13	:	:	4.446
106	4.004	549	267	195	82	285	81	21	28	19	:	18	5.847
107	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	34
109	3.582	582	297	279	192	243	113	118	15	125	:	38	5.875
110	2.753	659	255	173	208	277	198	46	37	217	:	48	5.149
111	72.225	13.086	3.676	4.156	1.559	4.987	1.797	666	161	905	37	422	108.329
112	15.964	3.054	821	624	549	1.041	307	234	65	651	16	92	24.358
113	464	178	29	12	:	13	:	:	:	:	:	:	758
114	650	147	16	16	12	37	26	:	:	:	12	:	962
115	2.488	931	142	124	54	184	45	11	:	13	:	:	4.166
116	28.924	4.466	786	1.023	479	1.823	570	137	51	278	20	157	40.552
117	1.023	71	:	11	:	35	:	:	:	:	:	:	1.217
118	33.003	6.282	3.748	2.117	1.057	3.965	1.660	481	229	947	29	256	56.137
119	18.614	3.705	1.545	1.019	590	2.341	1.853	232	187	461	19	171	32.222
120	7.901	923	389	425	204	604	141	93	17	172	:	30	11.528
121	11.317	5.004	2.407	5.982	1.307	9.767	2.150	262	84	535	11	565	40.839
124	85.827	16.956	9.114	5.862	2.107	4.324	1.366	424	119	465	45	501	132.748
125	2.469	288	126	71	54	57	42	:	:	11	:	15	3.294
126	9.619	1.149	495	204	180	302	135	50	19	97	:	44	12.836
127	1.193	209	24	41	41	127	41	15	:	:	:	:	1.823
128	283	113	12	:	14	32	17	:	:	:	:	:	525
129	1.378	181	17	43	11	46	:	:	:	:	:	:	1.819
130	5.124	547	121	63	70	143	52	32	:	40	:	38	6.542
132	1.136	76	27	:	:	:	:	:	:	:	:	:	1.292
133	571	87	:	37	:	19	:	:	:	:	:	:	771
136	3.818	702	242	133	62	254	77	23	:	39	:	18	5.638
139	335	57	19	:	:	:	:	:	:	:	:	:	462
140	43.213	9.729	6.039	3.673	2.281	7.417	2.890	855	134	556	31	302	81.276
142	2.105	542	275	218	111	489	295	266	14	80	:	29	4.628
143	214	24	12	:	:	:	:	:	:	14	:	:	314
144	2.178	380	424	21	59	83	32	20	:	21	:	32	3.364
145	8.392	1.196	2.323	348	209	501	416	58	256	268	13	74	14.540
146	128	15	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	155
148	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
149	32.192	6.268	1.849	1.537	819	2.783	836	390	87	391	30	244	49.381
152	6.538	1.118	280	384	351	622	300	84	33	180	:	148	10.815
200	339.554	59.666	7.550	4.895	5.125	12.332	5.165	1.985	4.028	2.768	997	2.784	462.818
201	55.279	12.417	1.405	1.812	1.182	3.149	924	590	512	1.608	99	514	83.257
202	41.310	7.180	784	772	617	1.389	471	251	134	310	25	242	56.411
203	90	27	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	124
205	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
207	61.712	11.534	995	515	671	1.433	606	257	500	363	230	441	82.226
209	51.850	7.526	843	545	571	991	312	208	515	253	96	280	66.483
210	3.213	743	60	25	39	52	12	:	12	:	:	12	4.346
211	4.099	559	54	33	45	82	16	13	23	15	:	24	5.174
214	3.945	223	27	22	43	13	:	:	11	:	:	12	4.498
215	3.617	724	101	68	56	54	37	12	43	40	19	44	4.978
216	6.804	712	53	71	48	96	40	:	14	23	:	16	8.166
217	269	112	47	:	11	14	15	:	:	12	:	:	515
219	2.612	343	27	29	19	109	23	:	:	:	:	:	3.343
220	22.752	2.740	302	174	254	342	117	65	104	102	38	148	28.157
221	779	76	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	938
222	1.761	268	16	14	14	22	:	:	:	:	:	:	2.209
223	711	311	34	14	51	38	183	:	14	11	46	35	1.481
224	2.548	186	12	19	16	55	:	:	13	:	:	:	3.006
225	2.989	698	66	76	67	227	61	71	20	19	39	39	4.579
226	33.659	5.554	1.054	1.319	848	1.977	867	246	437	379	87	368	48.753
227	4.633	821	84	41	42	84	35	22	26	26	13	36	6.051

2019	Belge	UE-14	UE-13	Candidat UE	Autre Européen	Maghrébin	Afrique subsaharienne	Proche/Moyen-Orient	Océanie/Extrême-Orient	Autre Asiatique	Nord-Américain	Sud/Centre-Américain	Total*
<b>Total</b>	<b>2.610.616</b>	<b>453.033</b>	<b>110.020</b>	<b>72.045</b>	<b>50.858</b>	<b>159.771</b>	<b>85.968</b>	<b>21.292</b>	<b>19.161</b>	<b>34.908</b>	<b>4.445</b>	<b>25.691</b>	<b>3.812.658</b>
300	989	142	12	:	:	31	14	:	:	:	:	:	1.265
301	9.606	840	144	95	142	324	146	70	19	85	12	49	12.269
302	47.559	19.713	4.169	3.217	2.944	8.383	5.054	1.870	2.990	6.395	143	1.688	108.469
303	719	305	26	24	21	94	30	:	:	15	:	14	1.311
304	3.711	1.155	111	37	96	125	83	41	63	26	42	76	5.769
306	17.123	2.121	170	277	194	764	351	47	119	109	24	68	22.504
307	9.702	1.186	133	187	116	241	87	35	26	35	:	26	12.293
309	312	64	:	:	:	12	:	:	:	:	:	:	436
310	39.279	4.352	517	349	314	951	566	114	328	183	50	146	49.341
311	31.531	9.431	1.169	1.491	1.257	3.143	1.543	435	209	666	61	674	53.716
312	6.061	1.827	117	132	99	296	68	27	15	55	:	42	9.393
313	9.646	1.361	174	273	136	646	185	78	31	84	:	36	13.101
314	7.871	2.752	281	520	359	744	261	243	105	277	:	151	14.016
315	6.628	1.655	136	274	110	580	301	63	64	58	24	68	10.357
316	215	16	:	:	:	22	:	:	:	:	:	:	277
317	9.795	2.689	209	791	318	2.121	399	72	47	101	16	69	17.450
318	30.358	3.546	460	236	319	919	1.329	55	92	248	19	220	40.476
319	56.036	7.946	550	508	478	1.840	1.186	211	169	246	33	345	72.704
320	1.280	214	18	:	:	17	:	:	:	:	:	:	1.680
321	1.919	297	31	39	35	68	14	:	:	12	:	:	2.574
322	96.202	30.972	33.156	6.786	7.178	15.460	14.543	2.039	1.025	5.389	182	6.094	227.994
323	7.092	2.134	372	158	228	345	151	47	52	186	17	158	11.449
324	345	38	15	:	11	11	:	:	30	48	:	:	539
325	2.177	192	26	16	14	62	28	:	:	15	:	:	2.723
326	13.985	1.695	129	91	96	349	110	17	28	40	11	33	17.240
327	28.521	3.952	380	804	826	1.565	1.004	406	160	470	16	128	41.204
328	12.254	3.088	198	724	233	4.281	357	81	27	86	:	110	22.552
329	29.569	7.235	746	657	729	2.713	1.600	441	241	358	106	487	46.807
330	193.176	27.562	4.453	2.878	2.489	9.051	10.023	997	957	1.752	151	1.544	267.445
331	10.813	935	148	307	153	891	243	101	44	76	31	84	14.335
332	6.938	2.153	140	168	109	838	457	46	35	43	11	151	11.577
333	1.216	283	32	14	22	31	28	:	:	22	:	:	1.749
334	321	39	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	416
335	15.159	3.345	432	145	250	409	205	112	336	130	67	148	21.494
336	23.605	3.405	538	421	456	782	345	90	158	208	67	174	31.207
337	29.623	9.056	1.143	514	690	1.702	1.019	337	388	552	395	482	47.794
339	3.648	777	99	73	84	398	132	29	13	22	:	24	5.610
340	1.977	180	31	17	22	37	:	:	:	12	:	11	2.388
341	5.883	666	67	83	45	82	34	12	17	21	:	:	7.194
999	513.967	60.646	5.008	4.761	3.589	16.101	6.549	1.610	2.443	1.806	712	2.125	646.646
ONSSAPL	251.408	37.077	4.106	4.718	3.805	16.270	12.616	2.981	825	2.302	192	1.742	357.455

Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS

N.B. : Ces 8 fiches sont issues des annexes du *Monitoring socioéconomique 2022 : Marché du Travail et Origine* réalisé par UNIA et le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. Le Monitoring et les annexes sont disponibles sur le site : <https://emploi.belgique.be/fr/publications/monitoring-socioecono-mique-2022-marche-du-travail-et-origine> (consulté le 04/08/2023).

## A.3. Questionnaire d'enquête

### A.3.1. Quelques informations sur votre association

Votre association est-elle membre de la CODEF (fédération patronale multisectorielle du secteur associatif) ?

Quelle est ou quelles sont la ou les commission(s) paritaire(s) de votre association ?

Quelle est l'année de création de l'association ?

Quel est le code postal du siège social (ou siège d'exploitation) de l'association ?

Combien y a-t-il de travailleurs (en personne physique) sous contrat de travail au sein de l'association ?

Remarques éventuelles

### A.3.2. Quelques informations sur vous en tant que personne en charge du recrutement au sein de votre association

Quel est votre genre ?

Quel est votre âge (en année) ?

Quelle est votre nationalité ? Si vous avez une double nationalité, indiquez les 2.

Avez-vous des origines étrangères ?

*Choix parmi : Oui, mes 2 parents sont nés dans un pays de l'UE hors de la Belgique, Oui, mes 2 parents sont nés dans un pays hors de l'UE, Oui, un de mes parents est né dans un pays de l'UE hors de la Belgique, Oui, un de mes parents est né dans un pays hors de l'UE, Oui, un de mes grands-parents est né dans un pays de l'UE hors de la Belgique, Oui, un de mes grands-parents est né dans un pays hors de l'UE, Oui, au moins 2 de mes grands-parents sont nés dans un pays de l'UE hors de la Belgique, Oui, au moins 2 de mes grands-parents sont nés dans un pays hors de l'UE, Non, mes 2 parents et mes 4 grands-parents sont nés en Belgique, Je ne sais pas*

Quelle est votre origine ethnique ?

Quel est le code postal de votre lieu de résidence actuel ?

Quel est le code postal du lieu de résidence où vous avez vécu le plus longtemps ?

Depuis combien d'années travaillez-vous au sein de l'association ?

Quelle est votre fonction au sein de l'association ? (Vous êtes obligatoirement en charge du recrutement pour participer à cette enquête)

Combien d'années d'expérience avez-vous en recrutement, tous secteurs confondus ?

Qu'avez-vous suivi comme formation en recrutement ?

Avez-vous déjà suivi une formation sur la diversité, l'inclusion et les biais inconscients ?

Vous sentez-vous familiarisé avec les lois et les réglementations en matière de discrimination à l'embauche liée à l'origine culturelle ou ethnique ?

Vous sentez-vous familiarisé avec les procédures d'engagement des travailleurs étrangers (permis de travail, visa, etc.) ?

Remarques éventuelles

### A.3.3. La procédure de recrutement au sein de votre association

Existe-t-il une procédure de recrutement formelle (règles écrites) au sein de votre association ?

Combien de personnes interviennent-elles dans le processus de recrutement ?

#### *Rédaction de l'offre d'emploi*

Pratiquez-vous cette étape ?

Demandez-vous aux candidats de transmettre un CV anonymisé (sans photo, nom, prénom, âge, nationalité) ?

Précisez-vous les compétences linguistiques nécessaires pour exercer l'emploi ?

Énoncez-vous clairement les critères de sélection ?

Utilisez-vous un langage inclusif et neutre en termes de genre ?

Orientez-vous vos offres d'emploi vers des groupes cibles (jeunes diplômés, APE, Impulsion, Article 17, Article 60, DEI, travailleurs étrangers, personnes porteuses d'un handicap, personnes en réinsertion professionnelle, etc.) ?

Proposez-vous des aménagements raisonnables durant la procédure de recrutement ?

#### *Diffusion de l'offre d'emploi*

Pratiquez-vous cette étape ?

Placez-vous vos offres d'emploi sur le site du Forem ?

Placez-vous vos offres d'emploi sur les sites des organismes dédiés au secteur non-marchand privé (exemple : Guide social) ?

Placez-vous vos offres d'emploi sur des sites spécialisés (exemple : Indeed) ?

Partagez-vous vos offres d'emploi au sein de votre réseau privé (exemple : profil Facebook) ?

Demandez-vous aux travailleurs de votre association de partager vos offres d'emploi au sein de leurs réseaux ?

#### *Sourcing des candidats (processus de recherche, d'identification et d'attraction de candidats potentiels)*

Pratiquez-vous cette étape ?

Cherchez-vous des profils de travailleurs sur les réseaux sociaux professionnels (exemple : LinkedIn) ?

Faites-vous appel à des agences de recrutement et/ou des chasseurs de têtes ?

#### *Présélection des candidats sur base des CV*

Pratiquez-vous cette étape ?

Rédigez-vous une grille de critères unique que chaque recruteur utilise pour évaluer les CV ?

Vous assurez-vous que les profils présélectionnés sont diversifiés en termes de genre, d'origine ethnique, d'âge et d'expérience ?

#### *Entretiens d'embauche*

Pratiquez-vous cette étape ?

Est-ce que ce sont les mêmes personnes qui présélectionnent les CV et qui font passer les entretiens ?

Procédez-vous à des entretiens téléphoniques avant les entretiens en face à face ?

Rédigez-vous une grille d'évaluation unique que chaque recruteur utilise durant l'entretien ?

Posez-vous les mêmes questions à tous les candidats pour un même poste ?

#### *Tests (techniques, de compétences, de mises en situation, etc.)*

Pratiquez-vous cette étape ?

Proposez-vous les mêmes tests à tous les candidats pour un même poste ?

#### *Vérification des références*

Pratiquez-vous cette étape ?

Prenez-vous en compte ce que vous disent les anciens employeurs des candidats ?

#### *Négociations*

Pratiquez-vous cette étape ?

Proposez-vous des rémunérations différentes selon les candidats et leur profil pour un même poste ?

#### *Clôture de la procédure de recrutement*

Pratiquez-vous cette étape ?

Informez-vous les candidats qu'ils sont non retenus par courriel ?

Informez-vous les candidats qu'ils sont non retenus par téléphone ?

Faites-vous des *feedbacks* ?

Une personne désignée par votre association fait-elle l'accueil de chaque nouveau travailleur ?

#### *Evaluation de la procédure de recrutement*

Pratiquez-vous cette étape ?

Modifiez-vous votre procédure de recrutement en fonction du poste à pourvoir ?

Votre association a-t-elle mis en place une politique de diversité formelle (écrite) ?

Y a-t-il une personne en charge de la diversité et de l'inclusion au sein de votre association ?

Remarques éventuelles

### A.3.4. Votre sélection des candidats lors de la procédure de recrutement

Classez ces critères d'évaluation de candidature par ordre d'importance, le 1 étant le plus important pour vous (3 choix) :

- Niveau d'éducation (CESS, Bachelier, Master, Doctorat, ...)
- Ecole/Université
- Compétences techniques
- Expérience professionnelle
- Maîtrise du français
- Permis de conduire
- Permis de travail valide
- Première impression
- Personnalité
- Apparence physique
- Compatibilité avec l'équipe
- Exigence salariale
- Compétences relationnelles
- Compétences numériques
- Compétences linguistiques
- Aide à l'emploi
- Age
- Genre
- Lieu de résidence
- Origine ethnique
- Capacité rédactionnelle et orthographe
- Flexibilité
- Connaissance du secteur associatif
- Autre

Prenez-vous en considération les stéréotypes, biais et préjugés des bénéficiaires/usagers de votre association lorsque vous procédez au recrutement d'un nouveau travailleur ?

Dans quelles circonstances ? (*question conditionnée*)

Etes-vous pour l'utilisation de CV anonymisés (sans photo, nom, prénom, âge ni nationalité) durant le processus de recrutement ?

Expliquez votre réponse (*question conditionnée*)

De façon générale, pensez-vous que les travailleurs étrangers sont :

- Diplômés
- Compétents
- Qualifiés
- Flexibles
- Motivés
- Fiables
- Ponctuels
- Loyaux
- Efficaces

*Choix de réponses parmi : Plus que les travailleurs belges, Autant que les travailleurs belges, Ça dépend des personnes, Moins que les travailleurs belges, Je ne sais pas*

Selon vous, les diplômés provenant de pays non occidentaux sont :

*Choix de réponses parmi : De meilleure qualité que les diplômés occidentaux, De qualité équivalente aux diplômés occidentaux, Cela dépend du pays d'origine/de l'école/de l'université, De moins bonne qualité que les diplômés occidentaux, D'aucune qualité, Je ne sais pas*

Que pensez-vous du port de signes convictionnels au travail ?

Vous fiez-vous à votre première impression, au *feeling* lors d'un recrutement ?  
S'il/elle était le/la plus qualifié·e pour un poste, engageriez-vous un·e candidat·e :

- Non belge provenant de l'Union européenne
- Non belge provenant d'un pays hors de l'Union européenne
- Avec le statut de réfugié
- Qui ne parle pas du tout français
- Qui ne parle pas très bien français
- Qui a un accent prononcé

Remarques éventuelles

### **A.3.5. Votre environnement culturel**

Considérez-vous les entités suivantes comme étant multiculturelles (pluralisme culturel dans lequel différentes ethnies collaborent et dialoguent sans nier leur identité propre) ?

- La Belgique
- La Région bruxelloise
- La Wallonie
- Le village ou la ville où est située votre association
- La grande ville (+ de 50 000 hab.) la plus proche de votre association
- Le quartier où est située votre association
- Le secteur d'activités dans lequel évolue votre association
- Les travailleurs (citoyens/usagers/bénéficiaires) de votre association
- Le conseil d'administration de votre association
- Le public (citoyens/usagers/bénéficiaires) de votre association

Etes-vous en faveur d'un environnement multiculturel au sein de votre association ?

Si vous pouviez choisir, vous préféreriez travailler avec des personnes :

- Du même niveau d'éducation que vous
- Du même sexe/genre que vous
- Ayant la même orientation sexuelle que vous
- Avec la même couleur de peau que vous
- Issues de la même classe sociale que vous
- Qui ont à peu près le même âge que vous
- De la même religion que vous
- Qui parlent la même langue que vous
- Vivant dans la même ville/le même village que vous
- Issues de la même origine ethnique que vous
- Ayant le même profil professionnel que vous

Pensez-vous que la diversité ethnique et culturelle soient des atouts au sein d'une association ?

Quelle est votre couleur préférée ?

Remarques éventuelles