

A l'attention de  
Mr. Philippe Moureaux  
Bourgmestre de Molenbeek-Saint-Jean  
Rue Comte de Flandre 20  
1080 Bruxelles

Bruxelles, le 22 février, 2006.

Monsieur Moureaux,  
Bourgmestre de Molenbeek-Saint-Jean,

C'est avec honneur que je vous adresse quelques propositions de projets économiques en faveur de la population immigrée fortement représentée dans votre commune.

Un bourgmestre comme vous devrait certainement se soucier de l'avenir économique de sa commune. Votre population est majoritairement d'origine immigrée, et, par conséquent, elle est aussi majoritairement très pauvre, exclue et vraisemblablement démunie de toutes les chances de réussite sociale. En effet, j'ai bien dit « vraisemblablement ».

D'après vous : quelle est la force de travail qui se débrouillera le mieux pour naviguer sur les voies économiques de la mondialisation ? Est-ce celle qui est habituée à prendre les autoroutes ou celle qui passe par les petits chemins par nécessité ?

Dans quel type d'équipe il y a-t-il plus de probabilité d'inventer des produits ou services qui vont séduire le monde entier ? En autres mots : quelle équipe est la plus prédisposée à la paresse intellectuelle ? Est-ce l'équipe qui est culturellement uniforme ou celle qui est culturellement diversifiée ?

La première raison pour laquelle je voudrai faire des projets économiques avec les immigrés, c'est parce qu'à force d'avoir été le groupe le moins favorisé de toute la société civile, les immigrés sont devenu le groupe qui réagit le plus vite aux conditions économiques qui ne cessent de se dégrader. Cette couche de population ne souffre pas de la myopie des personnes fortunées.

Deuxièmement, c'est le seul groupe qui dispose d'un meilleur sens de survie – c'est un comportement actuellement très recherché par les entreprises qui souhaitent survivre la globalisation.

Troisièmement, par le simple fait d'avoir été le groupe le plus exposé à de multiples risques et en permanence, les immigrés sont les moins terrifiés par l'échec et mentalement mieux armés pour fonctionner dans la nouvelle économie, comparé à ceux qui ont connu un parcours impeccable ou ceux qui ont été pistonnés. Tous les chefs d'entreprise et les chasseurs de têtes couronnés de succès sont du même avis.

Je ne souhaite certainement pas faire l'éloge de l'exclusion sociale et économique. Au contraire, je souhaite simplement apporter un éveil auprès des immigrés de leurs potentiels inexploités et quelques possibilités pour les aider d'une autre façon. Même avec tous les revers qu'ils ont pu réunir pendant leur parcours, ils se sont créé des atouts qui méritent

l'attention des entreprises d'une part. De l'autre part, faire usage des diversités culturelles localement disponibles, c'est la meilleure préparation pour affronter la globalisation du commerce pour les entreprises. Le rôle de mes projets est de rapprocher les immigrés et les entreprises les uns vers les autres pour qu'ils découvrent ces réalités.

J'ai recensé un manque de dialogue direct entre les entreprises et les allochtones. Entre ces deux groupes, il n'y a que des chartes pour la non-discrimination et la diversité, les lettres de sollicitation, beaucoup des C4 et parfois des lettres de démission. Il n'y a que des papiers entre eux, excepté l'interaction humaine. Mes propositions visent à remplir cette lacune. Mes projets permettront des rencontres entre entreprises et allochtones, de lever les barrières qui rendent l'accès aux emplois difficiles, et de réduire la résistance des entreprises qui redoutent travailler avec des allochtones.

Les chefs d'entreprise sont souvent favorables à la diversité en entreprise, mais en général c'est le reste du personnel qui bloquent les candidatures à l'engagement d'un allochtone par toutes sortes d'arguments trop souvent fallacieux. Impuissant, le patron s'incline aux préférences de son personnel (alors qu'il aurait souhaiter licencier tout le monde par rage). La solution que je propose ne forcera aucune entreprise d'engager un allochtone au sein de l'entreprise, si on ne le souhaite pas. L'heure est à l'externalisation des services, ce sera la meilleure solution pour le bien-être de tous. Cela contourne la mauvaise volonté d'un personnel qui résiste ce changement pourtant nécessaire pour la compétitivité.

**Projet 1** L'externalisation des services ou tâches existantes aux allochtones pour alléger le surplus de travail dans les entreprises restructurées, en expansion ou en processus de création. (modèle simple et temporel)

La plupart des personnes qui travaillent actuellement encore dans une entreprise sont submergées de travail. Pour diminuer la masse salariale très coûteuse, les patrons n'hésitent pas à supprimer des postes, souvent au détriment de l'entreprise même. Le travail qui reste après les départs est ensuite reparti en plusieurs tâches, puis déposé comme travail supplémentaire à la charge des survivants de la restructuration. Par conséquent, le bien-être au travail est sérieusement compromis, et en fin de compte, la qualité et la compétitivité aussi.

Les travailleurs qui vivent une pression accrue font des dépressions, et se mettent en maladie pour éviter le licenciement. À l'heure actuelle, cela n'empêche plus le patron de les remplacer quand la productivité est menacée. Mais, en renvoyant les employés, il perd aussi irrévocablement les connaissances valables pour la continuité du business. Beaucoup d'entreprises se trouvent ainsi dans un dilemme. L'engagement d'une personne supplémentaire pour aider le travailleur affaibli coûte trop cher, et garder une personne malade ou engager une novice nuit à l'efficacité et à la rentabilité. C'est pour ces raisons, entre autres, que les chefs d'entreprise se tournent vers d'autres solutions comme l'externalisation. Ils sous-traitent ainsi aux autres tous les soucis associés à la gestion des travailleurs.

Sous-traiter une production industrielle ou manuelle vers, par exemple, l'Europe de l'Est est faisable parce que le facteur linguistique ne joue aucun rôle dans ce type d'activité. Par contre, sous-traiter un service exige non seulement la connaissance de la langue de travail de l'entreprise, mais aussi la connaissance du patrimoine culturel du pays d'origine de l'entreprise. C'est pourquoi je pense que les entreprises auront beaucoup d'avantages de

sous-traiter les services aux Belges d'origine immigrée. À Molenbeek, par exemple on y trouve des Francophones et des Néerlandophones.

En général, pour réaliser leurs objectifs commerciaux à court terme les entreprises sont prêts à sous-traiter du travail n'importe la couleur de la peau, la religion ou le groupe ethnique des personnes. Que le poste soit occupé par une voilée ou un barbu ou autre, le patron ne s'y intéresse plus tant que le coût total du service rendu soit beaucoup plus intéressant que d'avoir du personnel dans l'entreprise et d'investir en équipement et en espace de bureau, et en mazout pour les chauffer. L'externalisation des services aux allochtones arrangera beaucoup de monde.

Je souhaite développer des projets dans ce sens dans votre commune si vous l'autorisez. J'ai quelques pistes pour compresser d'autres coûts que celles des salaires classiquement visés, car ça, c'est mon métier. Si ces opérations seraient tenues dans une zone franche, nous pourrions offrir des prix encore plus concurrentiels aux clients. Les entreprises de la région bruxelloise et celles de la périphérie flamande viendront certainement faire leur shopping à Molenbeek.

Toutefois, pour amorcer cette dynamique, il faudrait d'abord combler l'écart entre les entreprises et les allochtones. Pour cela, j'ai prévu la mise en place d'un projet en parallèle. C'est le Team Building entre entreprises et allochtones, pour renforcer l'esprit d'équipe (projet 2). C'est une étape préparatoire et nécessaire, qui permettra une douce transition pour les deux parties vers cette nouvelle façon de travailler ensemble.

**Projet 2** La construction de l'esprit d'équipe entre les travailleurs d'origine immigrée, avec comme objectif majeur, la création de nouveaux types de services de soutien aux entreprises. (modèle complexe et durable)

Un événement Team Building est utilisé pour construire la collégialité et la coopération entre les membres d'une équipe. Comme catalyseur, on se sert traditionnellement des événements, comme un pique-nique dans les bois, une sortie à la mer, ou une journée de sport. Pas tous les employés aiment y participer, parce que ce n'est pas différent de ce qu'ils font déjà en famille.

Mon programme propose un nouveau catalyseur : la présence des jeunes allochtones, soigneusement sélectionnés et dont les profils ou les ambitions correspondent avec l'activité de l'entreprise ou celle d'une équipe dans une entreprise. Ce seront des séances d'une journée entière dans laquelle une équipe spécifique d'une entreprise abordera une thématique ou une problématique en entreprise et pour laquelle une solution est recherchée. Ici, c'est l'imaginaire qui sera sollicité, et pas la couleur de la peau, ni l'appartenance religieuse, ni la nationalité des personnes.

Un autre catalyseur sera de cuisiner ensemble le repas de midi, en présence des chefs cuisiniers et animateurs d'origine allochtone. Tout le monde sera amené à mettre les mains dans la pâte. La diversité sera présentée aux entreprises sur un plateau, et ensuite célébrée ensemble. C'est agréable, différent et amusant pour les employés d'entreprise, c'est cool pour les jeunes.

Les jeunes seront accompagnés avant, pendant et après la rencontre avec les entreprises par une équipe de spécialistes en développement humaine que je recrute moi-même. J'intervient

personnellement pour faciliter les processus de réflexion avec les entreprises et les jeunes allochtones, et pour assurer la production de l'innovation.

Les résultats escomptés sont :

- Une nette augmentation de la visibilité de la force de travail immigrée. Les allochtones auront la possibilité de prendre le contrôle de leur image et de leur capacité d'inventer des solutions qu'ils pourront eux-mêmes ensuite exploiter commercialement. Nous mettrons à leurs dispositions des outils et des professionnels pour donner suite à toutes les inventions.
- Une augmentation de la visibilité des entreprises qui apprécient la diversité et qui se veulent socialement responsables. Ces entreprises auront l'avantage de développer une certaine excellence en gestion de la diversité, en « economic empowerment », et en diffusion de nouvelles valeurs.
- Le futur choix de collaborateurs dans les entreprises sera définitivement influencé. Désormais, on réfléchira deux fois avant de jeter le CV d'un allochtone dans la poubelle. On hésitera moins à engager les allochtones s'ils s'avèrent être créatifs et innovateurs.
- L'attention des jeunes allochtones s'éloignera graduellement des pensées frustrantes et destructives. Une fois qu'ils se sentent mieux valorisés par leur réelle implication dans un processus créatif, rien ne pourra encore arrêter leur progrès dans le sens du bonheur.
- La fraction numérique s'estompera toute seule, puisque les technologies d'informatique et des télécoms sont inhérentes aux services à distance.
- Une meilleure cohésion sociale sera amorcée.
- L'opinion publique changera dans le sens positif en ce qui concerne les immigrés, si les chefs d'entreprise en jugeront ainsi. C'est l'effet Coca-Cola qui est visée.

**Projet 3**      L'apprentissage de métiers ou de techniques rares pour résoudre la sous qualification des allochtones.

### **Exemple**

Avec l'aide de mes amis de Thaïlande, nous avons développé une formation en sculptures à base de fruits et légumes. C'est une technique artisanale pour sublimer la présentation des plats et des buffets. Récemment, une multinationale américaine située à Bruxelles et spécialisée en grande restauration nous a sollicités pour leur faire une offre pour former pendant deux ans leur personnel de cuisine. Cette entreprise a compris qu'avec ces techniques-là, elle pourrait jouer la concurrence sur un terrain autre que celui du prix, celui du goût ou de l'appétit. C'est l'esthétique qui sera sa carte la plus forte, et le secret de leur réussite sur le marché européen, et surtout dans une capitale mondiale comme Bruxelles. La position qui s'était ouverte pour nous est celle d'un partenariat privilégié pour soutenir les objectifs commerciaux de cette entreprise. Une petite équipe thaïlandaise travaillera avec

une équipe de cuisiniers belges. Tout le monde est content : l'entreprise, ses travailleurs, les Thaïlandais (ne parlant pourtant aucune langue de Belgique) qui ne chômeront plus, et moi aussi. Voilà un produit généré par mon programme.

J'aimerais permettre aux allochtones d'anticiper cette future demande de main-d'œuvre qualifiée. Je souhaite offrir ces formations d'abord aux plus défavorisées pendant quelques années avant d'ouvrir la même possibilité aux autres. Il est certain que ces allochtones seront très vite engagés, et même sans jamais avoir fait preuve de quelconque bilinguisme, qui serait apparemment à l'origine du chômage à Bruxelles. Ces jeunes pourront désormais se positionner confortablement sur le marché de l'emploi, non seulement grâce à cette technique de cuisine, mais aussi par de nouvelles visions qui les guideront aussi loin qu'ils veulent l'imaginer eux-mêmes, dans le futur.

Par le biais de cette formation, le goût de travail des Asiatiques va contraster fort avec la résignation ou la désertion des jeunes Belges issus de l'immigration. Le partage avec des Asiatiques va les redonner plus de confiance en soi, celle qui est minée par le rejet et le racisme depuis des décennies. Après une formation complète et un concours, ils obtiendront un diplôme thaïlandais, tout comme les employés de cuisine de l'entreprise américaine. Ainsi, ces jeunes auront vécu un exemple concret de tous les avantages que la mondialisation pourrait apporter pour eux.

J'ai bien d'autres formules « exotiques » dans le pipeline pour multidiscipliner les personnes les moins qualifiées qui souhaitent travailler dans le secteur Horeca. D'ailleurs, comme l'Horeca est le secteur le plus facile à comprendre par tous, il servira comme laboratoire pour les premières inventions de structures de sous-traitance, qui sont déjà définies. Après, les autres secteurs seront à l'ordre du jour. Comme vous le comprendrez vous-même, il m'est impossible de vous expliquer toutes mes idées. J'estime que j'ai été assez généreuse en vous révélant les trois exemples ci-dessus. J'espère que mes propos vous convainquent.

Les gens sont comme les fleurs. De plus de variétés que vous plantez, de plus de couleurs que vous aurez dans votre jardin, de plus beau qu'il sera, et de moins vite le sol s'épuisera. Les entrepreneurs sont ceux qui détiennent la semence dans les mains. Les leaders comme vous détiennent les éléments essentiels comme la terre et l'eau. Les personnes comme vous ont le pouvoir de régler le climat pour permettre la croissance. Je vous invite à planter les semences pour qu'elles poussent pour vous, dans votre jardin.

La discrimination et le racisme persisteront toujours. Avant, la discrimination était une puissance ravageuse, démotivante et surtout éprouvante. Seulement, il n'y avait que de la discrimination, sans rien d'autre pour contrebalancer les préjudices subis par ce mal beaucoup trop difficile à objectiver par la victime, et dont la vie a été bouleversée parfois de façon irréversible. Contre cela, il n'y a pas de recours possible, malgré les lois et les directives contre la discrimination et toute une batterie de mesures. Toutes ces mesures n'empêchent pas l'intolérance et le rejet de continuer. Comment voulez-vous que l'on reste sympathique dans des circonstances pareilles ?

Avant, le xénophobe arrivait à son but sans que sa victime atteigne les siens. Ce déséquilibre a été maintenu pendant des générations entières, et toute une couche bien épaisse de votre société civile n'avait pas d'autre option pour se reconstruire que par la religion, avec tous les risques que nous connaissons. Il n'y avait jamais eu quelque chose d'autre pour compenser les dommages moraux. Cette fois-ci, il y aura une multitude de perspectives. Cette fois, il y

aura au moins mon organisation qui s'appelle Aurum Helix Europe, comme contrepois, pour que le déplacement de nos immigrés vers l'Europe et les souffrances qui en découlent n'auraient pas été inutiles.

Il est crucial qu'Aurum Helix soit perçu comme une mobilisation silencieuse partante de la population immigrée (sans distinction), qui a décidé de prendre en charge son destin économique. Aurum Helix restera une initiative privée et apolitique, mais avec un impact sociale. Il est important que le message derrière cette démarche soit le suivant : qu'il n'y a pas que de fanatiques religieux et de casseurs dans cette communauté, que les gens sont volontaire pour travailler, qu'ils ont des talents, qu'ils sont au courant de ce qui se passe au niveau de la libéralisation des services, qu'ils ont compris les effets de mondialisation depuis long temps, qu'ils sont des gens qui aiment l'innovation et le changement tout en gardant leur confession, et surtout, qu'ils ne demandent pas des cadeaux.

Les solutions proposées sont alignées aux priorités gouvernementales de l'Union européenne, étant les suivantes :

- L'égalité des chances et de l'emploi de migrants ;
- La lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale ;
- Innovation et la création de l'emploi ;
- Promotion de la responsabilité sociale des entreprises (Corporate Social Responsibility) ;
- La diversité dans les entreprises ;
- La création d'entreprise par les minorités ethniques ;
- L'adaptabilité des travailleurs dans les entreprises ;
- L'investissement en capital humain ;
- La dimension sociale de la globalisation ;
- La valorisation du travail dans le secteur de l'Horeca ;
- Développement de l'économie sociale.

Ces mêmes projets seront ces jours-ci proposées auprès d'autres capitales européennes. J'ai adressé mes propositions exclusivement à vous, pour la Belgique, parce que les immigrés de votre commune vous adorent véritablement comme bourgmestre.

En guise de conclusion, je vous prie humblement de maintenir la confidentialité quant au contenu de cette lettre. Si vous souhaitez en faire usage, je l'apprécierai beaucoup si vous pouviez juste me le notifier d'avance. Peu importe l'issue de cette sollicitation, informez-moi s'il vous plaît de ce que vous en pensez.

En vous remerciant d'avance de votre temps, veuillez agréer, Monsieur Moureaux, l'expression de ma très haute considération et mes sentiments les plus respectueux.

Naima Mouali  
Fondatrice  
Aurum Helix Europe  
Rijmelgem 10, bus 5  
1932 Sint-Stevens-Woluwe