
Récits d'insertions socioprofessionnelles: les facteurs décisionnels des femmes d'origine étrangère à entreprendre une formation qualifiante dans leur pays d'accueil

Auteur : Kulic, Amina

Promoteur(s) : Faulx, Daniel

Faculté : Faculté de Psychologie, Logopédie et Sciences de l'Éducation

Diplôme : Master en sciences de l'éducation, à finalité spécialisée en formation des adultes

Année académique : 2020-2021

URI/URL : <http://hdl.handle.net/2268.2/13379>

Avertissement à l'attention des usagers :

Tous les documents placés en accès ouvert sur le site le site MatheO sont protégés par le droit d'auteur. Conformément aux principes énoncés par la "Budapest Open Access Initiative"(BOAI, 2002), l'utilisateur du site peut lire, télécharger, copier, transmettre, imprimer, chercher ou faire un lien vers le texte intégral de ces documents, les disséquer pour les indexer, s'en servir de données pour un logiciel, ou s'en servir à toute autre fin légale (ou prévue par la réglementation relative au droit d'auteur). Toute utilisation du document à des fins commerciales est strictement interdite.

Par ailleurs, l'utilisateur s'engage à respecter les droits moraux de l'auteur, principalement le droit à l'intégrité de l'oeuvre et le droit de paternité et ce dans toute utilisation que l'utilisateur entreprend. Ainsi, à titre d'exemple, lorsqu'il reproduira un document par extrait ou dans son intégralité, l'utilisateur citera de manière complète les sources telles que mentionnées ci-dessus. Toute utilisation non explicitement autorisée ci-avant (telle que par exemple, la modification du document ou son résumé) nécessite l'autorisation préalable et expresse des auteurs ou de leurs ayants droit.



LIÈGE université

**Psychologie, Logopédie
& Sciences de l'Éducation**

**Récits d'insertions socioprofessionnelles : les facteurs décisionnels
des femmes d'origine étrangère à entreprendre une formation
qualifiante dans leur pays d'accueil**

Sous la direction du professeur FAULX Daniel

Lecteurs : NOËL Tania

CARNEVALE Marino

Mémoire présenté par **KULIC Amina** en vue de l'obtention
du grade de Master en Sciences de l'Éducation

Année académique 2020-2021



LIÈGE université

**Psychologie, Logopédie
& Sciences de l'Éducation**

**Récits d'insertions socioprofessionnelles : les facteurs décisionnels
des femmes d'origine étrangère à entreprendre une formation
qualifiante dans leur pays d'accueil**

Sous la direction du professeur FAULX Daniel

Lecteurs : NOËL Tania

CARNEVALE Marino

Mémoire présenté par **KULIC Amina** en vue de l'obtention
du grade de Master en Sciences de l'Éducation

Année académique 2020-2021

Remerciements

Tout d'abord, je tiens à remercier mon promoteur, Daniel Faulx dont les enseignements m'ont permis tout au long de mon cursus de développer ma pensée, remettre en question mes acquis, de construire une approche dynamique des sciences de l'éducation.

Je remercie également Virginie Jamin qui m'a fourni de précieux conseils et qui a été d'un soutien inconditionnel dans les moments complexes de la rédaction de ce mémoire

Merci à l'ASBL Form'Anim qui m'a permis de mettre en place mes entretiens dans leurs locaux et à prendre contact avec les participantes.

Dans un second temps, je remercie toutes les personnes qui m'ont aidée à rédiger ce mémoire. Je remercie donc Céline, Anne, Audrey et Medina pour leurs aides apportées aux corrections et retranscriptions.

Je tiens tout particulièrement à remercier Julie, ma compagne, sans qui ces trois ans d'études n'auraient pas eu d'aboutissements.

J'adresse aussi toute ma gratitude à mes parents qui m'ont toujours permis de réaliser des études.

À la mémoire de Muriel Exbrayat, sans qui ce projet n'aurait pas existé.

Table des matières

1. Introduction.....	5
1.1. Présentation de la problématique.....	5
1.2. Appuis théoriques	6
1.3. Présentation des chapitres.....	7
2. Quelques éléments méthodologiques : la méthode du récit de vie et la neutralité bienveillante	10
3. Une posture épistémologique comme partie intégrante de la problématique	15
4. Aspects biographiques, récits de soi et parcours de vie socioprofessionnelle des femmes d'origine étrangère	18
4.1. Femmes et dynamiques migratoires.....	18
4.2. Femmes migrantes, dynamiques familiales et insertion socioprofessionnelle	22
4.3. Socialisation genrée et orientation professionnelle portée sur le <i>Care</i>	26
5. Marqueurs identitaires, intersectionnalité	29
5.1. Marqueurs, dynamiques et tensions identitaires.....	29
5.2. Construction identitaire et engagement en formation.....	32
5.3. Intersectionnalité et identités de femmes migrantes : une approche indispensable	34
6. Contextes sociopolitiques de la société d'accueil.....	38
6.1. Quelques chiffres et données genrées quant à l'accès à l'emploi en Belgique	38
6.2. Scolarisation, formation et équivalence des compétences	40
6.3. La prédominance du <i>Care</i> comme secteur d'insertion socioprofessionnelle des femmes d'origine étrangère.....	41
6.4. Individualisation du processus d'insertion socioprofessionnelle.....	43
6.5. Communautarisation et ressources en réseau de solidarité pour répondre aux violences institutionnelles	45
7. L'exercice de la prise de décision à entrer en formation	48
7.1. La motivation : facteur ou débat stérile ?.....	48
7.2. L'engagement en formation : une décision rationnelle.	49
7.3. Modèle intégratif de la motivation (Fenuillet, 2009)	52
7.4. Une approche plus précise des motifs de l'engagement en formation : le modèle de Carré	55
7.5. Les limites du modèle de l'engagement en formation selon Carré :.....	60
7.6. Une approche plus pertinente du parcours socioprofessionnel des femmes d'origine étrangère.	63
8. Discussion des résultats	65
8.1. Les éléments saillants mobilisés par la réflexion	65

8.2.	Un retour critique sur la méthodologie utilisée	66
8.3.	Impact scientifique et ouverture des questionnements sur les pratiques de formation pour adultes	68
9.	<i>Conclusion</i>.....	69
10.	<i>Bibliographie</i>	73

1. Introduction

1.1. Présentation de la problématique

Selon l'office belge de statistique, en 2020, le solde migratoire, c'est-à-dire la différence entre les immigrations et les émigrations, s'élève à un peu plus de 55 000 personnes. Toujours à partir de la même source, cela contribue à plus de 90 % de l'augmentation de la population résidente en Belgique.¹ La question de la migration et de l'intégration est régulièrement le foyer de controverses politiques et à plus forte raison lorsque l'on se penche sur la question de l'insertion professionnelle qui cristallise les tensions. On ne compte plus les débats stériles qui opposent les argumentaires présentant le manque de mise à l'emploi des personnes d'origine étrangère ou, au contraire, une omniprésence de leur part sur le marché professionnel qui défavoriserait les populations autochtones. Ces positionnements prennent peu en compte les réalités des parcours de vie des personnes allochtones et les conditions réelles de leur insertion socioprofessionnelle.

Étant moi-même issue de l'immigration et professionnelle du secteur de l'intégration des personnes d'origine étrangère, j'ai pu observer les évolutions des conditions de vie des migrants au cours des quinze dernières années. Si les conditions structurelles d'insertion socioprofessionnelle de personnes d'origine étrangère doivent être analysées, ces enjeux sont d'autant plus à questionner au prisme du genre. À la suite de notre arrivée en Belgique, durant mon enfance, j'ai observé des différences entre mes parents à ce sujet. En effet, quand mon père a pu accéder à un apprentissage professionnel par des formations, ma mère est restée sans qualification et a travaillé comme ouvrière en titres-services. Cette première différence a éveillé mon questionnement quant à la représentation des femmes migrantes sur le marché de l'emploi et de la formation. Grâce à ma pratique professionnelle, professeure de français langue étrangère et formatrice en citoyenneté, j'ai pu observer que cette répartition familiale du travail est loin d'être un fait isolé et qu'il s'agit d'un schème récurrent au sein des familles d'origine étrangère.

¹ Office belge de statistique. (2020, mai 26). Migrations. Consulté le 28 mai 2020, à l'adresse <https://statbel.fgov.be/fr/themes/population/migrations#news>

Toutefois, cet angle d'analyse qui figure une dominance masculine est à confronter aux statistiques et pratiques actuelles portant sur le genre des personnes migrantes. En effet, les femmes représentent près de la moitié des personnes immigrantes en Belgique. Selon le Centre Fédéral de Migration, 49 % des entrées déclarées en 2015 étaient des femmes.² Les dernières années ont vu apparaître plusieurs études relatives à la place des femmes dans les dynamiques de migration. Ces dernières mettent en évidence une surreprésentation des femmes migrantes dans l'exercice de métiers peu valorisants. (Simon, 2004) Savoie et Gaudet (2013) mettent en évidence une surreprésentation des femmes d'origine étrangère dans les professions du *Care* et du nettoyage plus qu'un autre secteur. À cela, il faut ajouter des années d'occultation du travail et de la présence des femmes migrantes dans la littérature portant sur les migrations internationales. (Simon 2004)

À la lumière de ces premiers éléments de contexte explicitant mes observations personnelles et professionnelles, ainsi que mes éléments de littérature académiques portant sur les facteurs de l'insertion socioprofessionnelle des personnes migrantes, détaillée ci-après, je pose la question de recherche suivante :

Quels sont les facteurs décisionnels des femmes d'origine étrangère à entreprendre une formation qualifiante dans leur pays d'accueil ?

1.2. Appuis théoriques

À travers ce travail, j'ai décidé d'utiliser une approche pluridisciplinaire en mobilisant tant des ressources littéraires concernant les sciences de l'éducation, la psychologie, l'anthropologie que la démographie. Ce choix a été orienté par défaut dans un premier temps. En effet, le peu de littérature existant dans les différentes disciplines académiques sur les facteurs d'engagements des femmes d'origine étrangère à entrer en formation m'a poussée à élargir mes horizons. Cela s'est toutefois révélé pertinent dans les apports théoriques car cette approche pluridisciplinaire permet de croiser les focales et les angles d'approches de la question. Cette méthode permet également d'avoir une ouverture sur la manière dont le monde de la littérature voit les femmes

² Myriatics 6 : La migration a-t-elle un genre ? (2016, décembre). Consulté le 28 mai 2020, à l'adresse <https://www.myria.be/files/Myriatics-6-FR.pdf>

d'origine étrangère, mais également de remonter à l'origine afin de pouvoir entrevoir une vision globale. Le fait d'avoir de multiples références qui couvrent des champs de recherche différents permet d'analyser cette question de recherche en prenant en compte toutes ses facettes.

Toutefois, à travers ma prospection théorique, il s'est avéré que certains auteurs ont eu des contributions importantes dans les champs qui nous intéressent ici. En effet, les apports plus sociologiques sur les conditions de vie et enjeux rencontrés par les femmes d'origine étrangère en regard de l'emploi sont principalement portés par Sène, Morokvasic, Catarino, Guerraoui et Sturm, Savoie et Gaudet. Mes théorisations sur les modèles d'analyse de motivation et des processus d'engagement en formation sont développées à partir des apports de Henriot, de Fenouillet et Carré, qui se situent plus dans les champs de psychologie et de la formation en sciences de l'éducation.

1.3. Présentation des chapitres

Dans le cadre de ce mémoire, en raison d'une approche qualitative et une méthodologie inductive, avec un public cible peu accessible et peu confortable avec l'exercice de l'entretien, l'objectif principal a été de construire une réflexion plus que de produire des résultats à une question de recherche. De plus, les conditions de réalisations de ce mémoire en raison de la crise sanitaire, ont bouleversé mon calendrier de recherche mais également mon processus de production de données. Le nombre limité de participantes aux entretiens, l'impossibilité de les revoir une seconde fois, les règles sanitaires m'ont forcée à aborder ma question de recherche sous un autre angle, devant me satisfaire de seulement cinq entretiens et principalement de réflexions théoriques.

Afin de produire un document pertinent pour le lecteur, il m'a paru plus intéressant de me détacher du canevas habituel de ce type de travail qui se présente selon la forme : les hypothèses, la méthodologie, les résultats et ensuite l'interprétation des résultats.

J'ai dès lors choisi une approche rédactionnelle plus littéraire qui mêle résultats d'entretiens et approches théoriques en vue de présenter une construction de pensée qui propose des pistes de réflexions et donne des outils d'analyse à la problématique posée ci-dessus.

Je me suis donc fixé comme objectif d’emmener mon lecteur dans ma réflexion, de construire ce mémoire selon les mêmes thématiques que les réflexions qui m’ont habitées tout au long de sa production.

Le premier chapitre de ce travail présentera mes choix méthodologiques, leurs richesses mais également leurs limites. Une approche inductive par le récit de vie nécessite une série de réflexions et de positionnements, ainsi qu’une implication personnelle du chercheur.

Cette implication personnelle est analysée au sein du deuxième chapitre qui vise à mettre en évidence les questionnements qui m’ont animée quant à ma position épistémologique dans la production d’un travail qui peut être en lien avec une problématique politique et militante d’un accès égalitaire à la formation.

Le troisième chapitre de ce travail est le premier chapitre thématique. Ma première démarche dans la production de ces réflexions a été de m’intéresser aux histoires et aux vécus des participantes, des femmes migrantes, de ce qui les constituent. Il est était donc pertinent de commencer mon analyse par un regard portant sur les aspects biographiques, le récit de soi en lien avec l’insertion socioprofessionnelle.

Le quatrième chapitre a pour objectif de mettre en perspective ces différents éléments biographiques avec une dynamique de construction identitaire à laquelle participe l’engagement en formation. Il permet également de distinguer des outils d’analyse pertinents de cette dernière.

Le cinquième chapitre permet de repositionner les femmes d’origine étrangère, leur vécu, les processus de construction de dynamique identitaire au sein d’une société d’accueil qui produit des injonctions, des contextes sociopolitiques, des discriminations et des représentations. Ce chapitre permet de situer sociologiquement ces vécus.

Le chapitre six a pour vocation de proposer une réflexion de la mise en lien de tous les éléments précédents au sein d’un processus décisionnel d’engagement en formation.

Il propose une attention particulière aux concepts de motivation et un regard critique sur les modèles théoriques proposés en sciences de l'éducation.

Le septième et dernier chapitre présente les apports et les limites des réflexions mobilisées. Il propose un regard critique sur la production en elle-même, les méthodologies mais également sur la pertinence scientifique et pédagogique de ce type de travail dans le champs des sciences de l'éducation.

2. Quelques éléments méthodologiques : la méthode du récit de vie et la neutralité bienveillante

L'approche qualitative développée dans ce mémoire nécessite de poser des balises méthodologiques. Dans ce cadre, il m'a semblé pertinent d'utiliser la méthode du récit de vie.

Cette méthodologie appliquée dans mon mémoire doit être appréhendée dans une vision non totalisante, il faut accepter qu'elle laisse des zones d'ombres et favorise des zones de lumière du discours. Cette approche se base sur la réalisation d'un pacte entre la chercheuse et l'enquêtée. Ce pacte repose sur l'annonce des thèmes qui seront abordés lors de l'entretien. (Bertaux, 2010)

À mon sens, il est alors possible de laisser la singularité du vécu de chaque personne guider l'entretien, ce qui permet de ne pas reproduire de violences institutionnelles ou systémiques et de laisser le choix à chaque participante de ce qu'elle souhaite mettre en évidence en regard des thématiques énoncées.

De plus, il me faut considérer qu'une posture totalement neutre du chercheur est une utopie. Afin de pallier certains biais, la méthode du récit de vie permet une déconstruction des stéréotypes du chercheur sur les femmes migrantes. Partir des récits et des singularités me permet également de ne pas déposséder les participantes de leur propre histoire.

C'est donc dans une démarche inductive, que j'ai pris le parti de construire cette recherche. Je souhaitais avant tout éviter d'apposer des théories et concepts sur des expériences de vies, mais je souhaitais construire au fur et à mesure à partir des éléments avancés par les participantes lors des entretiens.

La construction du cadre théorique de conceptualisation se fait alors en aval après avoir reçu les discours des femmes et avoir relevé les éléments qui me semblaient importants. Pour se faire, il n'y avait que le récit de vie comme méthode possible, qui n'induirait aucune question prédéfinie de ma part.

Dans le cadre de ma recherche qui s'attache à comprendre les processus décisionnels des femmes d'origine étrangère à reprendre une formation qualifiante en Belgique, le

récit de vie paraît être la méthode la plus pertinente. En effet, l'étude s'intéresse aux trajectoires de vie ainsi qu'aux facteurs décisionnels. Ces facteurs sont multifactoriels, intrinsèques comme extrinsèques, et c'est la relation entre ces facteurs, la combinaison de ceux-ci qui m'intéressent dans cette recherche. De mon point de vue, le récit de vie permet la lecture et l'analyse de ces dynamiques relationnelles. L'objectif par la mise en récit est d'amener les femmes à parler de leur existence, de leur parcours de vie en leur laissant l'opportunité de choisir ce qu'elles définissent comme important, en leur offrant la possibilité de décrire elles-mêmes leur histoire.

Aucun parcours de vie n'est similaire, celui des femmes d'origine étrangère est d'autant plus singulier que le récit de genre est mis en parallèle avec un parcours migratoire. Le récit de vie permet donc de lier les histoires, de les mettre en cohérence (Marin, 2011), « de créer une forme avec ce qui est difforme ou multiforme, du sens avec ce qui n'en a pas ». (Gaston Pineau in Marin 2011, p. 602) Cette idée permet une double interprétation porteuse dans la recherche qui nous intéresse. Dans un premier temps, le récit de vie permet de trouver le fil rouge entre les différents éléments biographiques au sein d'un récit d'une même personne. Dans un second temps, mis en perspective avec les récits d'autres personnes, il est alors possible de voir se dégager des itinéraires communs qui font résonance l'un à l'autre.

Élever la voix de ces femmes permet de mettre en avant leur expérience personnelle ainsi que les difficultés rencontrées lors de leur parcours migratoire où elles ont souvent été minorées. (Leroy, 2013) Par la mise en récit, « il y a la volonté d'en construire le sens pour soi, mais aussi pour autrui, le premier adressage n'étant pas exclusif, mais, malgré tout, inscrit dans la forme, comme la volonté d'exposer un style propre à soi, une mélodie identifiable dans la grande symphonie de l'Histoire. » (Leroy, 2013, diasporas 22) Le récit de vie permet de tisser le lien entre soi et les autres et de rendre son parcours intelligible.

La dimension autobiographique offre la possibilité aux participantes de raconter leur vécu. Je n'ai donc pas accès à la vérité, mais à une vérité, celle de la participante. Toutefois, l'aspect subjectif de cette méthode ne la dispense pas de dispositions scientifiques à mettre en place. La démarche scientifique adoptée dans ce cadre invite à définir des points d'attention en termes de focus. Ainsi, divers éléments

méthodologiques sont à garder en tête concernant la posture du participant, celle du chercheur et ce qui se constitue dans la relation d'entretien.

Tout entretien, quel qu'il soit, représente toujours une intrusion dans la vie des interlocuteurs, que ce soit dans leur agenda ou dans leur temps personnel. Mais par le récit de vie, c'est également une intrusion dans leur intimité. (Demazière, 2008) De ce fait, si une démarche de recherche structurée peut permettre de poser un cadre et d'évoluer progressivement dans l'intimité des sujets, les ressentis et postulats que le participant peut avoir envers le chercheur ne disparaissent pas. En effet, chaque participant aura tendance à donner une présentation de soi au chercheur, à ne pas se livrer entièrement. En effet, « un entretien est toujours chargé d'enjeux ». (Demazière, 2008, p.19) La nature biographique des éléments amène un phénomène social de classification des individus qui fait intervenir des jugements moraux (Demazière, 2008) que peuvent craindre les personnes interrogées.

De ce fait, le participant module l'image qu'il a de lui en fonction de l'image qu'il a du chercheur. L'identité du chercheur n'est pas seulement définie par les outils qu'il met en place pour se présenter. Son identité est façonnée par son interlocuteur et par les interprétations qu'il fait de la présentation du chercheur ainsi que des intentions qu'il lui affecte. (Paul, 1953 as cited in Demazière, 2008)

Pour ce faire, j'ai décidé de mettre un climat bienveillant favorisant la confiance et l'échange avec ces femmes. J'ai proposé aux participantes de choisir toutes les modalités pratiques liées à l'entretien (heure, lieu de rencontre, nombre de rencontres). De même, outre ma position de mémorante à l'Université de Liège, j'ai décidé également de leur parler de ma position d'immigrée afin de permettre de faire du lien et leur ouvrir la porte sur les possibles discours sensibles liés à la migration ou au pays d'accueil et éloigner toute peur du jugement de ma part sur le parcours migratoire. Mon bagage personnel a permis de faire du lien et d'avoir un dénominateur commun avec ces femmes.

Le chercheur doit adopter une posture adaptée durant l'entretien et une position qui n'entrave pas le discours de son interlocuteur. Selon Demazière (2008), il doit faire preuve de neutralité bienveillante. Cette posture qui comprend différentes attitudes à

développer par le chercheur, mobilise l'empathie et la compréhension comme outils principaux, tout en posant un filtre sur les réactions qu'il peut avoir à l'écoute du récit.

De plus, la compréhension est un outil à mobiliser afin d'éviter les différents obstacles de communication liés aux différentes appartenances sociales entre les individus. (Demazière, 2008) Selon Demazière et Dubar (1999), « une écoute attentive, un accouchement, une communication non violente, un exercice spirituel, une curiosité pour autrui, une empathie respectueuse, un oubli de soi » qualifient l'interaction et la contribution du chercheur au déroulement de l'entretien. (Demazière & Dubar, 1999, as cited in Demazière, 2008, p. 17)

Burrick (2010) met également en avant cette neutralité bienveillante instaurée par une attitude de compréhension (Rogers, 1966 as cited in Muchielli, 1995) qui est définie par plusieurs qualités selon Rogers (1966) :

- La congruence : rester soi-même, présent, ouvert, sans prise de position sur la défensive concernant ses sentiments envers l'interlocuteur
- L'attention positive inconditionnelle : accepter les actes de l'autre sans jugement.
- L'empathie : percevoir la subjectivité de l'autre en prenant en compte les éléments émotionnels et leurs significations tout en gardant une certaine retenue et une décentration impliquée
- L'écoute sensible, ressentir l'affect, l'imaginaire et le cognitif de l'autre pour mieux appréhender ses comportements et son système d'idées et de valeurs (Barbier, 1997 as cited in Burrick 2010, p. 14)

Ces éléments agissent comme cadre d'action dans l'entretien pour garantir au chercheur la position la plus adaptée au discours qu'il accueille.

Pour mener à bien cette recherche, je proposais de me baser sur des entretiens réalisés avec 10 à 12 femmes. À chacune, j'ai proposé la possibilité de se revoir une seconde fois si elles estimaient avoir d'autres éléments à partager, des précisions à donner ou simplement pour faire deux entretiens plus courts en termes de durée.

Cependant, la COVID-19 est venue perturber les fondements sur lesquels je devais m'appuyer pour construire ce travail. Les perturbations ont été de tout ordre, tant

méthodologiques que pratiques. Il me semblait important de pouvoir réaliser un travail d'observation participante au sein de l'institution, Form'Anim, auprès de laquelle j'ai réalisé le recrutement des participantes. Observer la manière dont les travailleurs sociaux mènent leurs entretiens afin de voir comment ils peuvent poser des questions délicates, faire parler les gens de leurs vécus compliqués sans les forcer à s'exprimer et ainsi observer leur manière de communiquer face à ces discours qui peuvent être déstabilisants. Malheureusement avec le virus, les associations qui permettent ce genre d'entretiens ont dû fermer leur porte et cette observation n'a pas pu avoir lieu. Je suis, dès lors, partie dans mes entretiens sans aucune observation ou base autre que celle fournie durant mon cursus universitaire. Par le nonaccès à des centres occupés par les travailleurs sociaux, cela a eu également un impact sur le recrutement des femmes ciblées pour ce mémoire : en effet, l'ASBL avec laquelle je collaborais a vu ses portes se fermer. Plus d'activités, plus de cours, plus d'entretiens individuels avec les acteurs sociaux. Cela a impacté le recrutement des femmes, en envoyant plus de 30 candidatures, uniquement cinq femmes ont accepté se présenter pour cette étude. De ce fait, le nombre idéal de femmes rencontrées est divisé en deux. L'impact sanitaire ne s'arrête pas là. Par les mesures en vigueur, les incompréhensions, la peur de la propagation de ce virus, les rencontres ont également été modifiées. Port du masque, distanciation sociale, mesures d'hygiène, tous ces éléments n'ont pas contribué à établir un cadre rassurant, propice à l'échange. Il me semble également que la pandémie est un des facteurs qui a engendré le fait que je n'ai vu ces femmes qu'une seule fois.

Mais essayons de voir également l'aspect « positif » de cette pandémie à travers ce travail en émettant l'hypothèse que la COVID-19 a fait émerger le facteur de la santé comme déterminant également dans l'insertion socioprofessionnelle. Centre de formation fermé, peur d'être atteint par la maladie, insécurité au niveau de la santé des personnes de notre entourage... La COVID-19, pour ces deux dernières années a été un facteur clé du non-engagement en formation. Il s'agira d'une thématique à analyser ultérieurement.

3. Une posture épistémologique comme partie intégrante de la problématique

En choisissant de m'intéresser explicitement aux parcours socioprofessionnels des femmes migrantes, je m'inscris dans un réseau de production de connaissances traversé par des questionnements plus militants. Il est donc important que je clarifie ma posture dans le cadre de ce mémoire. Face au décalage entre le manque de littérature existante sur le sujet et l'importance numérique des femmes dans les trajectoires de migration (cf. 1,1 présentation de la problématique), le simple fait de porter la focale sur une population sous représentée est déjà un engagement, mais il contribue également à la mise en lumière de phénomènes importants pour le développement d'une approche pertinente de la formation pour adultes.

Cette démarche sera poussée à un autre niveau par le refus de procéder par symétrie par rapport aux connaissances produites sur les parcours socioprofessionnels des hommes migrants. En effet, dans le cadre de cette recherche, ma position de recherche sera orientée d'un point de vue féministe et genré pour la simple et bonne raison que la légitimité des femmes en tant que sujet tant dans la migration que dans la formation est encore peu établie. Catarino et Morokvasic (2005) relèvent cette problématique en insistant sur le fait qu'il est nécessaire de, sans cesse, (re)légitimer cet objet de recherche et de pointer la prédominance toujours d'actualité de l'androcentrisme en sciences sociales qui place l'homme comme un « référent universel ». (Ibid., 2005, p. 1)

Dans ce mémoire, il ne sera pas question de faire une comparaison entre hommes et femmes sous une logique de symétrie car la discrimination systémique de genre cible toujours les femmes. (Fournier, 2010, p. 64) S'il est certain que tant les femmes que les hommes sont victimes de discrimination (économique, raciste, stéréotypante) lorsque celles-ci ou ceux-ci sont issus de l'immigration (Locoh, Puech, 2008), les enjeux rencontrés par les femmes migrantes et les hommes migrants ne sont pas comparables de par leur dimension genrée. Il faut ajouter à cela que les politiques migratoires occultent la plupart du temps les effets de genre. (Locoh et Puech, 2008) Pourtant, les femmes ont toujours été présentes dans les vagues de migrations. (Morokvasic, 1984 in Morokvasic, 2015) Les premières recherches concernant les

migrations féminines sont apparues assez tard dans la littérature académique, car elles datent de 1970 (Miranda, 2010, in Roulleau-Berger, 2010). Il en a résulté une certaine invisibilité des femmes migrantes au sein des écrits, mais aussi dans les représentations collectives. L'invisibilité des femmes dans les flux migratoires est principalement due au classement de ces migrations comme « migrations d'accompagnement ». (Sène, 2013)

Comme le relève Erra (2005), les femmes immigrées souffrent alors d'un double handicap car elles ont une double appartenance : être femme et être immigrée. (Poinsot, 2011, p.43) Dans le secteur de l'insertion socioprofessionnelle, cela se traduit, selon moi, par des freins à l'intersection de cette double appartenance et l'absence de dispositifs spécifiques prenant en compte cette identité spécifique de la femme migrante et les discriminations qui lui sont propres. Dès lors, la tentation est grande de considérer la discrimination tantôt sous l'unique lunette du genre tantôt sous celle de la migration — soit la femme, soit la migrante — et non de manière conjointe.

Appliquée au monde de l'éducation, cette observation des discriminations envers les femmes d'origine étrangère s'amplifie encore d'une autre dimension.

Dans le secteur de l'éducation, il est déjà question de discrimination envers les femmes, comme le soulève Ollagnier (2010). De nombreuses femmes à travers le monde subissent encore des inégalités tant dans la formation continue professionnelle qu'au niveau universitaire. Ces discriminations vont du simple accès à la scolarité dans certains contextes sociopolitiques aux choix et l'accès à des études supérieures dans des pays qui se revendiquent égalitaires.

Nier, banaliser, occulter cette discrimination en gardant une vision dite neutre, en référant à l'expérience masculine, en formation d'adulte sera un frein quant à l'avancée de dispositifs adaptés tant aux besoins des femmes qu'à ceux des hommes. (Ollagnier, 2010) Il est important de souligner que ce n'est pas une question de différences entre les sexes ni une adaptation aux caractéristiques propres aux femmes et aux hommes, mais qu'il est question de changement des rapports sociaux. La formation des adultes doit donc faire disparaître la différence et non la promouvoir. (Fournier, 2010) Et cela passe par la mise en lumière de conditions d'accès à la formation propre à chaque genre.

Ollagnier l'exprime en ces termes : « La formation des adultes ne peut atteindre ses objectifs d'apprentissages, ni défendre des valeurs sociales et économiques de participation et d'engagement individuel et collectif, sans intégrer explicitement des questions relatives au genre » (Ollagnier, 2010, p.43-44). Cette citation peut être mise en parallèle avec les dires de Fournier (2010) qui avance qu'un des enjeux en éducation d'adultes est la prise de pouvoir des individus sur leur environnement avec comme but une transformation sociale ainsi que structurelle qui doivent faire avancer vers l'égalité entre les femmes et les hommes. (Fournier, 2010)

En regard de ces éléments, ma démarche tout au long de ce mémoire aura pour objectif de participer à cette transformation sociale par la mise en évidence des conditions de vie et des facteurs intrinsèques et extrinsèques qui oriente la prise de décision d'entrer en formation des femmes d'origine étrangère.

4. Aspects biographiques, récits de soi et parcours de vie socioprofessionnelle des femmes d'origine étrangère

4.1. Femmes et dynamiques migratoires

Avant d'entrer dans les aspects purement biographiques et liés aux parcours singuliers de chacune, il est important de contextualiser les femmes au sein des dynamiques migratoires. Les femmes ont longtemps été muettes dans la migration, tant dans la littérature que dans le rôle qu'elles jouaient d'« accompagnantes auprès de leur mari » (Sène, 2013). Cette particularité est à relever et à mettre en évidence car si elles ont été invisibles dans les contextes migratoires, elles pourraient tout autant l'être au niveau social ou professionnel.

Si les femmes ont toujours été présentes dans les migrations. (Morokvasic, 1984 in Morokvasic 2015) elles apparaissent dans la littérature tardivement, à partir des années 1970. (Miranda 2010 in Roulleau-Berger 2010) Il en a résulté une certaine invisibilité des femmes migrantes au sein des écrits, mais aussi dans les représentations collectives. L'invisibilité des femmes dans les flux migratoires est principalement due au classement de ces migrations comme « migrations d'accompagnement ». (Sène, 2013)

De cette manière, le rôle des femmes migrantes a longtemps été limité à celui de simples accompagnantes du parcours de leur époux. « [...] *une vision globale de la migration comme phénomène exclusivement masculin s'est imposée, marginalisant ou invisibilisant certaines situations où les femmes étaient pourtant très présentes, notamment sur le marché de travail* » (Golubi et al., 1997 in Morokvasic 2015, p. 5). Comme nous le prouve cet extrait, les femmes ont longtemps été reléguées au second plan, considérées comme femmes de migrants plutôt que femmes migrantes, potentiellement force de travail à part entière. Cette attribution de rôle n'est pas sans conséquence et mènera à interroger les possibles dynamiques au sein des couples lors de l'intégration dans une société d'accueil.

Cette répartition des rôles genrés dans la migration présentée de manière dominante par la littérature fait échos aux récits de quatre des cinq femmes interrogées dans le cadre de ce mémoire. Ces quatre femmes sont arrivées en Belgique dans le cadre d'un regroupement familial avec leur conjoint, la cinquième a réalisé le regroupement familial avec sa mère. Ces récits interrogent alors le statut d'accompagnante et ses conséquences dans la construction d'une vie sociale et professionnelle dans la société d'accueil. Cette dimension est particulièrement mise en évidence par Cassandra³.

*« Il (mari) était en Hollande, mais après il est venu ici en Belgique. Donc quand il est venu, il a fait un regroupement familial. C'est comme ça qu'on est venu. »
(Cassandra)*

Le statut d'accompagnante auquel est reléguée la femme migrante instaure ou entretient alors une relation de dépendance financière et/ou juridique envers celui qu'elle accompagne. Ainsi le statut d'une femme migrante dépend de celui de son conjoint, et ce au minimum jusqu'à l'obtention des titres de séjours, nationalités.

Cassandra explique également lors de son entretien qu'avant son arrivée en Belgique, son mari lui faisait parvenir une somme qu'elle gérait elle-même comme bon lui semblait. Si elle reconnaît une dépendance financière, elle bénéficiait d'une autonomie dans la gestion. À la suite de son arrivée en Belgique, elle met en évidence un contrôle, une perte d'autonomie dans la gestion matérielle.

« Je suis une personne, je n'aime pas demander, mais là je suis obligée de dire donne-moi ça, donne-moi ça (argent)... »

« Bien que avant que je ne vienne c'était comme ça, mais je ne disais pas donne-moi ça, parce là il m'a envoyé. Donc je sais que j'ai 700, je me base sur cette somme-là. Mais ici j'ai pas une somme sur laquelle me baser, pour dire que j'ai par exemple 500 euros (...), j'ai obligé de dire à la personne donne-moi ça, donne ça ».

Au-delà de l'autonomie financière dont parle ici Cassandra, cette inscription dans des réseaux de dépendances principalement conjugales s'étend à toute la représentation de la personne. Le travail de Morokvasic (2015) met en lumière que les discours portant

³ Prénom d'emprunt

sur ces femmes migrantes ne les établissent pas comme individus ou travailleuses, mais plutôt comme membres de la famille et de collectivité.

À cela, il faut ajouter la dimension politique de la migration. Politique entendue ici dans le sens de la politique d'accueil et de régularisation du statut de séjour qui passe par l'essentialisation des motifs de la migration sur la question de conjugalité ou de famille. En effet, lors du discours de Sabrina⁴ à propos de ses papiers et du regroupement familial, elle me dit : *« ça s'est bien passé, on trichait pas, c'était la vérité, mais il y a des gens encore qui font la triche, ils font de faux mariages, mais nous ce qu'on faisait c'était la vérité, mais les gens ils ne peuvent pas savoir tu es là pourquoi. Parce qu'ils pensent que tous les Africains ils n'ont rien dans leur pays alors que moi je suis venue ici par mon mari, mais je ne pensais jamais venir en Belgique (...) Je voulais rester dans mon pays et venir ici de temps en temps (...) et moi je pensais que c'était ça être ensemble, aller, retourner, on est ensemble. Mais ici je pense que le séjour, il faut être ensemble. Tout le temps. »* Ce qu'exprime Sabrina est relatif à la conception politique du regroupement familial en Belgique qui exerce un contrôle du droit de rester sur le territoire en fonction du caractère fusionnel de la relation. Elle est là par son mari, mais la procédure de regroupement familial l'oblige à se mettre dans cette posture d'accompagnante au mépris de son individualité. Dès lors, les procédures de régularisation du statut de séjour contribuent et entretiennent par leur pratique cette représentation de la femme migrante.

Cette idée est également développée par Catarino (2011) qui démontre que la société d'accueil participe à la reproduction de cette représentation en renvoyant les femmes en demande d'insertion socioprofessionnelle autonome vers ses propres réseaux communautaires et collectifs afin de recevoir de l'aide et d'obtenir des ressources. Cette représentation limite la possibilité d'autonomie et d'indépendance des femmes migrantes. Toutefois, cette figure de la femme migrante est en contradiction avec l'idée de l'individualisation de l'intégration nécessaire au processus d'insertion socioprofessionnelle. (Catarino, 2011)

Comme dit précédemment, la femme migrante est seulement identifiée comme membre de la famille (Morokvasic, 2015) plutôt que comme un individu à part entière.

⁴ Prénom d'emprunt

Pourtant, les données de la migration mettent en évidence de plus en plus de migrations entreprises pour des raisons personnelles et individuelles. « Les femmes migrent de plus en plus pour diverses raisons qui sont souvent indépendantes de “leurs familles” : elles sont en quête de plus d’équilibre social, de plus de parité salariale et d’émancipation, ce qu’elles n’ont pas toujours eu dans leurs sociétés d’origine dominées par le système patriarcal instauré dans la majorité de ces sociétés. » (Fankhauser et Kofler, 2009 in Sène, 2013, p.8-9) Comme nous le prouvent les dires de Sabrina, à mon sens, il serait réducteur de dire que les femmes qui viennent par regroupement familial ne viennent que pour cet aspect-là. Si le discours dominant les maintient dans ce statut d’accompagnante tant par les productions littéraires que par les pratiques sociopolitiques, leurs discours mettent en lumière d’autres aspects.

Le regroupement familial n’est pas forcément le but de la migration, mais peut être un moyen d’émancipation, d’autonomisation et de réalisation de projets personnels qui dépassent la sphère familiale. La dynamique migratoire doit être appréhendée au-delà d’une simple catégorisation, il ne s’agit pas uniquement d’un statut, ni d’un calcul coûts-bénéfices, mais d’un mécanisme qui fait intervenir des facteurs identitaires et constitutifs de la personnalité (Abdessadek, 2012) qui peuvent être évolutifs en fonction du vécu de migration. (Sène, 2013)

Dès lors, pour s’intéresser aux trajectoires socioprofessionnelles des femmes d’origine étrangère, il est indispensable de mettre en évidence les mécanismes qui tendent à les invisibiliser, les assimiler à la sphère familiale ou conjugale ou essentialiser leur présence dans le pays d’accueil à ce seul rôle. Les dynamiques migratoires et les procédures de régularisation vécues par les femmes d’origine étrangère représentent un frein contextuel à l’insertion socioprofessionnelle en ce qu’elles les invisibilisent, nient leur autonomie et circonscrivent leur existence à celle d’accompagnante. Il est nécessaire d’ouvrir les discours sur les aspirations personnelles, l’individualité et la singularité.

4.2. Femmes migrantes, dynamiques familiales et insertion socioprofessionnelle

Cette réflexion sur le statut d'accompagnante comme figure prédominante de la femme d'origine étrangère en Belgique, invite à penser les dynamiques familiales auxquelles ces femmes participent. Quelle posture adoptent-elles avant, pendant et après la migration au sein du système familial et quels en sont les effets sur l'insertion socioprofessionnelle ?

Dans un premier temps, il est intéressant de se pencher sur les rôles sociaux des femmes d'origine étrangère qui ont un vécu de migration. Comment ces rôles sont-ils impactés par la migration ?

À ce sujet, Guerraoui et Sturm mettent en évidence que la migration n'engendre pas une simple réorganisation de la famille où l'on abandonne le modèle propre à la culture d'origine pour embrasser les mœurs et coutumes d'une nouvelle vie. (*Ibid.*, 2012, p.297) En effet, le foyer familial est le lieu où les relations, les habitudes de la culture d'origine persistent et permettent à la fois un point d'ancrage avec cette culture au sein de la société d'accueil. (De Vos, 1980, as cited in Guerraoui, Sturm, 2012)

Cette dimension de conservation des rôles familiaux des femmes au sein du foyer dans la culture d'accueil invite à questionner la répartition des rôles genrés du travail professionnel et domestique. Quelles en sont les répartitions et les attributions ?

Lors de son entretien, Catrina⁵ arrivée en Belgique à l'âge de 10 ans, puéricultrice, exprime clairement l'existence d'une attribution précise des tâches qui lui était imputées en tant que fille :

« Donc du coup, c'était un peu, au Congo à 10 ans t'es grande tu sais c'est vrai que moi bon j'étais censé préparer et connaître parce que c'est comme ça les filles, elles savent déjà faire à manger jeune et puis quand je suis arrivée

⁵ Prénom d'emprunt

chez ma mère (en Belgique) elle m'a donné des responsabilités ce qui est normal parce que chez nous c'est comme ça en fait. »

Ici, Catrina exprime que les rôles sociaux traditionnels attribuables au genre qu'elle a connus au Congo dans son enfance ont été transposés à son existence au sein du foyer familial à son arrivée en Belgique. Ce récit permet de rendre compte de la transposition des rôles de la société d'origine à la société d'accueil. Dès lors, cette perception des rôles intervient dans la plupart des interactions (Kaufman, 2004 in Savoie et Gaudet, 2013) et définit les mondes sociaux des participantes, dans leur enfance, à l'école et au travail. (Savoie et Gaudet, 2013) Cette construction stricte des rôles genrés est également avancée par Cassandra.

« Mon mari m'a dit même si tu vois ma maman prendre sur le, la nourriture jeter ça dans la poubelle tu lui donnes à manger c'est moi qui travaille ».

Concernant les rôles genrés, Cassandra continue aussi en expliquant la réponse du commissaire face à un conflit familial :

« Voilà le commissaire il dit oui maintenant comme c'est quelque chose c'est une, c'est un problème de famille et vous pouvez quand même gérer ça en famille et il a expliqué au monsieur (son beau-frère) pour dire oui c'est toi l'homme donc c'est toi qui devais prendre ta responsabilité donc comme elle (Cassandra) son mari n'est pas là, c'est toi qui es là c'est c'est à vous de prendre votre responsabilité de bien gérer votre famille. »

S'il est établi l'existence de répartitions genrées des rôles domestiques traditionnels ainsi que leur transposition au sein de la société d'accueil, il faut se pencher sur les effets produits par ces répartitions. En effet, les rapports sociaux au sein de la famille conditionnent une division sexuelle du travail, dès l'enfance et influencent les comportements des femmes. (Milewski, 2004)

Ces contextes, comme l'exprime Kaufmann (2008 in, Savoie et Gaudet, 2013), ne représentent pas « un simple décor » : ils sont porteurs d'« une très longue et profonde mémoire historique ».

Cette mémoire s'est inscrite au travers des mots, des attitudes et comportements sociaux.

Dès lors, les situations expérimentées par les femmes et leurs réponses sont conditionnées par leur intégration des rôles sociaux, elles adaptent leurs conduites et leurs pratiques sociales en fonction de ces rôles. Elles utilisent des stratégies singulières pour composer avec les événements de la vie, alors que cette socialisation « signale le comportement attendu [...] en fonction de la place [que la femme] occupe dans un système social donné ». (Martuccelli 2002, p.141 as cited in Savoie et Gaudet, 2013, p.43)

La construction d'un parcours socioprofessionnel fait partie de ces situations au sein desquelles les rôles genrés intégrés vont intervenir.

Tout d'abord, les femmes refusent des opportunités professionnelles car le partage égalitaire entre homme et femme au sein de la famille reste faible. (Milewski, 2004) Cette répartition détermine le sacrifice des femmes qui sont celles qui au sein du couple opèrent le plus de compromis par rapport à leurs aspirations personnelles (Catarino et Morokvasic, 2005),

« Là où je veux aller, mais mon seul souci c'est que chaque fois je dois faire avec mes enfants. Parce que encore tu peux pas aller faire une formation à 8h et tu dois déposer tes enfants et tout ça donc. Il y a des formations qui m'arrangent pas, il faut donc des formations à 9h ou à 8h et demi et j'avais encore les petits enfants, il faut toujours, tu vois que des fois ils sont malades, donc une femme c'est un peu compliqué. » (Sabrina)

« ... parce que la femme doit veiller à sa famille doit veiller à ses enfants pour avoir une bonne éducation, avoir un bon avenir. Donc si une maman ne fait pas ça, ses enfants ils ne vont pas avoir un bon avenir. Si je pense par exemple que à moi-même donc les enfants ils vont souffrir. Donc toujours j'ai essayé de les mettre dans une bonne situation d'abord, après moi je me débrouille. » (Sabrina)

Dans ces deux extraits, Sabrina, qui est arrivée en Belgique via un regroupement familial avec son mari, exprime clairement que la construction de son parcours socioprofessionnel passe après les besoins de ses enfants qu'elle assure

majoritairement seule. On peut mettre ce vécu en lien avec ce qui est exprimé par Guerraoui (1995 in Guerraoui et Sturm 2012). L'auteur relève que les femmes entretiennent un rôle primordial au niveau de l'éducation, de la transmission de la culture d'origine et du maintien de la cohésion familiale auprès de leurs enfants.

Comme mis en évidence ci-dessus, les normes de genre vont être transposées dans la vie d'après la migration. Elles sont peu remises en question par les hommes qui opposent de fortes résistances à la modification des rôles (Avenel, Cicchelli, 2001 ; Hammouche, 2006 ; Tribalat, 1995 in Guerraoui, Sturm, 2012, p.291). Elles ne le sont pas non plus par les femmes, qui sont sociabilisées selon ce modèle et se représentent au sein de ce système comme « garantes » du noyau familial. (Schmoll, 2005) Toutefois certains auteurs, ont tenté de présenter les femmes comme les grandes bénéficiaires de la migration en ce qu'elle permettrait d'éviter les contraintes sociales et familiales. (Kofman et al 2000 in Guerraoui et Sturm, 2012) Au-delà des éléments de transpositions de systèmes présentés ci-dessus, cette idée est largement remise en question par le fait que l'absence de soutien féminin familial et communautaire renvoie les femmes à gérer seules le domicile et la famille. Ce qui, selon Saulnier (2004) renforce « l'appropriation de l'espace domestique et le contrôle de l'éducation des enfants » (in Guerraoui, Sturm, 2012, p.291). Cette réalité transparait dans le récit de Cassandra.

« Des fois, j'ai envie d'être là-bas parce que quand je cuisine je suis seule [...] donc je dis tout toujours je le dis à mes belles-sœurs [...] donc il y a beaucoup de différence, mais ici on peut manger on peut tout faire, mais il y a une différence parce que là-bas tu es entouré »

« [...] non c'est juste les enfants et tout moi je rêvais d'être seul avec les enfants et tout, mais là je me retrouve des fois je dis c'est pas c'est pas mieux [...] ça me ça me travaille surtout quand c'est le ramadan [...] j'ai peur parce que je suis seul avec les enfants et là-bas voilà il y a la famille ma famille de l'autre côté y a les sœurs, y a les amis les voisins partout [...] Moi des fois je suis triste hein, la vie elle est, elle est différente très différente là-bas en Afrique. »

Si la familiarisation à une nouvelle culture peut effectivement provoquer des modifications au sein des rapports familiaux, elle a, toutefois, peu d'incidence sur la division sexuelle du travail et l'assignation des tâches domestiques aux femmes. (Saulnier, 2004, in Guerraoui, Sturm, 2012) Et cela tient au fait que ces rôles sont partiellement intégrés par les femmes elles-mêmes. Il y a une certaine autocensure de leur part sur les représentations qu'elles ont d'elles-mêmes. (Milewski, 2004) De la même manière, un lien est souvent mis en évidence entre maternité et travailleuses : une bonne mère assure le bon fonctionnement de la famille, si elle travaille, c'est pour subvenir aux besoins financiers des siens et assurer une bonne éducation à ses enfants. (William, Tobio, Gavanoas, 2009)

Par rapport à ses projets professionnels futurs, Sabrina exprime :

« L'avenir, pour moi, je ne peux pas beaucoup parler parce qu'on ne sait pas, mais moi j'ai mis tous mes projets donc je vais voir avec la famille, par rapport à la famille. » (Sabrina)

4.3. Socialisation genrée et orientation professionnelle portée sur le *Care*

Donc la migration ne joue pas forcément un rôle bénéfique auprès de ces femmes/mères car il n'y a pas une renégociation de l'ordre genré à long terme. (Catarino, Morokvasic, 2005)

Toutefois, ce rapport aux systèmes présents dans la culture d'origine peut permettre la construction identitaire dans une culture d'accueil qui peut dévaloriser les habitudes sociales et culturelles de la société de départ (De Vos, 1980, as cited in Guerraoui, Sturm, 2012)

C'est notamment le cas de Catrina qui, dans son approche professionnelle éducative de puéricultrice, préfère les pratiques de son pays d'origine.

« Mais c'est vrai que éduquer des enfants ici en Europe, c'est difficile, c'est difficile. L'éducation est différente. Mais pour être sincère, je préfère notre éducation de l'Afrique, parce que oui, ici les enfants, quand je regarde l'éducation des enfants d'ici non, c'est pas très sévère, et les enfants sont plus... impolis, et il y a pas de respect et ça non. C'est pas bon, et je préfère

vraiment niveau éducation non, niveau éducation je préfère mon éducation que j'ai reçue. Donc voilà. Franchement l'éducation non, l'Europe ça n'a pas une bonne éducation non. L'Afrique j'aimais bien, pas... on est sévère, mais d'un côté il faut hein, pourquoi je dis ça parce que je vois ici à la crèche, je vois les enfants c'est ça qui me fait dire ça, des fois je vois les autres certains enfants, des parents. Il y a pas de limites ! Ils savent pas mettre de limites parce qu'ils font, à la maison ils font n'importe quoi et nous quand à la crèche on essaie de mettre des limites bha des fois ça passe, mais tu sais qu'à la maison ça ne suit pas. »

Le récit de Catrina au-delà de la construction de sa posture professionnelle permet de faire le lien entre socialisation genrée et choix professionnel.

L'analyse sur la reproduction sociale et la division sexuelle du travail met en évidence que de nombreuses femmes se tournent vers des emplois où les tâches demandées sont communément réalisées au sein de la famille et sont considérées comme féminines. Les situations vécues par les femmes et les rôles qui leur sont attribués les conduisent à adapter leurs conduites et pratiques sociales et donc professionnelles lors de leur insertion dans une société d'accueil. Les compétences qu'elles ont développées traversent les différents mondes sociaux des femmes :

« ...– la famille (petite enfance), l'école (enfance et adolescence), la famille (adulte) et le marché du travail – sont des lieux importants où elles se définissent et qui façonnent le regard qu'elles posent sur elles-mêmes, sur leur définition du soi et sur la façon dont elles se perçoivent » (Heyes et *al.*, 2002 in Savoie et Gaudet, 2013, p.36).

À ce titre, Catrina met en lumière son orientation vers un métier du *Care* en lien avec une répartition genrée du travail. À la question de ce qui l'a motivée à entrer en formation de puéricultrice, elle met en avant le rôle éducatif joué auprès de ses frères, mais également des autres enfants de la famille.

« Parce que puéricultrice c'est trois ans [...]

A : qu'est ce qui t'a motivée ?

C : bha je sais pas, en Afrique c'est vrai que je faisais la couture [...] mais quand je suis arrivée ici bha le fait de m'occuper, la responsabilité que ma mère m'a donnée. Je me suis occupé de mes frères et j'ai eu cette passion pour

les enfants et ça ça qui m'a motivé, je me suis dit je veux m'occuper des enfants. Parce que j'ai regardé infirmière, mais j'me suis dit non, en fait j'aime pas voir les gens souffrir [...] Vu que j'ai élevé mes frères, bon je vais pas dire seule, mais ma mère elle était là, mais c'est moi jusqu'aujourd'hui donc. [...] pareil pour mes neveux et nièces, mes nièces je suis partie, mais à chaque fois "tata tu reviens quand", et chaque fois que je vais les voir et quand je rentre elles pleurent, et ça me voilà je fonds en larmes c'est ça en fait c'est cette motivation qui m'a guidée. »

5. Marqueurs identitaires, intersectionnalité

Les aspects biographiques du récit en tant que femme migrante présentés ci-dessus invitent à réfléchir les processus de construction identitaire de soi en lien avec l'insertion socioprofessionnelle. Cette construction identitaire est partie prenante de la dynamique de l'engagement vers la formation. Elle peut s'appréhender sur plusieurs aspects : il sera tout d'abord nécessaire de comprendre comment se construit l'identité dans un contexte de migration. Ensuite, il est nécessaire d'interroger les rapports entre construction identitaire et engagement en formation. Enfin, il est utile de lier ces constructions à des réalités contextuelles dans une société d'accueil pour des femmes d'origine étrangère. Cette réflexion pourra être menée à partir du concept d'intersectionnalité.

5.1. Marqueurs, dynamiques et tensions identitaires

Lorsque l'on se penche sur le processus d'engagement en formation des femmes d'origines étrangères, les facteurs identitaires jouent un rôle important. Au-delà des définitions complexes de soi, il est indispensable d'analyser les possibilités de modifications, de mobilité et de dynamisme de l'identité. En effet, selon moi, le parcours migratoire a un impact complexe sur les modifications identitaires et l'autodétermination. Le changement de contexte social, économique, culturel, les changements dans les dynamiques familiales que nous avons pu étudier ci-dessus sont producteurs de mobilité identitaire. Il est donc nécessaire de s'intéresser aux modèles qui articulent les facettes et les dynamiques de ces identités au regard du processus d'engagement en formation.

Selon Solar, il y a une diversité de caractéristiques qui définissent l'identité de chaque personne. Solar propose en 1997 une carte identitaire⁶, où l'identité se déplace et varie selon les situations rencontrées. (Carré, Caspar, 2017, p.227)

Certaines caractéristiques peuvent donc avoir plus d'impact à un moment donné, comparées à d'autres qui seront alors plus en retrait. Cependant, la proposition de Solar comporte des limites. En effet, nous pouvons analyser à partir des entretiens que

⁶ Voir annexe n°2, p. lvi

chaque participante se positionne sur ces différents axes. Toutefois, le parcours migratoire va venir produire des modifications au sein de ces caractéristiques.

Le modèle de Solar est donc, selon moi, réducteur à différentes caractéristiques, même si ces dernières permettent d'identifier un penchant identitaire prédominant dans une situation et la possibilité de voir l'identité se déplacer en contexte, on ne peut saisir à travers la carte identitaire la complexité et les mécanismes qui sont sous-adjacents à la mobilité. Cette réflexion peut être mise en relation avec celle de Kaddouri (2019) qui, plutôt que, d'utiliser le terme d'*identité*, lui préfère celui de *dynamique identitaire* car selon l'auteur, l'expression utilisée soulève des notions d'interaction, de tension, de mouvement et de force. (Kaddouri, 2019, p.19-20) Par l'utilisation de ces termes, la focale se déplace sur les processus et les mécanismes mobilisés par les individus plutôt que de réduire l'identité à certains aspects. (Kaddouri, 2019)

« La fonction ontologique de l'identité consiste en un réaménagement permanent des différences et des contraires en une unité structurelle qui donne au sujet le sentiment de n'être pas contradictoire, et qui le maintient en état de reconnaissance de lui-même. » (Temple, Denoux, 2008, p.47)

Effectivement, entre identité intégrée et effondrement identitaire, le sujet peut utiliser une multitude de moyens afin de s'équilibrer et trouver une cohérence de soi.

« moi je rêvais d'être seule avec les enfants et tout, mais là je me retrouve des fois je dis c'est pas c'est pas mieux des fois je dis que c'est pas mieux, mais des fois je trouve que c'est mieux ça te permet de bien éduquer tes enfants et tout mettre voilà oui des fois quand même ça me ça me travaille surtout quand c'est le ramadan comme ça ça me voilà » (Cassandra)

Pour appréhender la diversité des stratégies d'équilibrage, les deux modèles proposent des outils intéressants, mais qui doivent se compléter. La toile de Solar invite à mettre en évidence les multitudes de critères identitaires et les compositions singulières de chaque identité en regard de la prédominance de certaines caractéristiques dans une situation donnée. Il propose un modèle photographique de l'identité. Kaddouri (2019) permet de réfléchir sur les processus dynamiques et mouvants entre ces caractéristiques et les modalités utilisées par les individus pour trouver un équilibre. Il propose un modèle qui permet de mettre en dynamique ces caractéristiques.

Outre les composantes identitaires des personnes autochtones en Belgique, la migration joue un impact sur les tensions identitaires des personnes allochtones. Ces dernières, en plus de devoir travailler sur les tensions plus ou moins complexes, doivent appréhender des tensions liées à la migration :

« perte d'un cadre culturel, relationnel, social, affectif qui nécessite un travail de deuil et celui de la rencontre avec l'altérité à travers une nouvelle langue, de nouveaux codes, d'autres normes et valeurs qui obligent à de nouveaux apprentissages, à la création de nouveaux liens. Position conflictuelle pour eux, source d'incertitudes, d'ambivalences qui les interrogent sur leurs appartenances, leurs identités, sur le lien entre l'ici et le là-bas, entre leur passé, leur présent et leur avenir, entre les valeurs fondamentales à préserver à tout prix et celles qui peuvent éventuellement être abandonnées sans culpabilité » (Guerraoui, Sturm, 2012, p.295-296)

Ces réalités liées à la migration vont engendrer tant des déplacements, des adaptations, que des refus au niveau identitaire. Entre les différentes cultures va se créer un métissage culturel, où une nouvelle culture propre à la personne qui migre va se créer, qui ne se réfère ni à la culture d'origine ni à celle d'accueil. Cette *interculturalisation* (Clanet, 1990, in Guerraoui et Sturm, 2012) fait naître des stratégies identitaires mobilisées par la personne vivant ce processus migratoire. (Camilleri, et al, 1990 in Guerraoui, Sturm, 2012) Comme l'explique Kaddouri (2011), il existe trois types de tensions : structurelles, conjoncturelles et latentes.

Certaines de ces tensions sont structurelles. Elles touchent les fondements de l'identité et nécessitent pour leurs résolutions des changements profonds qui conduisent, parfois, à des ruptures douloureuses.

D'autres sont, cependant, conjoncturelles. Elles n'affectent pas, du moins directement, les fondements en question et nécessitent, pour leur dépassement, des aménagements identitaires.

D'autres, enfin, sont latentes et leur présence peut être tolérée et, parfois même, passer inaperçue.

Ce découpage permet de mettre en évidence que les tensions identitaires ne sont pas toujours perceptibles et/ou créatrices d'incompatibilité totale. Il invite à penser la

tension identitaire dans la nuance avec une multitude d'adaptations possibles en fonction de l'individualité de chacun. Le vécu de ces tensions identitaires, indépendamment de leur catégorie, tiendra en grande partie à la comptabilité entre des projets individuels propres à chaque champ d'activités de l'individu, de la nature des réponses exigées et de la capacité du sujet à les confronter. (Kaddouri, 2011)

Adaptés au cadre des dynamiques identitaires de la migration, ces mécanismes sont rendus visibles par la mobilisation simultanée de mouvements défensifs et des mouvements adaptatifs. Les individus articulent des conduites de différenciation et d'assimilation. (Clanet, 1990 as cited in Guerraoui, Sturm, 2012) Tous ces éléments théoriques qui permettent de penser le lien entre caractéristiques identitaires, dynamiques mouvantes en regard du processus de migration permettent de penser la construction identitaire par : « réinterprétation, réaménagement, réajustement de valeurs, normes, règles, comportements marqueurs de l'identité culturelle du migrant, par intégration de nouvelles réalités culturelles, se coconstruit, dans le tissage et la tension, une culture tierce qui sera continuellement remaniée par le jeu des relations intersubjectives ». (Belkaïd et Guerraoui, 2003 as cited in Guerraoui, Sturm, 2012, p. 296)

5.2. Construction identitaire et engagement en formation

Il est intéressant d'interroger le rôle de la construction identitaire dans le processus d'engagement dans un parcours socioprofessionnel car le lien qui se constitue entre les deux n'est pas simplement binaire dans une construction positive ou négative. Comme l'explique Kaddouri (2002 in Kaddouri, 2011), ce n'est pas le vécu des tensions identitaires qui détermine l'engagement, mais le lien subjectif entre les sentiments du sujet et le rôle que peut jouer la formation dans leur évolution. Afin de comprendre comment se construit la notion de tension identitaire, l'auteur explique que chaque individu s'inscrit au sein de champs d'activité (professionnel, familial, culturel, social,...) au sein desquels il s'engage dans des projets individuels ; la tension identitaire naît de l'incompatibilité des projets d'un seul et même individu. Afin de dépasser cette idée, Kaddouri propose de considérer que l'engagement en formation est tributaire non de l'image de soi, mais de la représentation que se fait le sujet du rôle et de la place de la formation dans la structuration de sa trajectoire et de

l'orientation du cours de sa vie (Kaddouri, 2019, p.41). Cette idée est mise en évidence par Cassandra dans son entretien à propos de ses aspirations professionnelles :

« professionnel, oui faire une formation, trouver quelque chose à faire, travailler voilà ça oui ! Ça, ça me tient beaucoup à cœur travailler, travailler, travailler. Oui parce que je vois que là si on ne travaille pas on est, je dirais pas qu'on est rien, mais on est on est pas loin moi vu ma situation je c'est c'est ça qui me tracasse »

Au travers de cet extrait, elle met en évidence que l'engagement dans le parcours socioprofessionnel n'est pas en lien avec une représentation positive ou négative d'elle-même, mais avec une volonté de structurer son parcours de vie et « d'aller plus loin ».

Ces éléments incitent à réfléchir sur les liens entre construction identitaire et engagement dans la formation comme un processus complexe, non linéaire, au sein duquel des aspects biographiques ne produisent pas un type de construction qui permet l'engagement en formation. Au contraire, l'engagement en formation peut être pensé comme une composante de la dynamique identitaire et pas comme une conséquence. Kaddouri explicite l'idée de la manière suivante : *« la formation ne prend sens et signification (Barbier et Galatanu, 1998) pour le sujet que si elle est intégrée en tant que composante de ses stratégies identitaires dans la perspective de la réalisation de son projet d'identité. »* (Kaddouri, 2019, p.41)

À ce sujet, deux cas de figure deviennent donc possibles. Soit l'engagement est une composante stratégique de l'identité et se combine avec d'autres éléments au sein d'une interaction complexe. Soit elle représente une stratégie identitaire en soi. Dans cette seconde perspective, le sujet définit la formation comme son identité exclusive. Elle devient une étape au sein d'un projet professionnel définissant l'identité. (Kaddouri, 2019)

Ces apports permettent de lier construction identitaire, engagement vers la formation et intégration des aspects biographiques en se détachant de dynamiques essentialisantes et donc possiblement stéréotypantes. Cette considération de

l'engagement en formation comme constitutive de l'identité et non l'inverse, permet de mettre sur le devant de la scène le projet de vie individuel.

5.3. Intersectionnalité et identités de femmes migrantes : une approche indispensable

Afin de répondre aux écueils de la stigmatisation et de l'essentialisation, un outil permet d'appréhender les identités multiples des femmes migrantes que les modèles ci-dessus mobilisent. De plus, il permet de réinscrire le sujet dans une dynamique d'étude genrée.

Le concept d'intersectionnalité permet de penser les identités dans leur singularité tout en intégrant une dimension importante et constitutive de l'image de soi, les discriminations. S'il est nécessaire de parler d'intersectionnalité pour appréhender la construction identitaire des femmes d'origine étrangère, c'est parce qu'il permet justement une approche dynamique du genre, de la race, de la culture, de la religion... De fait, pour se pencher sur les facteurs intrinsèques et extrinsèques de la décision à entrer en formation, il est également nécessaire de les penser en contexte. Au sein de la société d'accueil, l'intersectionnalité permet de prendre en compte les mécanismes discriminant en lien avec l'identité des femmes d'origine étrangère.

« Cet outil vise à mettre en lumière les effets décuplés des discriminations systémiques et ne concerne donc que les personnes au carrefour de plusieurs discriminations dites systémiques. À commencer par le sexisme et le racisme. Pour être systémique, une discrimination doit être à la fois individuelle, structurelle (par exemple en ce qui concerne l'accès à l'emploi, au logement, etc.), institutionnelle (avoir des effets dans les institutions comme l'école ou la police), et historique ». ⁷ (Yancy, 2020)

L'intersectionnalité permet de prendre en compte toutes les facettes identitaires d'une personne sans confondre avec le concept de diversité. Il s'agit ici d'inscrire ces critères

⁷ Yancy. (2020). *L'intersectionnalité : un concept à ne pas vider de sa substance*. BePax.
<https://www.bepax.org/publications/lintersectionnalite-un-concept-a-ne-pas-vider-de-sa-substance.html>

identitaires en contexte, en interaction avec la société d'accueil. Au-delà d'une perspective analytique, l'intersectionnalité est un paradigme qui permet de penser les différentes dimensions de l'identité des femmes migrantes (Collins 2000, as cited in Flynn, Damant et Bernard, 2015, p. 34) à partir des systèmes de dominations auxquels elles sont soumises.

Il est important de s'arrêter sur cette réflexion un instant. En effet, nous l'avons vu, les dynamiques identitaires vont intervenir au sein du processus de décision des femmes d'origine étrangère d'entrer en formation, il est donc indispensable de les saisir dans leur complexité et surtout dans les effets produits par la réaction de la société d'accueil.

Dès lors, les modèles de construction de l'identité en lien avec le parcours socioprofessionnel doivent intégrer la dimension intersectionnelle pour être pertinents lorsque l'on se penche sur la question des femmes migrantes. En effet, la tendance à généraliser le vécu des femmes migrantes est réelle, nous l'avons vu dans le chapitre 4.1 de ce travail. L'expérience de femme migrante est essentialisée et généralisée. Or, une femme migrante n'en est pas une autre, son parcours, son identité fait d'elle une personne singulière.

« L'entrecroisement des différents rapports de domination et de pouvoir crée des configurations complexes et singulières du même phénomène dans différents groupes sociaux. Les femmes n'ont ni les mêmes expériences de la famille ou du travail, ni les mêmes ressources à leur disposition pour penser et gérer leur articulation » (Çingü Kocadost, 2017, p.6)

Sabrina s'exprime à propos de la formation qu'elle a faite en titre-service : « [...] *si je disais un jour que j'allais faire ça, je pouvais même pas penser à ça. Et si mes parents, même mes parents ne savent pas que j'ai une formation comme ça, même si je travaille je vais pas le dire, mais parce que ils ne peuvent pas comprendre.* »

À travers cet extrait, nous pouvons voir que Sabrina n'a jamais pu penser à l'idée de faire une formation en titre-service, comme elle n'a jamais dû le faire auparavant, même à son domicile : « *Chez moi j'ai jamais travaillé le ménage, j'étais là-bas avec ma mère, je pars je travaille, je viens il y a tout le monde qui fait le travail à ma place donc quand je suis venue ici en Belgique, j'ai travaillé jusqu'à ce que mes mains me fassent mal.* » L'approche intersectionnelle permet d'identifier les particularités de

chacun et évite de catégoriser la femme migrante comme étant forcément une main d'œuvre. Nous le voyons ici, à travers le discours de Sabrina, elle ne rentre pas dans cette catégorie qui, pourtant, est inévitablement envisagée par la société. En effet, chaque participante s'est vue être orientée, pas forcément à tort car éprouvant des affinités, mais quand même vers les soins à la personne, l'aide ou le nettoyage. On remarque ici que la présentation que Sabrina fait d'elle-même propose un double regard : tout d'abord sur la multiplicité de son identité entre femme migrante, demandeuse d'emploi, en transition entre le pays d'origine et le pays d'accueil et d'un autre côté, cette multiplicité d'identité la discrimine sur le marché de la formation et de l'emploi en l'orientant d'office vers un secteur spécifique qui ne fait pas forcément partie de son projet professionnel de base.

Une approche intersectionnelle des facteurs identitaires des femmes migrantes en lien avec l'insertion socioprofessionnelle va permettre une analyse à deux niveaux. Au niveau macrosocial, elle questionne les imbrications des systèmes de dominations qui activent et maintiennent les inégalités. À un niveau microsociale, elle permet de se pencher sur les effets des structures d'inégalités sur les parcours et choix de vies individuels et les manières dont se forment des configurations identitaires uniques. (Henderson & Tickamyer 2009; Weber 2001 in Bilge, 2009) C'est ce niveau qui est principalement intéressant dans le sujet développé dans ce mémoire. Cette vision microsociale permet de situer les impacts des quatre domaines de pouvoir *structurel* (lois, institutions), *disciplinaire* (gestion administrative et bureaucratique), *hégémonique* (naturalisation culturelle, idéologique des rapports de domination), et *interpersonnel* (interactions quotidiennes informées par diverses hiérarchies) (Collins 2000 : 18, 277- 290, as cited in Flynn, 2014, p. 34) dans le processus de représentation de soi, de constitution de son identité.

Cette idée est également mise en avant par Yuval-Davis qui propose d'intégrer les dimensions structurelles et subjectives dans un seul et même modèle dans une *approche constitutive* et non additive. (Yuval-Davis 2006:198 as cited in Bilge, 2009, p. 80)

Sa réflexion postule que les divisions sociales de domination s'organisent en 4 dimensions :

- Organisationnelle : l'expérience des femmes est construite à travers les lois, les politiques sociales, mais aussi au sein de différentes institutions, comme la famille ou des organismes communautaires.
- Expérientielle : réfère aux rapports de pouvoir qui s'opèrent par le biais d'interactions interpersonnelles en contexte informel ou dans le cadre de démarches auprès d'organismes ou d'institutions.
- Représentationnelle : ces expériences doivent également être mises en lien avec les représentations sociales, les idéologies, les symboles et les images diffusées dans une société donnée.
- Intersubjective : comprend la façon dont les individus vont se définir dans leur vie quotidienne, selon leur appartenance ou leur non-appartenance à un groupe, mais également leurs propres préjugés et la représentation qu'ils ont des autres (Yuval-Davis, 2006 as cited in Flynn, Damant et Bernard, 2015, p. 37)

L'association de ces deux modèles permet de mieux saisir la manière dont une approche intersectionnelle permet d'intégrer les composantes identitaires des femmes d'origine étrangère au sein d'un système multi discriminant.

Si cette pensée vient complexifier la réflexion autour de la construction identitaire en lien avec le processus décisionnel à entrer en formation, elle n'en est pas moins indispensable. En raison du caractère constituant de ces multiples discriminations, l'étude qui se concentrerait sur les facteurs intrinsèques et extrinsèques de l'entrée en formation sans mettre en place une approche intersectionnelle passerait à côté d'une dynamique majeure et dominante de la constitution de la représentation de soi.

Ces multiples discriminations ont des impacts dans l'insertion socioprofessionnelle du pays d'accueil.

6. Contextes sociopolitiques de la société d'accueil

Après nous être penchés sur les facteurs identitaires plus personnalisés, il est nécessaire d'analyser les contextes sociopolitiques liés à l'insertion socioprofessionnelle des femmes d'origine étrangère en Belgique. En effet, lorsqu'on se penche sur des données chiffrées, elles représentent la catégorie sociale la plus éloignée de l'emploi. Afin d'ouvrir les questionnements sur ces thématiques, j'ai choisi de me pencher sur quelques facteurs contextuels prédominants dans l'insertion socioprofessionnelle des femmes d'origine étrangère en Belgique. Nous nous intéresserons aux chiffres et aux disparités numériques, au rapport à la scolarisation, à la prédominance du *Care*, aux injonctions à la responsabilité individuelle, ainsi qu'aux stratégies de communautarisation et solidarité en regard de la diversité culturelle et de l'intégration.

6.1. Quelques chiffres et données genrées quant à l'accès à l'emploi en Belgique

Selon le centre fédéral Migration⁸, le taux d'emploi des personnes d'origine belge est supérieur à celui des personnes d'origine étrangère. Quelques données numériques peuvent aider à saisir les enjeux spécifiques d'insertion socioprofessionnelle des femmes d'origine étrangère. La première étape est de mettre en lumière les disparités de taux d'emploi entre les différentes catégories sociales que sont les hommes belges, les hommes d'origine étrangère, les femmes belges et les femmes d'origine étrangère.⁹

La dimension de genre prend ici toute son importance. Il est observable que lorsqu'on se focalise sur la donnée liée à l'origine, entre une femme immigrée et un homme immigré, l'écart de taux d'emploi est de 10 %. Quant à la donnée de genre, l'écart entre une femme d'origine étrangère et une femme belge est de 27 %. Le schéma proposé par Unia met en évidence une tendance défavorisant déjà d'une part les immigrés, d'autre part, les femmes belges par rapport aux hommes belges. Les données combinées de genre et d'origine permettent de mettre en évidence les

⁸ <https://www.myria.be/files/Myriatics-6-FR.pdf>

⁹ Voir annexe n°3, p. lvii

décalages de taux d'emploi des femmes d'origine étrangère par rapport aux hommes belges.

En effet, d'un côté la différence du taux d'emploi d'une femme belge avec un homme belge est de 6 % quand il grimpe à 10 % pour des personnes d'origine étrangère, mais de genre opposé. La différence en termes de genre est déjà exacerbée par l'origine. De la même manière, la différence de taux d'emploi entre les hommes belges et les hommes étrangers est de 23 % et passe à 27 % pour la différence entre les femmes belges et les femmes d'origine étrangère.

Dès lors, la différence combinée en termes de genre et d'origine entre les hommes belges et les femmes d'origine étrangère est de 33 %.

Face à ces données, l'outil de l'intersectionnalité permet un regard macrosocial qui met en lumière l'effet des discriminations conjuguées des femmes d'origine étrangère en regard du taux d'emploi en Belgique. Nous pouvons voir ici les multiples discriminations auxquelles les femmes d'origine étrangère font face. Les femmes d'origine étrangère font face à une double discrimination : celle d'être non seulement étrangère, mais aussi d'être une femme. Elles se trouvent à l'intersection des deux discriminations et en subissent les effets combinés. Cette idée est également présentée par le Monitoring socio-économique de 2015.¹⁰

Les travaux de Houseaux et Tavan (2005) nous précisent que sur le marché de l'emploi français, les hommes qu'ils soient issus de l'immigration ou non, vont tôt ou tard occuper un emploi. Cependant pour les femmes, celles qui ont un parcours de migration restent largement sous représentées dans le monde du travail. En effet, pour les femmes, l'entrée et la persistance sur le marché de l'emploi sont plus complexes. Comme le soulève Milewski (2004), les femmes ont affaire à des obligations supplémentaires comme le fait d'être contraintes à des temps partiels, ou encore la crainte des employeurs que la femme soit en arrêt dû à une maternité ou tout simplement lié au sexisme ordinaire.

¹⁰ *Monitoring socio-économique 2015 : marché du travail et origine - Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.* (2015). SPF. <https://emploi.belgique.be/fr/publications/monitoring-socio-economique-2015-marche-du-travail-et-origine>

6.2. Scolarisation, formation et équivalence des compétences

Il importait de mettre en évidence que notre système sociétal en ce qui concerne le marché de l'emploi accorde une place primordiale aux parcours scolaires et formatifs, ce qui n'est pas forcément le cas d'autres systèmes à travers le monde.

Sabrina relève cette idée où la reconnaissance du diplôme est plus importante que les compétences : *« Il y a des fois ils demandent juste l'équivalence, mais pas pour les compétences, il dit nous on cherche un collaborateur administratif, mais qui a le niveau CESS [...], il veut le niveau, il ne cherche pas quelles compétences tu as. »*

Ballarino et Panichella (2018) mettent en évidence que le niveau de scolarisation des personnes d'origine étrangère, souvent plus faible que le niveau moyen du pays d'accueil, est un frein à l'insertion socioprofessionnelle. De plus, à niveau d'éducation égal, les pays d'accueil refusent souvent une reconnaissance des diplômes et compétences. À cela, il faut ajouter le peu de connaissances des personnes migrantes sur le fonctionnement du système de l'insertion sur le marché de l'emploi dans le pays d'accueil. (Kogan, 2017 in Ballarino et Panichella, 2018)

Trois femmes sur les cinq entendues sont en attente de reconnaissance de diplômes, mais au-delà du facteur « temps » dû à la procédure, la reconnaissance de diplôme ferme les portes à certaines formations. En effet, certaines formations demandent un niveau spécifique afin de pouvoir y accéder et les informations transmises ne sont pas souvent claires pour celles qui veulent y accéder :

« [...] sauf que pour le moment je me combatte pour trouver une formation, là c'est pas très facile, mais ça dépend parce que on...souvent au téléphone sur le site au téléphone, comme j'ai déposé mon diplôme on a pas encore fait l'équivalence, mais quand tu téléphones pour trouver de la formation on te dit pour le moment il faut l'équivalence [...] Et je demande est-ce qu'il y a pas un test pour rentrer, non pour le moment il y a pas mais souvent sur le site il dit que si tu as pas le diplôme tu peux faire un test d'entrée, mais pour moi quand je téléphone il me dit non il y a pas de test il faut attendre ton diplôme c'est ça qui me décourage » (Suzanne)

La volonté de se former et d'entrer sur le marché de l'emploi persiste malgré les difficultés qu'engendre la reconnaissance de diplôme.

La problématique liée à ce genre de prérequis pour rentrer en formation est le manque de reconnaissance de capital humain, constitué de « compétences, d'expériences, et des savoirs qui permettent à l'individu d'acquérir un certain revenu par son travail » (Piguet, 2013, p.145)

Malheureusement, comme le soulève Odland (1988 as cited in Piguet, 2013), même si un migrant dispose d'un capital humain élevé, celui-ci est dévalorisé au niveau professionnel. Sabrina par son discours nous montre qu'elle a des compétences, un capital humain à faire valoriser :

« J'ai beaucoup de compétences, mais ici je n'ai pas trouvé le travail dans ce domaine [...] ici il y a des grandes sociétés qui font les salaires [...], mais ils veulent pas parler avec moi (rire) avec mes diplômes en Afrique [...], mais moi si je trouve quelqu'un qui m'encadre un peu qui me explique je peux travailler. »

6.3. La prédominance du *Care* comme secteur d'insertion socioprofessionnelle des femmes d'origine étrangère

Par le temps d'attente, ou la non-reconnaissance de diplôme ou d'expériences équivalentes, les femmes se tournent alors vers des formations plus « ouvertes » à leur profil (et non forcément à leurs envies) vu que les autres ne sont pas accessibles. Suzanne nous le dit bien : « [...] je me suis dit comme j'attends mon équivalence de diplôme, l'équivalence de diplôme je peux pas rester en disant "ah j'attends mon équivalence de diplôme, j'attends mon équivalence..." est-ce que ça n'arrive pas ? Il faut que je bouge ! »

Pour celles qui parviennent à s'intégrer sur marché de l'emploi, on observe la prédominance d'un secteur, celui du *Care*. (Morokvasic, 2015)

Cette intégration socioprofessionnelle passe par des emplois liés aux secteurs des services qui se définissent « par le relationnel » et qui sollicitent « des qualités de

nature féminine » (Daune-Richard 2001 in Savoie et Gaudet, 2013). C'est ainsi que « les métiers du *Care*, relatifs aux soins [...] et à la prise en charge des enfants et des adultes dépendants », sont particulièrement importants dans l'intégration socioprofessionnelle des femmes d'origine étrangère au sein des sociétés d'accueil. (Bereni et al., 2008, In Savoie et Gaudet, 2013)

Cette figure de la travailleuse du *Care* visibilise les femmes immigrées et a suscité beaucoup d'intérêt ces dernières années dans la recherche sur la figure de la travailleuse domestique et du *Care*. Ce secteur est le plus grand employeur des femmes migrantes à travers le monde. Il met en évidence le concept de division sexuelle et ethnique du travail. À l'échelle internationale, il assigne les immigré(e)s à des emplois précaires dans des secteurs d'activité socialement dévalorisés. Les femmes, pour la plupart, participent à un transfert international du travail de reproduction sociale qui se répercute en chaîne : un global *Care chain*. Les immigrées et migrantes viennent se substituer à des services sociaux défaillants ainsi qu'au travail rémunéré et non rémunéré occupé surtout par des femmes autochtones. (Morokvasic, 2015) De ce fait, il s'agit d'emplois qui reçoivent peu de reconnaissance.

Les parcours d'insertion socioprofessionnelle sont complexifiés par les pénuries d'emplois dans les régions d'installation ainsi qu'à un niveau de scolarité bas. Cela les contraint à accepter des emplois traditionnellement féminins, souvent liés aux soins, emplois précaires et mal rémunérés. Des périodes de chômage et d'alternance viennent complexifier la continuité de ce processus d'insertion. (Savoie et Gaudet, 2013)

Ces secteurs font appel à des compétences associées « à la nature féminine qui sont généralement apprises dans les rôles attribués aux filles dans la famille ». (Daune-Richard, 2001, as cited in Savoie et Gaudet, 2013, p.42) Les compétences mobilisées sont socialement attribuées aux femmes, car elles font appel aux représentations des rôles genrés dans lesquels les femmes ont les responsabilités de l'aide. Il apparaît que ce type d'emploi suppose le prolongement « du rôle et des valeurs associées aux femmes dans la sphère privée (maternage, soin, souci d'autrui) » vers la sphère sociale. (Bereni et al., 2008 in Savoie et Gaudet, 2013)

Ce prolongement de la sphère privée vers la sphère sociale se ressent très fort chez Catrina : « [...] quand je suis arrivée ma mère elle m'a donné des responsabilités ce qui est normal parce que chez nous c'est comme ça en fait. Et c'est là que j'ai appris c'est là qui m'a permis de faire le métier que je fais maintenant puéricultrice... parce

que quand je suis arrivée, c'est moi qui m'occupais de mes frères, ma mère elle sortait, c'est moi qui les surveillais [...] »

6.4. Individualisation du processus d'insertion socioprofessionnelle

Pour compléter le regard contextuel et sociétal porté sur la question de l'insertion socioprofessionnelle des femmes d'origine étrangère, il est nécessaire de lier cette réflexion à celle des politiques de travail. Pour Nicolas Latteur (2013), il est indiscutable qu'une des évolutions politiques majeures du marché de l'emploi est le passage d'une société de production capitaliste à une société de production néolibérale. À partir des années 1980, les valeurs sociétales de l'Occident s'axent principalement sur l'idée d'une rationalité politique qui récompense l'individualisme, la liberté de choix, la domination marchande et une implication étatique minimale dans l'économie. Ces valeurs ont pour effet de produire une idéologie de la citoyenneté et la participation à la société qui reposent principalement sur la responsabilité individuelle de chaque individu à s'intégrer dans ce modèle. (Comack, 2014)

Appliquée au secteur de l'emploi, cette transformation sociétale a pour effet d'exacerber l'individualité, la responsabilité individuelle et les systèmes de domination déjà présents dans le système capitaliste. La mobilisation des forces de production passe par la dépossession des moyens de subsistance, les individus sont donc libres juridiquement de ne pas travailler, mais ne le sont pas économiquement. (Lateur, 2013)

« L'organisation du travail et des conditions du travail sont toujours le produit de rapports de force. » (Lateur, 2013, p.26)

Le système capitaliste néolibéral ajoute de la violence au processus en ce que les (futurs) travailleurs consentent eux-mêmes à ce rapport de domination, chacun d'entre eux intégrant les contraintes, les normes de productivité et les atteintes de ces objectifs dans leur responsabilité individuelle. (*Ibid.*)

Lorsque l'on étend cette réflexion au secteur de la formation, que ce soit pour les autochtones ou les immigrés, l'intégration sociale et professionnelle est une responsabilité individuelle et s'accomplit par la contractualisation. (Catarino, 2011) Par exemple, que ce soit en France ou en Allemagne, des suivis personnalisés sont

proposés pour les demandeurs d'emploi. Ces suivis demandent une recherche active de la part des individus en les faisant s'engager dans la recherche d'emploi sous peine de leur voir supprimer toute aide financière. Pour ce qui est de l'intégration des immigrés, il y a également ce type de contrat qui est signé entre eux et l'État, ce qui les met au rang d'unique responsable du succès de l'intégration. (Catarino, 2011) Le même système s'applique en Belgique avec le plan d'insertion-formation donné par le Forem¹¹.

Sabrina nous explique la difficulté qu'elle rencontre face à ce changement : « [...] *ici tu apprends à être autonome, parce que tu dois tout s'arranger de faire tout toi-même. Donc il y a que ça comme problème dans mon pays il y a pas ça. Parce que là-bas tu trouves des gens qui te aident et ici c'est pas le cas, ici tu dois tout faire toi. Il faut se débrouiller.* »

Dès lors, cette individualisation de la responsabilité du succès de l'insertion socioprofessionnelle et/ou l'intégration se ramifie dans toutes les sphères de l'aide et de l'action sociale. De cette manière, les personnes qui bénéficient d'une aide ou d'une action sociale (CPAS, chômage,...) se retrouvent soumises à des contrats sous contraintes. Or, peut-on réellement parler relation contractuelle lorsque les deux parties n'occupent pas des positions égalitaires au sein de la société, comme démontré ci-dessus dans un rapport de force au sein du système néolibéral ? Il y a une dominance de la part des institutions qui, en cas d'échec, renvoient l'erreur, l'inaptitude à la personne, qui sera considérée comme seule responsable.

Il me semble donc qu'il y ait un réel contraste entre l'image que l'on se fait de la femme immigrée, envisagée comme faisant partie d'une entité, d'une collectivité dès sa migration, car considérée comme accompagnante, épouse, mère de famille et le projet d'individualisation que demande l'insertion socioprofessionnelle. D'une part, on les cantonne à un groupe, de l'autre, on les oblige à sortir de cette entité et à se considérer en dehors de la collectivité.

¹¹ Service public wallon de l'emploi et de la formation. (s.d.). Plan Formation-Insertion. Consulté le 24 avril 2020, à l'adresse <https://www.leforem.be/particuliers/aides-financieres-plan-formation-insertion.html>

6.5. Communautarisation et ressources en réseau de solidarité pour répondre aux violences institutionnelles

Comme nous avons pu le remarquer au travers du chapitre précédent, la communauté joue un rôle important auprès des femmes migrantes. Outre le fait d'être considérées comme membres de la famille, l'affiliation à un groupe, l'entraide sont des thématiques récurrentes chez les femmes interrogées. Les femmes interrogées ont réussi à trouver des ressources externes leur permettant d'évoluer dans leur parcours socioprofessionnel. Ces relais peuvent être catégorisés en deux groupes : formels et informels. Dans les ressources informelles, nous retrouvons des ASBL, comme Mirel ou Form'Anim. Nous pouvons nous rendre compte au travers du discours de certaines que les organismes officiels comme le Forem sont souvent mis de côté car ne répondant pas à leurs attentes, demandes, préoccupations, elles se tournent donc vers les associations qui leur permettent de se développer.

Julia : « Anaïs c'est elle, mon assistant, j'ai tout vécu avec elle. Je suis ici (à Form'Anim) et comment je fais pour aider, elle dit [...] je sonne le centre pour m'aider, et elle essaie de sonner le centre pour moi. [...] elle est très gentille [...]ça me donne de la force quoi ! »

Cassandra : « [...] quand j'ai découvert Form'Anim aussi je suis venue je les ai dis ce que je voulais une formation et tout on m'a dit tu sais ce que tu voulais faire j'ai dit non et c'est comme ça qu'on m'a mis en contact avec Sarah elle est très super elle aussi et elle m'a beaucoup aidé aussi [...] je fais je viens on fait des ateliers et tout donc moi je n'ai jamais fait ça de ma vie [...] donc quand je viens je m'exprime ça me permet de m'exprimer de de savoir ce que je peux, ce que je ne peux pas quand même sortir de ma coquille oui »

Les rencontres informelles aident également ses femmes à sortir de la solitude et à recréer du lien.

Suzanne : « [...] oui j'ai des amis qui peut m'aider, j'ai une mamy qui m'aide je me suis dit toujours que Dieu il me fait des contrats avec des bonnes personnes, j'ai rencontré une mamy ici souvent elle m'aide oui oui »

Cassandra : « [...] j'ai une maman là-bas en bas qui m'aide beaucoup elle communique beaucoup avec moi elle m'aide beaucoup elle me dit euh regarde devant toi il y a une lumière devant toi [...] elle m'encourage beaucoup et je n'ai jamais vu ça moi non [...] elle me pousse [...] elle me soutient beaucoup elle m'aide beaucoup elle me donne de la force me dit que tu es intelligente tu es belle je dis moi ah je n'ai jamais entendu ça. »

Le relais dans le parcours socioprofessionnel permet de casser cette individualisation du parcours, se sentir moins seule face à la tâche demandée, avoir du relais, pouvoir discuter, communiquer sur les difficultés qu'engendre un changement. Les relais informels servent souvent de tremplin vers des institutions formelles, ils assurent un rôle indispensable de facilitateurs, ce qui est en contradiction avec l'injonction à l'autonomie et la responsabilité individuelle que nous avons développées ci-dessus.

Cassandra nous explique que c'est un moyen de se sentir moins seule : *« [...] parce que maintenant j'ai des personnes où aller demander j'ai Sarah (éducatrice) j'ai Flora (infirmière sociale) j'ai la maman d'en bas j'ai d'autres personnes que j'ai eu des contacts en fait voilà, mais avant je n'avais pas ça j'étais seule comme ça et tout ce que je voyais c'était très dur oui c'était très très dur. »*

Ces relais informels permettent une forme de résistance aux logiques individualistes et sont souvent porteurs de succès car ils viennent atténuer les violences institutionnelles du système néolibéral.

Si elles agissent comme leviers vers l'insertion socioprofessionnelle, les logiques communautaristes peuvent également présenter un frein en ce qu'elles peuvent limiter et produire des reproductions sociales d'individu en individu. Comme l'explique Sabrina, elle s'est inscrite dans un parcours de formation dans le nettoyage sur les conseils de son réseau, bien qu'elle dispose de compétences dans le secteur informatique et la gestion de ressources humaines.

« Chez moi, je n'ai jamais travaillé le ménage, [...], je pars je travaille, je viens il y a tout le monde qui fait le travail à ma place donc lorsque je suis venue ici en Belgique, j'ai travaillé jusqu'à ce que mes mains me fassent mal, je ne savais pas les techniques après j'ai dit... ce n'est pas grave encore j'ai vu des filles, beaucoup de filles ici ils font le ménage chez le particulier et elles me disent que ce n'est pas dur donc j'ai dit

que c'est encore bien de savoir les techniques. Je voulais le faire pour savoir les techniques et depuis lors que j'ai fait la formation, [...] » (Sabrina)

7. L'exercice de la prise de décision à entrer en formation

Nous pouvons remarquer à travers les discours des femmes qu'elles ont, toutes, l'envie, la volonté, le besoin de s'inscrire en formation. Pourtant le passage à l'acte semble beaucoup plus complexe et la notion de motivation bien qu'elle soit présente, sous entendue dans les discours, ne suffit pas à l'engagement en formation. « Dire, par exemple, que l'engagement en formation dépend de la motivation du salarié ne revient pas à apporter une réponse, mais plutôt à ouvrir un débat. » (Fenouillet, 2011, p.17)

7.1. La motivation : facteur ou débat stérile ?

Comme le dit Fenouillet (2011), il est compliqué de donner une définition simplifiée de la motivation, utilisée la plupart du temps comme un terme générique. Les conceptions théoriques sont également multiples et sous la coupe d'une multiplicité de facteurs. L'utilisation du terme motivation est souvent utilisée à défaut, de manière simplifiée comme une force intra-individuelle composée de variables internes ou externes multiples et qui permet d'expliquer le comportement ou l'action. (*Ibid.*) Cependant, d'autres termes plus précis concernant la nature de la force peuvent être utilisés comme « but », « besoin », « émotion », « intérêt ». (Fenouillet, 2011, p. 20) Le terme générique de motivation recouvre dès lors en réalité une multitude d'éléments et de facteurs. De plus, comme le démontre Boutinet (1998), la motivation n'est pas forcément la variable explicative ou prédictive du comportement ou du choix que pose un individu. (as cited in Fenouillet, 2011) Une multitude d'approches théoriques de la motivation existent et ces dernières se basent sur des facteurs multiples. Il est dès lors impossible d'en proposer une conceptualisation unique, son origine pouvant être interne ou externe. Elle peut parfois être considérée comme un processus évolutif, parfois comme un état. Cette capacité métamorphique de la motivation rend impossible la construction d'une vision globale. (Fenouillet, 2011)

La motivation est donc une hypothétique force intra-individuelle protéiforme, qui peut avoir des déterminants internes ou externes multiples. Elle va orienter la direction, le déclenchement, la persistance et l'intensité du comportement ou de l'action (Fenouillet, 2011), mais elle ne peut donc pas être considérée comme le facteur premier et essentiel de l'engagement en formation.

7.2. L'engagement en formation : une décision rationnelle.

Si la motivation en tant que telle ne permet pas d'être identifiée comme le facteur premier et essentiel de l'engagement en formation, comment cet engagement se construit-il ?

Pour appréhender ce mécanisme, il faut d'abord se pencher sur la notion de *décision*. Cette dernière a souvent été traitée à partir du concept de rationalité. Dans cette perspective, les théories qui abordent la motivation à la décision mettent en avant le rapport entre coûts et bénéfices, dans une idéologie empreinte d'économie. Fenouillet effectue un retour sur ces théories, tout en attirant l'attention du lecteur sur le fait que ces théories sont contestées par l'existence de choix qui démontrent une rupture des individus avec la rationalité (Kahneman et Tversky, in Fenouillet 2011). Autrement dit, les meilleures alternatives en termes de coûts et de bénéfices ne sont pas toujours choisies. Il invite donc à prendre en considération d'autres formes de rationalité dans le processus de décision. (Fenouillet, 2011) Henriot (2012) invite à réfléchir cette notion de rationalité. Il démontre que lorsque les individus sont confrontés à des choix de gestion, c'est-à-dire qui impliquent d'autres éléments que purement individuels, c'est une rationalité limitée qui est invoquée. Limitée car le décideur inscrit son choix dans des limites temporelles, spatiales et informationnelles. Cette approche théorique permet d'appréhender le discours tenu par les participantes rencontrées. Au travers de celui-ci, il est alors possible d'envisager un mécanisme de décision qui fait intervenir toutes les facettes biographiques et de constructions d'un projet de vie d'une personne. Cette réflexion me paraît particulièrement pertinente en regard des éléments biographiques soulevés plus tôt dans ce travail. L'approche intersectionnelle nous a permis de mettre en évidence la complexité des identités et des processus qu'elles soulèvent. Il est donc indispensable de sortir de l'idée d'une rationalité basée sur un modèle économique : coûts-bénéfice pour appréhender les motifs, les causes et les facteurs des femmes d'origine étrangère à entrer en formation dans leurs perspectives contextuelles.

Répondant au concept de rationalité instrumentale qu'elle permet de dépasser, la rationalité limitée permet de déplacer le cadre de pensée de l'efficience comme caractère décisif à la compréhension de la rationalité comme un cadrage, un regard dans lequel le décideur donne des poids variables aux dimensions spatiales, temporelles et informationnelles. Dès lors, la rationalité invoquée dans la décision ne

relève plus d'une optimisation, mais s'envisage comme un jugement subjectif sur la légitimité des buts poursuivis. C'est-à-dire un double questionnement sur les raisons (pourquoi ?) et les buts (pour quoi ?) qui sous-tendent le choix. (Henriot, 2012 : 134-135)

Lorsque l'on considère cette approche de la rationalité, l'idée de Fenouillet selon laquelle l'environnement peut être déterminant dans le déclenchement de la motivation prend tout son sens. (Fenouillet, 2011) Il convient donc de s'intéresser aux questions de contextes et environnement. À ce propos, Prestini-Christophe met en évidence les éléments de la société post-moderne capitaliste qui invoque les responsabilités individuelles dans l'avancement de son milieu professionnel même quand les circonstances indiquent peu de chance de réussite. L'inscription en formation concourt à cette représentation individualiste de «réalisation de soi». La décision de l'engagement en formation est alors une notion intéressante car elle permet de cristalliser cet instant de l'individualisation du projet. Avec cette perspective intervenant au sein du processus de décision, nous pouvons mettre en évidence deux éléments importants. Tout d'abord, les politiques sociales et de formation rendent nécessaire l'individualisation, comme nous l'avons vu plus haut. Faisant de cette démarche un élément qui s'inscrit dans une perspective néolibérale de responsabilité individuelle tant du succès que de l'échec même si les éléments circonstanciels impactent le projet. Ensuite, cette perspective permet d'inscrire la décision d'engagement au sein d'un projet individuel plus global. L'engagement en formation n'existe pas par et pour la femme d'origine étrangère, mais sert un objectif plus global de parcours de vie individuel et d'autoréalisation.

La décision se présente lorsque l'individu est confronté à une problématique, qu'il faut trancher entre plusieurs options, il implique donc l'idée de rupture. Le moment de décision se présente lorsqu'il existe des choix qui mettent en tension : croyances, désirs et représentations. Il est dès lors nécessaire de dialoguer avec soi-même en engageant une lutte entre les différentes contraintes et solutions. Prestini-Christophe ajoute que la décision dépend du regard et de la conception du monde selon sa position située ainsi que du cadre de références. (Prestini-Christophe, 2006) Ce qui rejoint les arguments avancés ci-dessus, la décision s'ancre dans les réalités et dans une

rationalité limitée par le cadre temporel, spatial et informationnel. (Henriot, 2012) Prestini-Christophe s'appuie sur les mêmes sources qu'Henriot pour avancer que la prise de décision réside dans le processus de construction de la représentation de la situation et de ces enjeux, lorsque la situation est modifiée. C'est donc lorsqu'il y a une modification dans l'environnement qui met en tension les éléments cités plus haut (par exemple éléments biographiques) que le processus de décisions se met en route. Cette modification de l'environnement est perçue par l'individu au travers de l'expérience qui est l'incidence d'un événement dans notre vie. (Prestini-Christophe, 2006) « L'événement est donc entendu comme une discordance qui introduit un changement, une discontinuité. » (Leclerc-Olivier, 1997 in Prestini-Christophe, 2006, p. 63) Cette réflexion permet de lier processus de décisions, changement dans l'environnement et facteurs externes influençant l'environnement.

Prestini-Christophe (2006) présente trois types d'événements qui appartiennent aux différents systèmes de la personne définis par Baubion-Broye qui sont les systèmes familial, social et personnel (Baubion-Broye, 1998, in Prestini-Christophe, 2006). Une fois encore, cette approche théorique résonne avec ce qui était avancé par les participantes.

Dans un premier temps, nous retrouvons les événements personnels (système familial) dans lesquels nous pouvons retrouver différentes causes de type médical, familial, ou relatives au parcours scolaire.

Julia nous explique sa situation face à une offre d'emploi dans une situation particulière où tant les événements personnels de sa vie que les événements sanitaires liés à la COVID-19 l'ont bloqué : « *On m'a appelé pour le Nouvel An en fait, COVID ou je ne sais pas quoi, voilà ben comme j'étais dans la rue, pfff j'étais plus beaucoup de force, j'étais abattue. Je sais pas si ils ont eu ça, mais ils m'ont plus renouvelé mon contrat.* »

Julia nous explique également le lien personnel par le besoin de sécuriser ses petites sœurs en ayant un appartement à elle : « *S'ils disent à mes sœurs "vous bougez de là", on peut venir chez moi. C'est un moyen de sécuriser les sœurs [...] et si ça va pas ils sont chez moi. Qu'est-ce que demander de plus ?* »

Le deuxième type d'événement se rapporte au travail (système social). L'événement sera différent en fonction de la relation à l'emploi. Par exemple, il sera de l'ordre de

la lassitude ou d'un non-épanouissement pour une personne possédant un CDI, alors que pour une personne ayant un statut précaire, deux types de discours coexistent : un discours optimiste suite à une fin de contrat qui amène la personne à prendre sa décision, ou la fuite de la non-reconnaissance de statut, l'envie de créer une distance avec l'instabilité et la précarité dans laquelle la personne demeure.

Enfin, le troisième type d'événement concerne le développement (système personnel).

Selon Prestini-Christophe (2006), l'événement développemental porte sur le déroulement de la vie et de son évolution. Cet événement concerne principalement les femmes en situation de précarité ou non-employées, car liées au rôle maternel. Les décisions prises suite à ce type d'événement sont de l'ordre de l'épanouissement de soi tout en étant conscientes de la situation familiale. (Prestini-Christophe, 2006)

Julia par son discours nous montre son besoin d'autonomie, de reconnaissance et l'envie de faire ses preuves auprès de sa famille avec laquelle elle est en rupture. Au-delà de la situation familiale complexe dans laquelle elle est imbriquée, elle joue un rôle de modèle, maternel auprès de ses sœurs qu'elle veut protéger :

« oui pour rien oui, tu sais pas me débrouiller. Moi aujourd'hui, je vais lui prouver que je sais bien me débrouiller sans vous en fait. Tant que je suis en Europe, la chance que j'ai en plus, je sais me débrouiller. C'est ce que j'essaie de prouver en fait. Aujourd'hui je vais le prouver, quand ils vont savoir que t'as ton appart, et que ma sœur peut venir. La preuve en fait, je sais me débrouiller sans vous. Ton enfant, tes enfants, est-ce qu'ils savent se débrouiller comme moi j'ai débrouillé ? »

7.3. Modèle intégratif de la motivation (Fenouillet, 2009)

Si nous avons pu apporter des éléments de réflexions sur les mécanismes de prises de décisions, nous n'avons pas encore pu nous intéresser à un modèle global qui intègre tous ces éléments. Ce modèle, Fenouillet en propose une version¹². (2009) Afin de mettre ce modèle en perspective avec les récits des participantes, je vais prendre le temps d'en saisir chaque élément.

¹² Voir annexe n°4, p. lviii

Il est d'abord intéressant de voir que les éléments de départ du modèle sont appelés « motifs ». Pour mieux comprendre cette notion, nous pouvons nous pencher sur la thèse que défend Boutinet (1998) qui est que les motifs ne sont que la partie visible du projet individuel. (as cited in Fenouillet, 2011)

La « cause » de l'engagement en formation n'est donc pas le motif, mais le processus dans sa globalité. (Fenouillet, 2011) Cette distinction entre motif et cause laisse supposer que la motivation à elle seule ne permet pas d'expliquer, de comprendre ou de prédire toujours et en toutes circonstances le comportement ou les choix de l'individu dans la globalité du processus. (Fenouillet, 2011)

Les motifs représentent une partie du processus d'engagement, nous les analyserons ici globalement et nous reviendrons plus en détail sur ces éléments plus tard dans cette analyse.

Fenouillet définit des motifs primaires et secondaires. Cette distinction met en évidence que les premiers font référence à l'origine psychologique du comportement et les seconds aux motifs les plus immédiats ou qui admettent d'autres motifs latents. (Fenouillet, 2011)

« Les motifs primaires, qui visent à expliquer l'origine de la motivation d'un point de vue psychologique, sont de deux ordres : les instincts et les besoins. » (Fenouillet, 2011, p.23)

« Douze motifs secondaires sont répertoriés dans le cadre du modèle intégratif : la valeur, le but, l'intérêt, l'estime de soi, la *drive*, la dissonance, l'émotion, la curiosité, l'intention, la recherche de contrôle, le trait de personnalité et les motifs originaux. » (Fenouillet, 2011, p.23)

L'utilisation de la prédication dans ce modèle (Fenouillet, 2011) réfère surtout à la capacité à l'individu à se projeter dans une réalisation, à anticiper un résultat sans quoi le motif ne répond plus à un but.

Quand intervient le processus de décision, que nous avons analysé ci-dessus, espace - temps de positionnement dans une rationalité limitée, et au regard des éléments circonstanciels, le processus passe de la motivation à la volition, c'est-à-dire que

l'individu s'engage dans l'étape intermédiaire entre la motivation et l'action. « Autrement dit, une fois que l'individu a pris la décision de s'engager dans l'action, il ne remet plus en cause la motivation qui l'a conduit dans l'action. Il est engagé. » (Fenouillet, 2011, p.27)

Au sein de cette étape de volition, les éléments se mettent en place et donc le point de départ est la décision qui est la charnière entre les motifs et la mise en place de stratégies (*Ibid.*)

Les trois dernières étapes : la stratégie, le comportement et le résultat sont intimement liés, l'individu élabore une stratégie sur laquelle il calque des comportements qui doivent l'amener à un résultat selon sa prédication et sa projection. Le résultat viendra alors répondre aux motifs par la satisfaction de ceux-ci. Ce modèle permet de mettre clairement en évidence que la motivation ne suffit pas à l'obtention d'un résultat, celle-ci ne pouvant être déduite du comportement car elle n'est pas observable en tant que telle.

Le modèle relie également les différents éléments par des dynamiques, de cette manière, on peut voir que l'individu effectue un processus d'attente entre la prédication et le résultat et puis qu'il en réalise une évaluation. On voit aussi que les motifs primaires et secondaires sont en lien avec le résultat par l'orientation. Les éléments de décision, de stratégies et de comportement sont tous inscrits au sein de la dynamique d'autorégulation. Enfin, le résultat du processus d'engagement renvoie aux motifs primaires et secondaires par la satisfaction d'un besoin ou d'une envie.

Ce modèle est perceptible dans le récit de Julia, il y a des motifs primaires et secondaires qui sont mis en évidence. Primaires en ce qu'elle verbalise, des besoins d'autonomie et de sécurité, les secondaires se transposent en la recherche de formation rapide et accessible qui pourront répondre aux motifs primaires. De ces motifs découlent d'un côté une prédiction qui projette les résultats qu'elle souhaiterait obtenir (une insertion socioprofessionnelle rapide) et de l'autre côté les motifs primaires et secondaires appréhendés au prisme de son contexte de vie l'incite à poser le choix d'entrer en formation selon une stratégie d'efficacité et d'accessibilité. Elle va donc développer des comportements en adéquations avec ses stratégies en vue d'entrer en formation le plus rapidement possible. En effet, les éléments biographiques

ressortissants des entretiens viennent compléter, expliciter le modèle intégratif proposé par Fenouillet en 2009. Comme le modèle intégratif a montré en quoi les éléments biographiques s'inscrivent au sein des motifs qui constituent la « motivation », ce concept ne se suffit pas à lui-même pour expliquer l'engagement en formation. C'est l'articulation des motifs avec le processus de décision et les stratégies comportementales qui permettent d'expliquer l'importance de la déconstruction du concept de motivation souvent pris sous sa forme générale, mais également l'importance de prendre en compte les éléments constitutifs des femmes, leur parcours de vie.

Le modèle développé par Fenouillet permet donc la conceptualisation du processus d'engagement en formation. Toutefois, dans le cas spécifique des femmes d'origine étrangère sur lesquelles porte ce travail, les motifs sont un élément saillant spécifique. C'est donc en se concentrant sur cette notion de motifs que des freins et des leviers spécifiques de l'engagement en formation peuvent se dévoiler. Bien qu'ils ne soient que la partie immergée de l'iceberg, les motifs sont aussi ce qui va transparaître et se donner à voir dans le discours des participantes. Si les lister n'est pas suffisant, il est toujours pertinent de les faire émerger et d'en saisir la nature car il s'agit du point de départ du processus.

Dans cette perspective, le motif s'explique par la présence des facteurs psychologiques qui [...] peuvent être de différentes natures. Ces facteurs sont considérés comme des motivations, les motifs n'en sont que des reflets. Une démarche consistant à prendre véritablement en compte la motivation d'engagement en formation ne doit donc pas se borner à lister des motifs. Elle doit partir des facteurs motivationnels qui sont sous-jacents pour effectivement parler de la motivation des individus. (Fenouillet, 2011, p.29)

7.4. Une approche plus précise des motifs de l'engagement en formation : le modèle de Carré

Afin de mieux saisir les motifs primaires et secondaires qui interviennent au sein du processus d'engagement en formation, Philippe Carré propose un modèle qui se

distribue sur deux axes, en 4 orientations et dix motifs d'engagement principaux¹³ (Carré, Caspar 2017). Ce modèle donne à voir les éléments constitutifs de la motivation. Il est intéressant de noter que le modèle de Carré se base et se spécifie sur les motifs secondaires avancés par Fenouillet. (Carré, Caspar, 2017) Le modèle de Fenouillet vise à la compréhension du processus de l'engagement en formation intégrant la motivation. Le modèle de Carré se base sur quatre orientations motivationnelles d'entrer en formation. Il présente deux axes : orientation intrinsèque/extrinsèque et orientation vers l'apprentissage ou vers la participation. Le premier axe permet de définir si les motifs trouvent leur réponse dans le fait d'être en formation, dans l'activité ou si la formation est un moyen de répondre à des objectifs externes. Pour éviter toute confusion, il est donc important de noter que, dans ce modèle, les notions d'intrinsèques et d'extrinsèques ne réfèrent pas à l'individu (motifs internes ou circonstanciels), mais à l'exercice de la formation. Le deuxième axe, quant à lui, permet d'effectuer une focale, en observant si les motifs d'engagement sont centrés sur l'apprentissage ou la participation. (Carré, Caspar, 2017) De ces 4 axes découlent dix motifs d'engagement en formation. Trois motifs intrinsèques et sept motifs extrinsèques.

Au travers du discours des participantes, nous pouvons apercevoir et classifier leurs motifs d'engagement dans le modèle de Carré. En ce qui concerne les motifs d'engagement intrinsèque, seul le motif « épistémique », qui est défini par le désir d'apprendre (Carré, Caspar, 2017), apparaît. Il est présent dans les discours. Sabrina, par exemple, qui s'y retrouve en disant « *mais moi j'aime les études* »

Le motif socioaffectif n'est pas vraiment présent dans les discours des participantes en ce qui concerne la formation qualifiante. Cependant, nous le retrouvons dans le discours de Cassandra quand elle nous parle des activités proposées par l'ASBL Form'Anim qui lui permettent d'être en contact avec d'autres personnes de diverses cultures. Concernant le motif hédonique, lié au plaisir des conditions de formation, aucune des participantes ne l'a évoqué.

En ce qui concerne les motifs extrinsèques, ceux-ci peuvent être exemplifiés par les discours des participantes au sein desquels ils sont mobilisés.

¹³ Voir annexe n°5, p. lix

Dans un premier temps, nous pouvons retrouver Catrina et Suzanne dans le motif économique. Catrina nous explique que son choix de formation, le fait d'être puéricultrice lui permet aujourd'hui d'avoir un emploi stable : *'[...] je me dis maintenant que j'ai bien visé parce que en ce moment de COVID certains ont perdu leur travail et c'est ça que j'ai dit à mes frères faut pas, je veux dire faut pas étudier bêtement tu vois juste pour étudier, il faut un peu réfléchir, il faut un peu viser loin, tu vois il faut viser loin pour que dans l'avenir tu auras quand même un travail'*

Suzanne, quant à elle nous explique le lien entre la formation et l'aspect pécuniaire : *'[...] parce que j'ai envie de faire les études là si je finis mes études je dis je peux trouver le travail si tu trouves le travail là tu as la rémunération'*

Ensuite, pour le motif prescrit qui réfère à l'injonction sociale, la définition donnée par Carré (2017) nous explique qu'il peut apparaître sous forme discrète ou de manière explicite. Nous pouvons postuler qu'à travers certains discours, il y a une intériorisation de conformité sociale. Le discours et les mots employés par Suzanne et Sabrina l'illustrent :

'Mais je vais pas rester les bras croisés comme ça à attendre l'avenir. Comme je t'ai dit, j'ai fait des formations qui me permettent de trouver quelque chose, trouver un travail [...]' (Sabrina)

« en attendant je peux faire les autres formations qui ne me demandent pas un diplôme pour éviter de rester les bras croisés » (Suzanne)

Toutes les deux utilisent l'expression « les bras croisés ». L'utilisation de cette expression très imagée est vue dans les consciences collectives comme péjorative, ce qui nous amène à émettre l'hypothèse qu'il y a une intériorisation de l'injonction sociale à être actif. Un motif d'engagement prescrit et explicite selon Carré (2017) est l'injonction d'autrui. Au travers du discours de Catrina, nous retrouvons cet autrui qui est sa mère, et qui l'a guidée dans ses choix d'études : *« Ma mère elle me disait toujours ça, l'école c'est très important, il faut étudier, il faut vraiment faire des formations elle y tenait et voilà c'est ça que je trouvais bien, elle m'a bien orientée et aujourd'hui je la remercie parce que là je m'en sors quand même bien dans la vie. »*

Le motif dérivatif explique que l'engagement en formation se traduit par l'envie d'éviter, de fuir une situation jugée inconfortable que ce soit dans la sphère privée ou

professionnelle. (Carré, Caspar, 2017) À travers ce motif, nous pouvons retrouver les participantes qui se trouvent dans une situation désagréable liée au fait d'être dépendantes de leur mari économiquement et qui voient à travers la formation un moyen de s'émanciper financièrement. « *Vous savez quand on travaille même quand c'est [...] on n'a pas beaucoup d'argent, mais quand même on a pour satisfaire à ses besoins pas demander, pas attendre et moi là je suis à ce stade-là actuellement j'attends à ce que mon mari paye qu'il fasse ça qu'il m'achète ça voilà, tout c'est lui* »(Cassandra)

Le motif identitaire d'engagement en formation permet, à travers la formation, de transformer ou préserver ses caractéristiques identitaires. « Ce motif est centré sur la reconnaissance de l'environnement et l'image sociale de soi [...] » (Carré, Caspar, 2017, p.323) Nous retrouvons cette envie d'être quelqu'un, de modifier son statut social à travers le discours de Suzanne qui explique qu'être juste mère au foyer ne lui suffit pas ou Cassandra notamment qui évoque un mal-être :

« en fait j'aime bien travailler, j'aime pas rester les bras croisés du lundi au vendredi je suis à la maison, je m'occupe du ménage, de la maison ! je m'occupe des enfants tout ça, sans avoir les autres choses dans la tête, je n'aime pas rester dans le même endroit, sur le même point ou dans le même coin ! » (Suzanne)

« pour le moment d'un côté je me sens pas très bien parce que voilà je ne travaille pas, je fais pas de formation, je fais rien du tout pour le moment je voilà. » (Cassandra)

Le motif vocationnel est également présent chez certaines participantes. Ce motif d'engagement a comme aboutissement la recherche de compétences afin d'obtenir un emploi pour une orientation professionnelle ou la recherche d'emploi. (Carré, Caspar 2017)

« Même avec cette formation (ménage) même si je rentrais chez moi je pense que je peux même ouvrir une société pour faire ça car maintenant j'ai toutes les compétences. » (Sabrina)

Sabrina utilise les compétences apprises lors de la formation comme un plus quant à ses possibilités d'orientation professionnelle dans son pays d'origine.

Pour Suzanne, le fait de participer à des formations lui permet d'élargir son champ de recherche et de pouvoir avoir plus d'offres d'emploi :

« [...] si j'ai l'équivalence de diplôme qui arrive je peux choisir les autres métiers que je veux comme ça je vois je trouve je trouve beaucoup de compétences. Lors de chercher le travail si je tape par exemple chez auxiliaire de l'enfance et je trouve pas le travail tout de suite je tape auxiliaire ménagère là si je trouvais pas peut-être je trouve le travail à la cuisine ! » (Suzanne)

Les deux derniers motifs extrinsèques d'engagement en formation concernent le fait d'acquérir des compétences pour réaliser des activités spécifiques dans le domaine professionnel (motif opératoire professionnel) ou en « dehors du champ du travail » (motif opératoire personnel). (Carré, Caspar, 2017, p.323) Suzanne nous explique ce motif opératoire professionnel et la nécessité de la formation pour accéder à l'emploi : *« Si tu fais le ménage et que tu as pas fait la formation pour le ménage tu sais pas comment on fait c'est ça le problème, mais il faut faire les études et après tu vas trouver le travail. » (Suzanne)*

Pour le motif opératoire personnel pour illustrer, Cassandra nous explique que la formation lui a permis d'acquérir des compétences nécessaires pour faciliter l'entretien de sa maison : *« Le ménage, je l'ai fait parce que j'aime beaucoup parce que j'ai 5 ans que j'ai fait ici, je travaille à la maison, mais j'avais pas les techniques [...] je voulais le faire pour savoir les techniques et depuis lors que j'ai fait la formation, je suis bien, je fais mon travail vite fait à la maison, tout bien, tout propre, je connais les produits, je connais tout. » (Cassandra)*

Ce modèle amène un point de vue intéressant qui permet de lier les éléments biographiques, le rapport à l'identité, le contexte familial, le parcours socioprofessionnel antérieur, à l'engagement en formation. Au travers du discours des participantes par le biais du modèle de Carré, nous pouvons apercevoir qu'elles possèdent certains motifs d'engagement en formation. Pourtant ce modèle n'est que partiellement concluant. Comme le dit Carré (2017, p.324), « la problématique du rapport à la formation ne saurait être réduite à l'examen psychologique des motifs

exprimés avant, ou durant l'action.» En effet, le rapport, l'engagement et la participation en formation dépendent de divers facteurs tant sociologiques, organisationnels que psychologiques. (Solar et *al.*, 2016 in Carré, Caspar, 2017) Ainsi, le modèle de Carré présente l'avantage de mettre sur le devant de la scène une partie des motifs effectivement présents dans le discours motivationnel des participantes. Toutefois, nous observons qu'il s'agit principalement des motifs situés sur l'axe « extrinsèque ».

Le modèle permet alors de questionner l'adéquation du monde de la formation avec les profils des femmes d'origine étrangère. Le peu de motifs intrinsèques de motivation pour la formation en elle-même questionne. Comment se fait-il que les participantes ne soulèvent pas ou peu de motifs intrinsèques à la formation : n'y trouvent-elles pas de motifs hédoniques, socioaffectifs, et épistémiques ? Les formations ne sont-elles pas adaptées pour que les participantes y perçoivent ce type de motifs, les modèles passent-ils à côté de motifs circonstanciels qui empêchent les femmes d'accéder à ces motifs intrinsèques à la formation.

7.5. Les limites du modèle de l'engagement en formation selon Carré :

Bien que l'auteur de ce modèle explique que les individus peuvent se retrouver dans différentes orientations et différents motifs d'engagement et que ces motifs sont donc *pluriels, contingents* et *évolutifs* (Carré, Caspar, 2017, p.321), le modèle qu'il propose comporte tout de même certaines limites. Dans un premier temps, ce modèle a été construit sur base d'individus déjà engagés en formation. L'engagement est déjà présent, les motifs présents sont des motifs de personnes présentement déjà enrôlées dans un processus de formation. De ce fait, il ne présente que les bénéfices de l'engagement en formation. Cependant, comme nous l'avons relevé plus tôt, le concept de rationalité limitée (Henriot, 2012) nous conforte dans l'idée qu'il faut sortir du modèle coût/bénéfice. Qu'en est-il des personnes qui ne sont pas engagées en formation ? Les motifs ne seraient-ils pas différents ? Le modèle de Carré (2017) ne nous offre alors qu'une seule vision, un seul point de vue de l'engagement en formation et ne nous montre pas les motifs de non-engagement sur lesquels, il me semble intéressant de se pencher même si comme nous avons pu l'apercevoir précédemment, les participantes se retrouvent tout de même dans certains motifs d'engagement du modèle de Carré (2017). Cependant, ces motifs d'engagement ne

suffisent pas à les faire entrer en formation. Quels sont donc les motifs de non-engagement avancés par ces femmes et qui prennent le dessus sur les autres ?

À travers leur discours, voici une liste de différents motifs de non-engagement qui peut compléter et affiner le modèle de Carré (2017) afin d'avoir les deux versants : motifs d'engagement en formation et motifs de non-engagement.

Dans un premier temps, le motif de temporalité revient dans le discours des participantes. La variable concernée est la durée de formation. Sabrina nous dit :

« Si je veux faire une formation pour trouver un travail qui me plaît, par exemple dans les ressources humaines au travail même dans l'informatique programmation, il faut il faut que je fais encore des formations qui sont un peu long. Il faut que je fais 2 ans 3 ans pour ce métier-là ici en Belgique et moi j'ai pas beaucoup de ce temps-là parce que j'ai des enfants, j'ai besoin encore de trouver quelque chose donc je cherche quelque chose qui est des formations courtes si je trouve une formation, il y a des formations aide-ménagère, je pense que c'est plus court c'est un mois, deux mois »

Sabrina préfère choisir une formation non pas en fonction de ses compétences mais selon la durée de celle-ci, qui lui permettrait de rentrer sur le marché de l'emploi le plus rapidement. *« Je pense à prendre du temps donc avec mon âge, je dis je vais chercher d'autres pistes de formation courte qui me permet de travailler. »* Sabrina continue son discours également en notifiant qu'elle commence à prendre de l'âge et qu'il est temps maintenant de *« gagner de l'argent »*. Dès lors si le motif économique d'une formation en nettoyage est avancé, il n'est pourtant pas suffisant pour mobiliser la motivation dans le processus. Le motif épistémologique manquant, et les facteurs circonstanciels de temps propres aux situations des femmes d'origine étrangère et de répartition genrée du travail démontrent les limites du modèle.

Un autre motif de non-engagement en formation concerne également l'équivalence de diplôme. Comme relevé au préalable, l'équivalence est parfois demandée comme prérequis à la formation. Ce qui engendre un non-engagement pour celles qui n'en ont pas encore. Couplés à cela, les démarches et renseignements qu'elles reçoivent lors de la prise d'information ne sont pas clairs. Au-delà de leur motivation, les femmes sont

donc confrontées à des barrières institutionnelles. L'extrait de Suzanne concernant ce point est interpellant :

« [...] sauf que pour le moment je me combatte pour trouver une formation, là c'est pas très facile, mais ça dépend parce que on...souvent au téléphone sur le site au téléphone, comme j'ai déposé mon diplôme on a pas encore fait l'équivalence, mais quand tu téléphones pour trouver de la formation on te dit pour le moment il faut l'équivalence [...] Et je demande est-ce qu'il y a pas un test pour rentrer, non pour le moment il y a pas mais souvent sur le site il dit que si tu as pas le diplôme tu peux faire un test d'entrée, mais pour moi quand je téléphone il me dit non il y a pas de test il faut attendre ton diplôme c'est ça qui me décourage » (Suzanne)

Le motif suivant concerne la famille, trois femmes sur cinq interrogées ont une famille, et doivent faire en fonction de leurs enfants. Sabrina, Suzanne et Cassandra nous racontent les difficultés liées au fait de s'engager en formation avec des enfants à charge. Sabrina nous dit : « *Parce que encore tu peux pas aller faire une formation à 8h et tu dois déposer tes enfants et tout ça donc. Il y a des formations qui m'arrangent pas.* »

Le discours de Suzanne est similaire *“j'ai fait j'ai cherché des autres, j'ai trouvé la cuisine, mais comme j'ai des enfants que je dois déposer à l'école [...] c'est moi qui va se débrouiller comme c'est un peu loin là je n'arrive pas, mais toujours je cherche”*

Cassandra qui allait entrer en formation a également été empêchée par sa nouvelle grossesse : *« [...], mais à ce moment-là, j'étais enceinte je voilà je pouvais pas aller faire parce que j'avais une bouteille tout le temps et puis c'était une nouvelle grossesse en fait je pouvais pas aller donc c'est ça qui m'a empêchée d'aller ».*

L'un des motifs de non-engagement peut également concerner l'inadéquation de l'offre des institutions d'insertion socioprofessionnelle publique avec les besoins des personnes qu'ils accompagnent. Cassandra nous raconte son expérience avec le Forem :

« [...], mais le Forem me disait chaque 3 mois de de m'inscrire d'aller m'inscrire à nouveau, mais le Forem ne m'a jamais appelé pour une pour un travail ou une

formation ou rien du tout ». Au-delà des motifs de non-engagement explicités ci-dessus, le modèle de Carré, à mon égard, manque également d'une certaine précision. Nous pouvons remarquer que le modèle est construit sur base de personnes déjà engagées en formation car l'engagement, par le motif prescrit est « le résultat de l'injonction d'autrui » ou de manière plus implicite par « le “conseil” d'un hiérarchique, l'intervention d'une personne influente ». (Carré, Caspar, 2017, p.323) Le motif prescrit est tout de suite tourné vers l'engagement. Cependant, cette injonction d'autrui, qu'elle soit explicite ou implicite peut également être un motif de non-engagement. Par l'extrait qui suit, nous pouvons entrevoir un non-engagement lié à l'injonction d'autrui, ici le mari de Sabrina : « *il dit que je perds mon temps à faire des formations [...] il dit que moi je veux pas chercher un travail, je veux que faire des formations, donc c'est pour ça maintenant je peux plus, je peux plus m'engager sur des formations [...] Je dis si je veux je vais faire une formation, mais il dit ça suffit tu as déjà fait des formations.* »

Dès lors, si le modèle de Carré permet la mise en évidence de motifs relatifs à la motivation à s'engager dans un processus de formation, la présentation de motifs d'engagements exclusivement positifs et orientés uniquement sur la motivation ne permet pas de rencontrer les réels freins et leviers mis en évidence par les participantes.

Cette réflexion vient appuyer l'idée d'une nécessaire sortie du concept de motivation pour expliquer l'engagement ou le non-engagement en formation des femmes d'origine étrangère. Le point de tension se trouve au niveau de la prise de décisions sur base d'une rationalité limitée, qui ne s'évalue pas en termes de coûts-bénéfice, mais comme un arbitrage subjectif propre à chaque situation.

7.6. Une approche plus pertinente du parcours socioprofessionnel des femmes d'origine étrangère.

Comme démontré ci-dessus, les modèles classiques d'analyse des motivations et processus d'engagement à entrer en formation se trouvent rapidement limités par les contextes de vie propres aux femmes d'origine étrangère. Comme le souligne

Fenouillet, un concept plus inclusif de projet de vie peut être bien plus approprié pour penser les trajectoires socioprofessionnelles des femmes d'origine étrangère :

« Cependant, ce projet lui-même, qui caractérise une dynamique propre à l'individu, ne peut s'exprimer que si les contraintes qui lui sont extérieures ne sont pas trop fortes. Dans cette perspective, les motifs font donc partie d'un vaste processus qu'il conviendrait de décrire pour espérer remonter aux causes. » (Fenouillet, 2011, p.19)

Comme identifiée dans les chapitres précédents, la notion de projet permet de mettre en perspective les différentes facettes constitutives de la décision de s'engager en formation ; le projet de manière globale permet d'articuler dans une rationalité limitée : les motifs de motivations, la construction identitaire, les contextes socioculturels, les normes de genre et de classes sociales à l'œuvre au sein du processus.

8. Discussion des résultats

8.1. Les éléments saillants mobilisés par la réflexion

Au travers des différents discours recueillis durant les entretiens mis en perspectives avec la littérature scientifique, différents points saillants sont mis en évidence par le travail réalisé dans ce mémoire.

Tout d'abord, il est important de mettre en évidence la nécessaire focale à réaliser sur les enjeux de genre, de migration et d'interculturalité. Ces éléments propres aux parcours de vie des femmes étrangères, rendent indispensable une approche qui ne se construit pas en symétrie des modèles existants pour les personnes telles que des hommes ou des autochtones. Ces derniers dans les approches scientifiques sont toutefois souvent considérés comme le référent neutre. Le premier argument de ce mémoire est donc la déconstruction de ce « référent neutre » pour accepter l'existence d'une multitude de parcours. Ce qui nous amène à considérer des constructions identitaires qui s'élaborent selon des processus spécifiques qui ne répondent pas aux cadres des référents occidentaux masculins. La réflexion mobilisée dans ce travail a aussi pour volonté de mettre en évidence que l'intersectionnalité est l'outil d'analyse primordial pour appréhender la spécificité des constructions identitaires et des parcours de vie des femmes d'origine étrangère.

Ensuite, il a été possible de mettre en évidence une tendance à la prédominance du secteur du *Care* dans l'insertion socioprofessionnelle des femmes d'origine étrangère. Ce qui est expliqué par une réaffirmation de la division genrée du travail. Les femmes et à plus forte raison les femmes d'origine étrangère sont cantonnées à se construire dans la sphère domestique.

De plus, par l'articulation des enjeux et parcours de vie spécifiques des femmes d'origine étrangère avec un contexte socioculturel d'une société d'accueil, ce mémoire permet de mettre en évidence la construction sociale du rapport à l'insertion socioprofessionnelle au sein d'une société néolibérale. Ce qui a pour effet de faire porter le succès ou l'échec du parcours d'insertion socioprofessionnelle sur une

responsabilité individuelle de la personne. Dans le cas des femmes d'origine étrangère, cette injonction les place selon moi dans une double contrainte, en effet les femmes migrantes sont toujours ramenées à leur statut d'accompagnement, membre d'une famille ou d'une communauté, niant leur individualité ou leur projet personnel. Mais lorsqu'il s'agit de la question de la formation ou de l'insertion socioprofessionnelle, aucun élément circonstanciel ou familial n'est envisagé, elles se retrouvent uniques responsables du succès ou de l'échec du processus.

Ce qui nous amène enfin à porter un regard critique sur le concept de motivation souvent invoquée pour expliquer la responsabilité individuelle des femmes d'origine étrangère à entamer un processus de formation. Si les modèles de la motivation et de l'engagement en formation en regard des données collectées en entretien ont permis de mettre en évidence les limites du concept de motivation. Un double regard critique sur ces modèles a pu être élaboré. En effet, même avec une perspective critique sur le concept de motivation, les enjeux et injonctions rencontrés par les femmes d'origine étrangère n'apparaissent pas ou peu au sein de ces modèles.

8.2. Un retour critique sur la méthodologie utilisée

La méthodologie du récit de vie a permis d'entrevoir les singularités de chacune des participantes, l'individualité de leur parcours et des manières dont elles se comportent face aux différents éléments que nous avons pu relever : la place des femmes, leur rapport avec la famille, la scolarité, la formation et le travail notamment. Cependant, la méthode du récit de vie présente des limites également. Durant les entretiens, je leur ai laissé le choix de discuter de ce qu'elles voulaient, en évoquant les différentes thématiques que je souhaitais qu'elles abordent durant leur discours. Leur laisser le champ libre, un espace de parole leur a permis certainement de s'approprier l'espace d'entretien et de dire ce qu'elle souhaitait, mais il est clair que certains aspects de leur vie, qu'ils se trouvent dans la sphère privée ou sociale n'ont pas pu être contés. Il est certain que divers éléments, intéressants, qui auraient pu être approfondis, plus explicites et fournis sauraient donner plus de détails à ce mémoire. En effet, avoir été réduit à un entretien par personne donne à cette recherche concoure à l'objectif d'une ouverture et une production de réflexion qui ouvrent aux questionnements plutôt qu'un

apport scientifique aigu. Cette limitation à entretien trouvé sa source dans plusieurs raisons.

Avant même d'avoir été amenée à réaliser les entretiens, le comité d'éthique a questionné la plus-value de s'entretenir au moins deux fois avec les participantes. Dans un premier temps, il me semblait nécessaire de travailler de la sorte afin de créer dans un premier entretien un climat de confiance, permettant de mettre les participantes dans une situation confortable, avoir un premier contact, se rencontrer afin d'établir une relation de confiance leur permettant de s'ouvrir et de se raconter. Cependant, en laisser le choix aux participantes de déterminer si elles voulaient s'entretenir avec moi une ou deux fois a pénalisé la recherche. En effet, toutes ont choisi de s'entretenir qu'une seule fois avec moi, avec comme principale raison qu'elles estimaient en avoir assez dit en un seul entretien.

Cependant, si cette méthode était à réutiliser, j'opterais tout de même vers l'option de deux entretiens minimum, car après l'écoute et la retranscription de certaines parties d'entretien, j'aurais aimé pouvoir revenir vers les participantes afin qu'elles puissent approfondir certains points, préciser, étayer leur discours afin d'apporter plus de contenu qualitatif à ce mémoire.

En plus de cette restriction d'entretien vient s'ajouter les mesures sanitaires qui comme avancé dans la méthodologie, a eu un réel impact sur la manière dont les entretiens se sont déroulés. Il est difficile, selon moi, d'établir une réelle situation de dialogue et de confiance lorsqu'on ne voit pas le visage de son interlocuteur. Les masques, la distanciation sociale à appliquer comme geste barrière ont réellement créé une barrière dans la relation tant avec les personnes qui ont participé à cette recherche, qu'avec les personnes que j'ai contactées et avec lesquelles je n'ai pas pu obtenir d'entretien. Ces limites sanitaires ont réellement eu des conséquences sur ce travail, ne permettant pas d'approfondir le discours de chacune par un deuxième entretien, ainsi que réduisant le nombre de femmes ayant voulu m'accorder du temps. Par conséquent, comme évoqué précédemment, cette recherche a eu comme finalité de contribuer à la réflexion sur les conditions dans lesquelles les femmes d'origine étrangère se retrouvent face à l'insertion socioprofessionnelle, de prendre conscience, éveiller les esprits sur la manière dont les institutions occultent la particularité de ces parcours. Par l'amaigrissement du nombre d'entretiens ainsi que de la présence du virus, ce mémoire fait office d'alerte, de remise en question en amenant des hypothèses et des ouvertures plutôt que des réponses précises.

8.3. Impact scientifique et ouverture des questionnements sur les pratiques de formation pour adultes

Comme dit précédemment, ce mémoire n'a pas pour effet de produire des résultats d'enquête visant à révolutionner la littérature scientifique des sciences de l'éducation. La réflexion mobilisée vise plutôt à ouvrir le questionnement, à proposer des pistes et réflexions qui permettront de faire émerger des nouvelles interrogations et remises en question des pratiques. Il me semble que ce mémoire contribue à ouvrir le débat et enrichir les questionnements autour des parcours d'insertion socioprofessionnelle des femmes d'origine étrangère en Belgique. En effet, les réponses proposées aux enjeux rencontrés par ces femmes, par les institutions ainsi que par certaines théories scientifiques ne répondent peu ou pas à la réalité des vécus car chaque modèle se base principalement sur le concept de motivation, or, comme nous avons pu le démontrer précédemment, la motivation ne suffit pas pour établir un lien de causalité avec l'engagement en formation et à plus forte raison dans le cas des femmes d'origine étrangère.

« Variable de synthèse, la motivation ne fonctionne ni comme un automatisme "agi" par l'ensemble de ces déterminants, ni comme une force autonome qui les transcenderait, mais comme leur point de rencontre, d'arbitrage et de décision. »
(Weiner, 1992 in Carré, Caspar, 2017, p. 324)

La finalité de ce mémoire revient à apporter des outils de réflexions qui pourraient être appropriés par les formateurs. Leur permettre d'appréhender enjeux propres à ce public et avec lesquelles ils devront composer en trouvant des pistes de solutions qui sortent des prescrits habituels. Ce mémoire prouve qu'il est essentiel de créer des outils, des trajectoires d'insertion qui diffèrent des classiques se basant sur le référent autochtone masculin qui sont surreprésentés dans le domaine de la formation en prenant en compte non pas seulement la variable genre, ou la variable migration, mais le tout dans sa globalité au sein d'enjeux contextuels. En ce afin d'éviter de tomber dans des propositions de trajectoires de formation essentialisantes, limitantes, et/ou stéréotypantes.

9. Conclusion

Cette conclusion aura pour objectif de répondre à la question initialement posée dans le cadre de ce mémoire : quels sont les facteurs décisionnels des femmes d'origine étrangère à entreprendre une formation qualifiante ?

À travers leur récit de vie, leur parcours socioprofessionnel, quels sont les éléments que nous pourrions donc considérer comme étant des variables donnant lieu, ou non, à un engagement en formation ? Afin d'y répondre au mieux, je propose de retracer le fil conducteur de ma réflexion.

Dans un premier temps, je me suis attardée sur la manière dont les femmes se perçoivent et la manière donc elles sont vues et appréhendées ainsi que la manière dont elles réagissent à ce traitement. Il a été mis en évidence que les femmes d'origine étrangère ont été invisibilisées, les relayant souvent en second plan dans le parcours migratoire, invisibles mais pas inexistantes. Ces femmes prennent en charge la plupart des tâches domestiques prenant soin de la famille, et de la maison. Cet aspect les caractérisant est dû tant à la manière dont elles ont été façonnées depuis le berceau qu'à la considération qu'on leur porte au sein de la société. Il y a comme une prophétie auto réalisatrice. Les femmes migrantes aux yeux de nos sociétés sont définies comme une main d'œuvre, peu qualifiée. Il va de soi qu'on les tournera de manière quasi automatique vers des formations et ensuite vers des emplois perçus comme peu gratifiants, mais dans lesquels on leur postule des compétences de par une répartition genrée du travail domestique : les soins aux personnes, le ménage. Il ne faut pas nier le fait qu'elle se tourne d'elle-même vers ses secteurs, mais il y a une injonction sociale, une certaine norme qui vise également à les disqualifier de tout autre secteur.

Dans un second plan, la focale a été mise sur l'identité, sur le fondement de qui sont ses femmes. Il est courant dans l'imaginaire collectif de voir l'identité comme une carte où sont inscrites nos données, imperturbables, immobiles. Pourtant, comme nous avons pu le remarquer au travers des discours et de la littérature, l'approche en des termes comme dynamiques identitaires, permettent d'entrevoir le mouvement, les processus, modifications et conciliation que l'être humain mobilise afin de se constituer. La migration a sans nul doute un impact majeur sur le parcours socioprofessionnel des femmes d'origine étrangère, mais surtout sur la manière dont

celles-ci vont gérer les changements identitaires que ce parcours migratoire entraîne. En termes d'insertion socioprofessionnelle, nous avons pu mettre en avant que l'idée commune selon laquelle l'identité serait déterminante dans le processus d'engagement en formation revient à prendre le problème à l'envers. En effet, une approche qui valorise l'engagement en formation comme constitutif de l'identité et non l'inverse est bien plus pertinente.

Il est également important de souligner que l'intersectionnalité est un outil d'analyse indispensable, qui permet justement de comprendre la complexité de l'identité et sa singularité à partir des discriminations multiples vécues par les femmes d'origine étrangère. Au travers de cette vision intersectionnelle, cela nous permet d'entrevoir les enjeux réels sur lesquels il faut travailler afin de pouvoir proposer une formation qui est adaptée et dans laquelle les femmes d'origine étrangère peuvent se retrouver en termes d'aspirations, d'envies, des possibilités concrètes...

Ainsi, l'intersectionnalité permet d'entrevoir également les freins que la société met aux femmes d'origine étrangère en termes de processus discriminant. Ce processus est entretenu et renforcé par une individualisation et la responsabilisation du parcours socioprofessionnel, le manque ou la confusion des données pour entrer en formation, la demande d'équivalence ralentissant l'insertion socioprofessionnelle de ces femmes. Il s'agit de freins conséquents sur lesquels les femmes d'origine étrangère n'ont aucune emprise, mais dont elles doivent assumer la responsabilité en cas d'échec ou de non-insertion. Par ces éléments, encore une fois, au-delà de l'injonction sociale et la prophétie auto réalisatrice relevée précédemment, il y a une obligation sous-jacente à ce qu'elles entrent dans une formation liée au domaine du *Care*. En effet, d'un côté leurs compétences dans ce domaine sont postulées dès le départ, et de l'autre cela répond à une vision stéréotypante de la société d'accueil qui maintient les femmes d'origine étrangère dans des emplois peu gratifiants. Cette réalité ouvre un nouveau questionnement. Qui n'a pas déjà entendu cette citation de Napoléon Bonaparte : « Quand on veut, on peut », qui renverrait à l'idée que tout n'est qu'une question de motivation.

À travers les différentes approches théoriques de la motivation, ce travail a pu mettre en évidence qu'il s'agissait d'un concept extrêmement limité, loin de prendre en considération l'entière des éléments du processus d'engagement en formation.

Il est clairement réducteur de justifier la mise en action par la motivation et de même la considérer comme un facteur d'engagement en formation. La motivation doit être vue comme un processus possédant tant des leviers que des freins et dont les motifs sont multiples et protéiformes. Le concept de rationalité limitée vient approuver cette réflexion. En fonction du vécu, du parcours, de la sensibilité, des besoins et instincts, ce qui est rationnel pour l'un ne l'est pas forcément pour l'autre. Ce qui était rationnel à un moment donné peut ne plus l'être à un autre instant. L'engagement en formation doit se voir à travers un contexte qui l'influence de manière conséquente et comme une décision subjective qui intègre l'entièreté de ces éléments. Il ne se limite pas à une idée d'une vision économique dite objective en termes de coûts et de bénéfices.

Si on s'intéresse à la suite de la citation de Bonaparte : « [...] quand on peut, on doit. », on peut y voir les prémisses de ces injonctions néolibérales qui obligent à entrer sur le marché de l'emploi quelles que sont les réalités contextuelles. En lien avec une orientation systématique des femmes d'origine étrangère vers les secteurs du *Care*, on pourrait ouvrir une nouvelle interrogation. Cette conception néolibérale pourrait-elle être analysée comme une réaffirmation d'un processus de domination sur les femmes d'origine étrangère ? En effet, d'un côté par la multiplicité des freins à l'insertion socioprofessionnelle, il y a une réduction des champs des possibles en termes de formations et de l'autre il y a une injonction (sociale, économique...) à rejoindre le marché du travail, mais uniquement dans les secteurs où elles sont perçues comme compétentes et qui présentent des pénuries. Ce qui a pour effet de maintenir les femmes d'origine étrangère dans des emplois peu gratifiants du secteur du *Care*.

Pour terminer, nous ne pouvons pas répondre à cette question en établissant une liste de facteurs clés qui nous permettraient d'enrôler de manière plus adéquate des femmes d'origine étrangère dans un processus de formation. L'importance de la contextualisation, situer la personne sur un parcours, un continuum est un aspect sans lequel il serait impensable de travailler. Comme nous avons pu le remarquer, à travers les différents discours et la théorie les appuyant, les femmes d'origine étrangère doivent être considérées au travers de leur singularité, et en évitant toute comparaison hâtive avec une femme autochtone ou bien un homme également issu de l'immigration. Par la mise en discours et au regard de littérature, on ne peut faire

l'économie d'une analyse intersectionnelle qui met en lumière les différentes discriminations auxquelles elles font face.

Cette réflexion est applicable à toute autre personne faisant partie de différentes minorités. La discrimination est malheureusement vue encore qu'avec des œillères, et il me semble que seule l'intersectionnalité permet d'avoir une vision d'ensemble de la multiplicité des discriminations subies. À mes yeux, il est obligatoire de passer par ce prisme si on veut établir des notions d'égalité et d'accessibilité. Quel que soit le modèle de formation qu'on propose, il ne pourra être, d'un côté, en adéquation avec le vécu des femmes d'origine étrangère et de l'autre avec la mission de l'éducation qui est d'offrir une égalité.

Dès lors, établir une liste de facteurs serait dénué de sens. L'importance se situe au niveau de la combinaison de ceux-ci, l'articulation que ceux-ci prennent et entraîne l'engagement en formation. « Les recherches sur la formation pour adulte devraient davantage s'orienter vers une conception de la motivation non pas basée sur un facteur ou un autre, mais sur une combinaison de facteurs qui seraient à même d'expliquer la dynamique individuelle d'engagement en formation. » (Fenouillet, 2011, p.40)

10. Bibliographie

1. ABDESSADEK, M. (2012). Identité et migration : le modèle des orientations identitaires. *L'Autre*, 13, 306-317.
<https://doi.org/10.3917/lautr.039.0306>
2. BALLARINO, G., & PANICHELLA, N. (2018). The occupational integration of migrant women in Western European labour markets. *Acta Sociologica*, 61(2), 126–142. <https://doi.org/10.1177/0001699317723441>
3. BERTAUX, D. (2010) *Le récit de vie* (3^e édition, Collection 128. Sociologie, anthropologie). Paris : Armand Colin.
4. BILGE, S. (2009). Théorisations féministes de l'intersectionnalité. *Diogenes*, 225, 70-88. <https://doi.org/10.3917/dio.225.0070>
5. BURRICK, D. (2010). Une épistémologie du récit de vie. *Recherche qualitative et temporalités, Hors-série(8)*, 7-36. Consulté à l'adresse http://www.recherche-qualitative.qc.ca/documents/files/revue/hors_serie/hors_serie_v8/HS8_Burrick.pdf
6. CARRÉ, P., CASPAR, P. (2017). *Traité des sciences et des techniques de la Formation: 4^{ème} édition*. Paris: Dunod. <https://doi.org/10.3917/dunod.carre.2017.01>
7. CATARINO, C. (2011). Politiques migratoires et politiques d'emploi : la flexibilité sexuée en Europe. *Cahiers du Genre*, (51), 93–112, 254, 258, 261. Retrieved from <http://search.proquest.com/docview/1272603734/>
8. CATARINO, C., MOROKVASIC, M. (2005). Femmes, genre, migration et mobilités, *Revue européenne des migrations internationales*, vol. 21 - n°1, 7-27.
<https://doi.org/10.4000/remi.2534>
9. ÇINGI KOCADOST, F. (2017). Le positionnement intersectionnel comme pratique de recherche : faire avec les dynamiques de pouvoir entre femmes. *Les cahiers du CEDREF*, 21, 17-50. <https://doi.org/10.4000/cedref.1053>
10. COMACK, E. (2014). The feminist engagement with criminology. In Comack, E., Balfour, Gillian et al., 2014. *Criminalizing women. Gender and (in)justice in Neo-Liberal*

11. DEMAZIÈRE, D. (2008). L'entretien biographique comme interaction négociations, contre-interprétations, ajustements de sens. *Langage et société*, 123(1), 15-35. <https://doi.org/10.3917/lis.123.0015>
12. FENOUILLET, F. (2011). La place du concept de motivation en formation pour adulte. *Savoirs*, 25, 9-46.
<https://doi.org/10.3917/savo.025.0009>
13. FLYNN, C., DAMANT, D., & BERNARD, J. (2015). Analyser la violence structurelle faite aux femmes à partir d'une perspective féministe intersectionnelle. *Nouvelles pratiques sociales*, 26(2), 28-43.
<https://doi.org/10.7202/1029260ar>
14. FOURNIER, D. (2010). Apport des études genre à l'éducation et à la formation des adultes. *Savoirs*, 22, 63-68.
<https://doi.org/10.3917/savo.022.0063>
15. GUERRAOU, Z. & STURM, G. (2012). Familles migrantes, familles en changement. Le paradigme de la complexité. L'exemple des familles d'origine maghrébine. *Devenir*, 24, 289-299.
<https://doi.org/10.3917/dev.124.0289>
16. HENRIOT, J. (2012). Prendre une décision dans une situation ambiguë: La question du regard. *Revue française de gestion*, 225(6), 129-146.
<https://www.cairn.info/revue-francaise-de-gestion-2012-6-page-129.htm>.
17. HOUSEAUX, F. & TAVAN, C. (2005). Quels liens aujourd'hui entre l'emploi et l'intégration pour les populations issues de l'immigration ?. *Revue économique*, 56, 423-446.
<https://doi.org/10.3917/reco.562.0423>
18. KADDOURI, M. (2011). Motifs identitaires des formes d'engagement en formation. *Savoirs*, 25, 69-86.
<https://doi.org/10.3917/savo.025.0069>
19. KADDOURI, M. (2019). Les dynamiques identitaires : une catégorie d'analyse en construction dans le champ de la formation des adultes. *Savoirs*, 49, 13-48.
<https://doi.org/10.3917/savo.049.0013>
20. LATTEUR, N. (2013). *Le travail, une question politique*. Aden. Bruxelles

21. LEROY, D. (2013). « Un roman ? Non, ma vie. . . » Histoires de vie de femmes migrantes : un récit adressé. *Diasporas*, 22, 154-166.
<https://doi.org/10.4000/diasporas.229>
22. LOCOH, T. & PUECH, I. (2008). Migrations et discriminations. *Travail, genre et sociétés*, 20, 23-28.
<https://doi.org/10.3917/tgs.020.0023>
23. MARIN, P. (2011). Un récit de vie peut-il être vrai : Éléments de critique du témoignage. *Revue des sciences philosophiques et théologiques*, tome 95(3), 601-617. <https://doi.org/10.3917/rspt.953.0601>
24. MILEWSKI, F. (2004). Femmes : « top » modèles des inégalités. *Revue de l'OFCE*, n°90, 11-68.
<https://doi.org/10.3917/reof.090.0011>
25. MOROKVASIC, M. (2015). La visibilité des femmes migrantes dans l'espace public. *Hommes & Migrations*, 1311(3), 7-13.
26. Myra (2016) La migration a-t-elle un genre ? *Myriatics n°6*. Consulté le 28 mai 2020, à l'adresse <https://www.myria.be/files/Myriatics-6-FR.pdf>
27. Office belge de statistique. (2020, mai 26). Migrations. Consulté le 28 mai 2020, à l'adresse <https://statbel.fgov.be/fr/themes/population/migrations#news>
28. OLLAGNIER, E. (2010). La question du genre en formation des adultes. *Savoirs*, 22, 9-52.
<https://doi.org/10.3917/savo.022.0009>
29. PIGUET, É. (2013). Les théories des migrations. Synthèse de la prise de décision individuelle. *Revue européenne des migrations internationales*, 29, 141-161.
<https://doi.org/10.4000/remi.6571>
30. POINSOT, M. (2011). Double enjeu et triple peine. *Hommes & Migrations*, 1292, 1-2.
<https://doi.org/10.4000/hommesmigrations.619>
31. PRESTINI-CHRISTOPHE, M. (2006). La décision d'entrée en formation chez les adultes: un rapport à l'événement. *Pensée plurielle*, n° 13(3), 59-68.
doi:10.3917/pp.013.0059.

32. ROULLEAU-BERGER, L. (2010). *Migrer au féminin*. Paris cedex 14, France: Presses Universitaires de France.
33. SAVOIE, L., GAUDET, J., LABEL, E., LANGLOIS, L., & LAPOINTE, C. (2012). Réussir son insertion professionnelle : une analyse féministe de trajectoires sociales de femmes qui se sont engagées dans un processus d’alphabétisation. *Recherches féministes*, 26(1), 31–48.
34. SCHMOLL, C. (2005). Pratiques spatiales transnationales et stratégies de mobilité des commerçantes tunisiennes, *Revue européenne des migrations internationales*, vol. 21 - n°1, 131-154.
<https://doi.org/10.4000/remi.2352>
35. SÈNE, R.D. (2013). *Expériences pré-migratoires et projets de vie socioprofessionnelle des femmes immigrantes ouest-africaines à Québec*. Consulté à l’adresse
<https://corpus.ulaval.ca/jspui/browse?type=author&authority=74a0b788-8555-4db1-a84d-5c30bd716146>
36. SIMON, P. (2004). Migrations, intégration, discriminations. *Population*, vol. 59(3), 623-644. doi:10.3917/popu.403.0623.
37. TEMPLE, C. & DENOIX, P. (2008). Construction d’un outil d’identification des stratégies identitaires en psychologie interculturelle. *Les Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale*, 79, 47-56.
<https://doi.org/10.3917/cips.079.0047>
38. WILLIAMS, F., TOBÍO, C. & GAVANAS, A. (2009). Migration et garde des enfants à domicile en Europe : questions de citoyenneté. *Cahiers du Genre*, 46, 47-76.
<https://doi.org/10.3917/cdge.046.0047>
39. YANCY. (2020). *L’intersectionnalité : un concept à ne pas vider de sa substance*. BePax. <https://www.bepax.org/publications/lrintersectionnalite-un-concept-a-ne-pas-vider-de-sa-substance.html>