

---

## Quel est le rapport au travail des femmes d'origine belgo-marocaine ayant une trajectoire indépendante en Région wallonne et en Région de Bruxelles-Capitale ?

**Auteur :** Semeraro, Benedicte

**Promoteur(s) :** Bousetta, Hassan

**Faculté :** Faculté des Sciences Sociales

**Diplôme :** Master en sciences du travail

**Année académique :** 2021-2022

**URI/URL :** <http://hdl.handle.net/2268.2/15469>

---

### *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.*

---

NOM : SEMERARO

Prénom : Benedicte

Matricule : S217314

Filière d'études : Master en sciences du travail - 60 crédits

**Travail de fin d'études présenté en vue de l'obtention du  
diplôme de Master en Sciences du Travail**

**Quel est le rapport au travail des femmes d'origine  
belgo-marocaine ayant une trajectoire indépendante en  
Région wallonne et en Région de Bruxelles-Capitale ?**

Promoteur : Docteur Hassan Bousetta

Lectrice : Docteur Elsa Mescoli

# Remerciements

Arrivée au terme de la rédaction de ce mémoire, il m'est particulièrement agréable d'exprimer ma gratitude et mes remerciements à tous ceux qui, par leur enseignement, leur soutien et leurs conseils, m'ont aidée à sa réalisation.

En tout premier lieu, je tiens à témoigner ma reconnaissance au Docteur Hassan Bousetta, mon promoteur, pour ses conseils avisés ainsi qu'à ma lectrice, le Docteur Elsa Mescoli.

Je tiens également à remercier toutes ces femmes qui ont accepté de me consacrer du temps et de me livrer leur témoignage.

Mes remerciements sont également adressés à ma famille et à mes amis qui se reconnaîtront pour leurs précieux conseils et soutien apportés tout au long de ma réflexion.

Mes pensées vont également à mon époux et mes enfants qui ont su apporter la bonne humeur nécessaire dans les moments les plus difficiles. Tout au long de cette année particulièrement éprouvante, ils m'ont épaulée et encouragée. Rien n'eût été possible sans eux.

Remerciements.....	1
INTRODUCTION .....	4
Chapitre 1 - CADRE THÉORIQUE.....	6
1.1 Mise en contexte .....	6
1.1.1. L'immigration marocaine en Belgique.....	6
1.1.1.1 Les migrations .....	6
1.1.1.2 Regroupement familial.....	9
1.1.1.3 La Migration des étudiants.....	10
1.1.2 Les femmes immigrées sur le marché du travail .....	11
1.1.2.1 Constat.....	11
1.1.2.2 L'émergence de l'islam .....	13
1.1.2.3 Rapports.....	13
1.2.2.4 Conclusion sur les femmes immigrées sur le marché du travail.....	15
1.1.3 L'entrepreneuriat féminin.....	16
1.1.3.1 Quelques notions.....	16
1.1.3.2 Chiffres : .....	16
1.1.3.3 Le réseau .....	17
1.1.3.4 Leurs motivations et critères de réussite.....	18
1.3 Conceptualisation .....	21
1.3.1 Le concept de réussite de carrière .....	22
1.3.2 Le concept d'engagement sociétal chez les entrepreneurs .....	23
1.3.3 Le concept d'identité .....	25
CHAPITRE 2 : MÉTHODOLOGIE .....	27
2.1 Description de la méthode .....	27
2.2 Déroulement des entretiens.....	27
2.3 La phase exploratoire .....	28
2.4 Présentation de notre terrain de recherche.....	28
2.5 Les limites de notre travail .....	29
2.6 Présentation de nos hypothèses.....	30
2.7. Construction du modèle d'analyse de nos données.....	30
CHAPITRE 3 : Analyse des données .....	31
3.1 Identité professionnelle en crise .....	31
3.2 Le retour de sens grâce à l'entrepreneuriat .....	37
3.3 Le concept de réussite de carrière.....	37
3.3.1 L'épanouissement professionnel .....	37
3.3.2 La liberté professionnelle .....	39

3.3.3 La possibilité d'être en adéquation avec ses valeurs et ses causes défendues...	40
3.3.4 La reconnaissance.....	41
3.2.2 L'engagement sociétal .....	42
3.3 Le réseau .....	45
3.4 L'identité en tant que femme d'origine belgo-marocaine .....	46
CHAPITRE 4.....	52
4.1 Discussion .....	52
4.2 Conclusion.....	54
BIBLIOGRAPHIE .....	56
ANNEXES.....	60

# INTRODUCTION

Le choix de notre objet de recherche s'est fait tout naturellement. Nous sommes enseignante depuis 20 ans dans des écoles où nous enseignons à une majorité d'enfants issus de la diversité. Nous avons eu l'occasion de constater que peu d'anciennes élèves se lançaient dans l'entrepreneuriat, et étions curieuse de voir comment le vivaient celles qui avaient osé sauter le pas. De plus, nous avons une attache par alliance avec le Maroc puisque notre mari est marocain. Nous avons également parmi nos 4 enfants deux filles qui rentrent dans l'âge adulte et qui profilent de se diriger vers l'entrepreneuriat.

Nous avons pu constater qu'il existe de nombreuses recherches qui ont été réalisées sur l'entrepreneuriat, l'entrepreneuriat marocain masculin, le salariat marocain, féminin et masculin mais beaucoup moins sur l'entrepreneuriat féminin marocain. Nous trouvions donc intéressant de nous pencher sur la question et d'essayer d'y apporter modestement notre contribution.

Nous formulons donc la question suivante : « Quel est le rapport au travail des femmes d'origine belgo-marocaine ayant une trajectoire indépendante en Région wallonne et en Région de Bruxelles-Capitale ?

Après une mise en contexte, nous aborderons notre cadre théorique avec l'immigration marocaine avec les migrations et le regroupement familial. Nous présenterons le parcours des femmes immigrées sur le marché du travail, ainsi que l'émergence de l'islam. Nous apporterons des données théoriques à l'aide du rapport Actiris 2012 et le rapport du Conseil supérieur de l'emploi de 2018, avant de conclure sur le sujet.

Nous présenterons ensuite l'entrepreneuriat féminin.

La revue de littérature et les différents concepts seront présentés. Suivra notre méthodologie expliquant la façon dont nous avons procédé.

La mise à plat et l'analyse des données montreront les extraits de nos répondantes

Nous discuterons enfin les résultats de notre recherche en vue pouvoir répondre à notre question et concluons en rappelant notre cheminement et les pistes de recherche future.



# Chapitre 1 - CADRE THÉORIQUE

## 1.1 Mise en contexte

Dans ce chapitre, nous allons poser quelques balises théoriques pour tenter d'éclairer le rapport au travail et les carrières entrepreneuriales des femmes d'origine belgo-marocaine en Région wallonne et en Région de Bruxelles-capitale. Avant cela, nous allons exposer quelques données en lien avec l'immigration marocaine en Belgique et évoquer l'entrée des femmes immigrées marocaines sur le marché du travail. Ensuite, nous analyserons l'entrepreneuriat féminin. Nous terminerons en présentant l'entrepreneuriat des femmes d'origine belgo-marocaine en Région wallonne et en Région de Bruxelles-capitale.

### 1.1.1. L'immigration marocaine en Belgique

#### 1.1.1.1 Les migrations

La présence marocaine en Belgique est antérieure à la date de la signature de la convention belgo-marocaine du 17 février 1964 relative à l'occupation de travailleurs marocains en Belgique.

Schoonvaere cite Boussetta et Martiniello en disant qu'il est commun de penser que l'immigration marocaine remonte aux années 1960, mais que les sources statistiques prouvent que dès les années vingt, les Marocains étaient présents en Belgique, principalement dans le secteur minier, dans le Borinage et la région de Liège (Boussetta et Martiniello, 2003 cités par Schoonvaere).

C'est après la deuxième guerre mondiale que commence l'institutionnalisation de l'immigration, avec une grande demande de personnel immigré, principalement pour faire face au manque de main-d'œuvre et au vieillissement de la population : "En 1962, l'idée d'une convention belgo-marocaine est relancée. Les choses s'accélérent et on voit apparaître dans la correspondance diplomatique à la fois les notions de pénurie de main-d'œuvre, d'urgence et même d'extrême urgence (en ce qui concerne le recrutement). Fédéchar (\* Fédéchar représente le patronat charbonnier. Son organe moteur est un collège des cinq présidents d'associations charbonnières des bassins houillers (J. MEYNAUD, J. LADRIÈRE et FR. PERIN, *La décision politique en Belgique*, op. cit., p. 273). M. Peeters en a assuré la direction générale pendant plusieurs années) envisage de recruter pour les besoins des mines belges un nombre important de Marocains." (Frennet- De Keyser, 2003)

Ce recours à la migration était indispensable pour fournir les travailleurs nécessaires. C'est le 17 février 1964 que la convention belgo-marocaine sera signée par les deux ministres du Travail, belge et marocain. "Devant la pénurie persistante de main-d'œuvre pour le travail de fond dans les charbonnages, le rythme de recrutement s'accélère : 500 travailleurs marocains en 1963 ; 3 000 en 1964.(...) Dès lors, la conjonction entre la demande et l'offre permettra à l'émigration marocaine vers

la Belgique à la fois de soulager la situation sociale au Maroc et de participer à l'expansion économique de la Belgique.(...)Le contexte est particulièrement favorable à la signature de l'accord au début de l'année 1964 (...) La convention belgo-marocaine sera signée le 17 février 1964 par les deux ministres du Travail(...)" (Frennet- De Keyser, 2003)

Généralement sans qualification professionnelle, ils proviennent de milieux ruraux et sont d'origine modeste. Choisir l'émigration représente pour eux une chance d'améliorer leur niveau de vie. Les secteurs d'activité dans lesquels ils ont le droit d'être employés sont les mines, la métallurgie, le bâtiment. Ils sont appréciés professionnellement.: "Les Marocains semblent avoir de bonnes aptitudes professionnelles et on pourrait peut-être trouver des travailleurs marocains ayant déjà travaillé dans des mines de charbon et songer à recruter des Marocains pour les PME de certains secteurs, comme la construction et les fabrications métalliques." (Frennet- De Keyser, 2003).

Cette convention belgo-marocaine n'arrivera tout de même pas à supprimer le visa de touriste délivré par le Maroc, qui se révèle être l'autre façon d'émigrer. En effet, muni de ce visa, le touriste qui désire rester en Belgique n'a qu'à faire régulariser sa situation et demander un permis de travail. Il y a peu de travailleurs qui sont arrivés en Belgique par la voie officielle de recrutement: "En effet, il se crée très tôt un courant « d'immigrations individuelles », impossible d'ailleurs à dater avec précision, encouragé par la pratique journalière des années fastes en matière d'emploi (1962,1963,1964) : on « néglige », vu la pénurie (et le mot revient souvent, de même que la notion d'urgence) d'appliquer l'article 3 de l'arrêté royal du 31 mars 1936, relatif à la double autorisation préalable. En conséquence, les « touristes » turcs et marocains, si indispensables aux charbonnages, mais aussi à la construction, aux constructions métalliques, à la chimie, sont régularisés à leur arrivée en Belgique, avec l'accord du Ministère des Affaires étrangères."(Frennet- De Keyser, 2003).

Frennet- De Keyser cite également Hassan Bousetta selon lequel, dans sa thèse de doctorat, peu de travailleurs marocains sont venus en Belgique dans le cadre de la convention belgo-marocaine (Bousetta, 2000-2001, cité par Frennet- De Keyser). En effet, l'exemple liégeois vient confirmer cette affirmation : " La plupart des nouveaux venus trouveront très vite leur chemin grâce aux mécanismes de régularisation sur place, encouragés par le laisser-faire qui caractérise la politique d'immigration belge durant cette période. À Liège, par exemple, le service provincial d'immigration et d'accueil a joué un rôle très actif dans le placement et la régularisation des Marocains."(Bousetta, Martiniello, 2003)

Le gouvernement belge prend la décision d'arrêter l'immigration de la main-d'œuvre non-qualifiée à cause de la crise pétrolière et économique et régularise l'immigration clandestine: "L'arrêt officiel de toute immigration date de 1974" (Frennet- De Keyser, 2003). "Suite à la crise pétrolière de 1974, le gouvernement belge met fin au recrutement de main-d'œuvre étrangère tout en essayant de maîtriser les flux" (Schoonvaere, 2014).

On peut observer la répartition géographique de la population de nationalité marocaine dans une étude démographique de la population d'origine marocaine en Belgique, proposée par l'European Website on Integration qui se trouve sur le site web de la Commission Européenne.<sup>1</sup>

Cette étude démographique menée par Schoonvaere, le centre de recherche en démographie et sociétés de l'Université catholique de Louvain et le centre fédéral pour l'analyse des flux migratoires, la protection des droits fondamentaux des étrangers et la lutte contre la traite des êtres humains<sup>2</sup>, nous rend compte que c'est grâce aux recensements de la population, qui fournissent une information quant à la répartition géographique de la population de nationalité marocaine, que nous pouvons en observer la répartition sur le territoire belge. L'étude démographique de la population d'origine marocaine en Belgique menée par Schoonvaere nous a apporté des informations nous permettant d'identifier les communes où se localise cette population. Nous pouvons constater que les migrants marocains arrivés dans les années 1960 vont particulièrement s'installer dans une des 19 communes de la région bruxelloise, mais aussi dans une moindre mesure dans les provinces d'Anvers, du Limbourg, du Hainaut et de Liège.

Schoonvaere cite Kesteloot qui explique que la structure du marché du logement et les dynamiques socio-économiques sont liées à cette répartition des populations d'origine étrangère. (Kesteloot 2006, cité par Schoonvaere ).

Le rapport de 2018 du conseil supérieur de l'emploi fait état de la répartition des ressortissants étrangers de pays tiers, donc ne faisant pas partie de l'Union européenne. « La plupart des études réalisées sur cette problématique se fondent sur la nationalité. Le Conseil a préféré retenir le critère du lieu de naissance pour distinguer ce que l'on appellera les immigrés non-UE établis sur le territoire. (...)La répartition sur le territoire ne se fait pas de façon homogène. Bien qu'en chiffre absolu ce soit la Flandre qui compte le plus de ressortissants étrangers, c'est à Bruxelles que leur part dans la population totale est la plus importante (35 %) (...) Parmi les ressortissants des pays tiers, ce sont les mêmes groupes de pays qui ressortent dans les trois Régions, à savoir le Maghreb et l'Afrique Subsaharienne. (...) Au-delà du regroupement par Région, ce sont également certaines villes qui présentent les parts les plus importantes de population de nationalité étrangère. Concernant les immigrés non-UE, on retrouve des communes bruxelloises dans le haut du classement (14.3%, principales nationalités marocaine, congolaise (RD), indienne), (...)Anvers (10,2 % principales nationalités marocaine, turque et afghane), Liège (9,7 %, principales nationalités marocaine, congolaise, turque), Charleroi (5,8 %, principales nationalités marocaine, turque, algérienne) et Mons (5,1 %, principales nationalités américaines, camerounaise, marocaine). (Rapport du Conseil supérieur

---

<sup>1</sup> [https://ec.europa.eu/migrant-integration/library-document/be-demographic-study-moroccan-population-belgium\\_fr](https://ec.europa.eu/migrant-integration/library-document/be-demographic-study-moroccan-population-belgium_fr)

<sup>2</sup> file:///C:/Users/Admin/Downloads/docl\_42202\_154329375.pdf

de l'emploi, « Les immigrés nés en dehors de L'Union européenne sur le marché du travail en Belgique », 2018)<sup>3</sup>

### 1.1.1.2 Regroupement familial

Le regroupement familial exprime le droit à la vie en famille et à l'intimité familiale, de se marier ou que le conjoint et les enfants mineurs rejoignent l'immigré(e). L'immigration étant initialement adulte et masculine, elle est devenue familiale avec l'arrivée de l'épouse et des enfants. Ce regroupement familial a fait passer l'immigration de main-d'œuvre à une immigration de peuplement définitive. La Belgique, dans sa brochure "Vivre et travailler en Belgique", encourageait l'immigration familiale: "...il est important de souligner la volonté des pouvoirs publics belges de vouloir stabiliser l'immigration de travail en favorisant l'immigration familiale. Dans une brochure intitulée "Vivre et travailler en Belgique" diffusée aux travailleurs étrangers, on pouvait lire : « Émigrer dans un pays qui nécessairement est différent du vôtre, pose quelques problèmes d'adaptation. Ces difficultés initiales seront beaucoup plus facilement surmontées si vous menez une vie normale ; c'est-à-dire une vie familiale »<sup>4</sup> (Schoonvaere, 2014). Ce fut une démarche très importante pour soutenir le dynamisme démographique en Belgique et en Wallonie : " C'est également à Liège, en 1962, que le baron Pierre Clerdent, alors gouverneur de la province, réagissant au rapport Sauvy sur le déclin démographique de la Wallonie, insiste sur le caractère positif de l'immigration pour la démographie wallonne." (Bousetta, Martiniello, 2003)

L'article de Aït Ben Lmadani vient confirmer le fait que l'émigration des femmes a longtemps été en lien direct avec l'émigration de leurs maris et le regroupement familial, donc uniquement en lien avec la famille. Elles n'étaient vues que comme des épouses et des mères : " En effet, même dans les travaux sur l'immigration qui ont pris en considération les femmes comme ceux de Jocelyne Streiff-Fénart, Souad Elhariri ou Ahsène Zheraoui, les femmes ne sont analysées que par rapport à leur époux et/ou à leurs enfants ; elles restent donc une fois de plus réduites à leur rôle d'épouse et de mère. De ce fait, le regroupement familial apparaît comme l'unique façon pour les femmes d'émigrer(...)" (Aït Ben Lmadani, 2012). Elle nous explique combien les femmes migrantes ont été considérées comme des êtres censés apporter un équilibre familial et contribuer à la croissance démographique. Elle souligne que les travaux sur l'immigration n'abordent que trop peu l'histoire de l'emploi des migrantes. Aït Ben Lmadani affirme que, citant ce que Colette Guillaumin a défini comme " *une organisation mentale inconsciente de la saisie de l'autre*" (Guillaumin, citée par Aït Ben Lmadani, 2012), est à l'origine de cette conception dissymétrique, où les femmes sont privées de leur individuation et de leur capacité d'agir, ce qui a pour conséquence qu'elles ne sont pas considérées comme des sujets autonomes. C'est ainsi que pour Aït Ben Lmadani, cela explique la place réduite que les migrantes

---

<sup>3</sup> <https://emploi.belgique.be/sites/default/files/content/publications/FR/RapportCSE102018.pdf>

<sup>4</sup> Extrait de : « Vivre et travailler en Belgique », Bruxelles, INBAL, 1964, p. 3.

occupent dans la société où elles s'installent et la façon particulière de les considérer dans les différentes études sur l'immigration féminine.

### **1.1.1.3 La Migration des étudiants**

L'étude citée montre que l'immigration marocaine continue, dans une moindre mesure et pour d'autres raisons que professionnelles, telles qu'elles étaient au début de l'immigration : "Enfin, une troisième phase débute au milieu des années 1980 et se caractérise par une reprise des immigrations" (Dasseto, 2001).

La migration des étudiants commence dès l'indépendance du Maroc. Dans les années 1980, la forte augmentation du chômage des jeunes dans ce pays les a poussés à venir obtenir un diplôme européen, plus réputé qu'un diplôme marocain, en vue de maximiser les chances de trouver un emploi lors de leur retour au pays: "Dès le lendemain de son indépendance, le Maroc devant se doter de nombreux cadres s'est développé avec la France des accords de coopération et un système de bourses permettant à plusieurs milliers de Marocains de venir se former dans l'Hexagone [Simon 2000, Latreche 2000]. Ce cadre officiel fut, dans les années 1970 et 1980, rapidement dépassé par une émigration spontanée et de plus en plus intense de jeunes Marocains (...) À partir du milieu des années 1980, la mise en place des Plans d'Ajustement Structurel imposés par le FMI et la Banque Mondiale entraîne au Maroc une limitation drastique des emplois dans le secteur public. Cette politique a eu pour effet d'augmenter de façon considérable le chômage des jeunes et notamment celui des diplômés du supérieur [Gérard, 2008]. L'émigration marocaine pour études s'est poursuivie mais dans des conditions nouvelles. Il s'agissait alors de décrocher le diplôme européen - jugé plus prestigieux que le diplôme national- afin d'éviter le plus possible aux difficultés d'accès à l'emploi une fois de retour au pays" (Balac, 2010). Touali montre que des milliers d'étudiants marocains (secondaire et supérieur) sont venus étudier en Belgique, majoritairement en communauté française et à Bruxelles, et que leur enracinement dans la société belge s'accroît, ses travaux ayant établi qu'un nombre non négligeable d'étudiants marocains se sont installés définitivement en Belgique (Touali, sous la direction de Medhoun, Lausberg, Martiniello et Rea, 2015 :74).

L'immigration marocaine volontaire a eu un effet bénéfique en Belgique et a contribué positivement et à plusieurs niveaux. Les échanges, à plusieurs points de vue, entre belges et marocains, se sont révélés riches et diversifiés : "L'immigration marocaine a contribué à façonner de manière durable le visage de la Belgique sur le plan démographique, économique, social et culturel." (Frennet- De Keyser, 2003).

## 1.1.2 Les femmes immigrées sur le marché du travail

### 1.1.2.1 Constat

Les premières recherches sur les travailleurs immigrés ne traitaient que de l'emploi masculin, l'activité des femmes immigrées n'étant qu'à peine mentionnée. Les domaines d'activité où les femmes sont mentionnées sont les soins personnels et les services domestiques. Quant migrantes au foyer, leur travail sera invisibilisé tant sur le marché du travail que dans les travaux de recherche : « Les recherches pionnières du sociologue Albert Martens sur les travailleurs immigrés (1972;1976) appréhendent l'emploi essentiellement dans sa dimension masculine, l'activité des femmes immigrées étant accessoirement signalée au début de l'immigration dans la branche des soins personnels et services domestiques qui (...) entre 1956 et 1968 connaît une demande quasi constante. Ce secteur sera et restera la principale voie d'entrée sur le marché de l'emploi (Martens, 1976 :162 ; Morelli,2001). Le travail dans l'espace domestique rendra les migrantes invisibles sur le marché du travail comme dans les travaux scientifiques. » (Ouali sous la direction de Martiniello, Rea et Dassetto, 2007 :269). Ouali reprend ainsi les idées de Knocke, qui affirme que cette absence des travaux de sociologie « n'est que le reflet de leur invisibilité et de leur marginalisation dans la vie professionnelle et dans la société » (Knocke, 1994 :13, citée par Ouali, sous la direction de Martiniello, Rea et Dassetto, 2007 :270)

Selon Ouali, c'est surtout depuis les années 1990 que la thématique de l'emploi des femmes immigrées est traitée dans les recherches. Le constat établi est que les femmes immigrées et leurs filles se trouvent dans une position inférieure sur le marché du travail, mais qu'elles doivent également faire face aux : « obstacles multiples qu'elles rencontrent pour obtenir un emploi. Les uns se fondent sur des enquêtes sociologiques, les autres, à défaut de financement, sur des analyses documentaires et/ou statistiques » (Ouali, sous la direction de Martiniello, Rea et Dassetto, 2007 :272). Ces positions inférieures, telles que mentionnées ci-plus haut, ne sont pas une phase transitoire vers d'autres perspectives de carrière mais des situations professionnelles permanentes.

Deux études inédites concernant la situation des femmes immigrées sur le marché du travail furent menées en 1975. C'est l'évocation par Ouali de celle de Dujardin qui a retenu notre attention. Cette confirmation qu'en 1975 la main d'œuvre féminine immigrée est occupée dans des emplois spécifiques et inférieurs du marché de l'emploi « La seconde recherche est une enquête par questionnaire effectuée auprès d'une centaine de femmes marocaines, italiennes, espagnoles, turques et grecques installées à Bruxelles et en Wallonie (Dujardin, 1975). L'analyse porte sur leur position sur le marché du travail (...) elle montre le caractère contingent de la main-d'œuvre immigrée féminine, son intégration dans des segments spécifiques et inférieurs du marché de l'emploi et le rôle de flexibilisation du marché du travail qu'elle assumera après la fermeture des frontières à l'immigration. » (Ouali, sous la direction de Martiniello, Rea et Dassetto, 2007 :274)

Delcroix, quant à elle, a mené une recherche sur les dynamiques conjugales et dynamiques intergénérationnelles. Elle avance que les femmes sont analphabètes ou faiblement instruites lors de leur arrivée et qu'elles ne parlent pas nécessairement le français. De plus, venant généralement de milieux ruraux, elles sont peu habituées à vivre en ville (Delcroix, 2013). Leur faible niveau d'éducation et de qualification ainsi que des compétences linguistiques leur rendent l'accès sur le marché du travail difficile. Ouali cite Dujardin en expliquant que sans la présence de ces familles immigrées, certains secteurs seraient en difficulté car ces femmes acceptent des conditions de travail dures et se contentent du travail qu'elles trouvent : « (...) Les employeurs trouvent dès lors leur intérêt à utiliser cette main-d'œuvre féminine, généralement encore passive et peu revendicative. » (Dujardin, 1975 :592, cité par Ouali, sous la direction de Martiniello, Rea et Dassetto, 2007 : 274)

Une recherche qualitative de 1986 (Bastenier et al., 1986) sur le rôle et le statut des femmes immigrées salariées, montre cette dualité entre le rôle traditionnel de femme au foyer et l'envie d'indépendance et de liberté économique qu'un emploi leur apporterait. Elle choisirait néanmoins de façon importante un rôle traditionnel après l'âge de 25 ans, ce qui expliquerait la chute du taux d'activité: « Les interviews des filles d'immigrés dévoilent leur hésitation entre le désir d'autonomie économique et l'attachement au rôle de femme au foyer ce qui pourrait expliquer la baisse importante des taux d'activité des femmes après l'âge de 25 ans. » (Ouali, sous la direction de Martiniello, Rea et Dassetto, 2007 :275). »

Cette position est confirmée statistiquement également en 1986 : « Une analyse statistique de la place des femmes immigrées sur le marché du travail a été produite en 1986 (Lechien, 1986). (...) L'examen des données conclut à la position inférieure des immigrées sur le marché du travail déjà attesté dans les recherches sociologiques antérieures »(Bastenier et al., 1986).

Ouali rappelle qu'en 1997, une seconde recherche qualitative est menée principalement en Wallonie et à Bruxelles par Munard Suard et al. (1997) à propos des parcours d'insertion professionnelle « réussis » d'une trentaine de jeunes de 18 à 30 ans d'origine marocaine (majoritaires) turque et italienne réalisés à partir de récits de vie. Cette enquête a montré que c'est grâce à l'appui de la famille ou du père qui investit l'expérience scolaire de ses filles qu'elles ont pu avoir des trajectoires professionnelles soutenues par une stratégie d'émancipation. Au vu des résultats de la recherche, le projet professionnel de ces jeunes femmes semble davantage montrer leur envie de se démarquer du modèle maternel traditionnel et leur désir d'émancipation. (Munard Suard et al., 1997, cités par Ouali, sous la direction de Martiniello, Rea et Dassetto, 2007 :278).

El Mahroug explique que le cadre scolaire participant à la construction de l'histoire individuelle d'une fille additionnée à la socialisation familiale vient définir la trajectoire scolaire et sociale en construction. Elle revient aussi sur le rôle de la famille et du père en soutien à la réussite de la fille : « En fait, autant l'école que l'environnement familial ont contribué à cette réussite scolaire. Les

encouragements et les aspirations des parents ont été les « *locomotives* » d'une adhésion au projet de réussite sociale. L'ambition familiale et les pratiques éducatives ont favorisé un (sur)investissement scolaire de ces jeunes femmes, renvoyant plus globalement au projet initial du père inhérent à un projet migratoire : la promotion sociale. » (El Mahroug, 2015)

Ouali fait le constat du peu d'évolution en 2007 : « Avec le recul, on observe que les situations décrites dans les années 1970 sont toujours bien d'actualité alors que les positions sociales se sont diversifiées entre les différentes générations de femmes migrantes et leurs descendantes, notamment en termes de qualification. (...) La place des femmes dans les strates inférieures du marché du travail et leur exploitation économique (bas salaires, conditions de travail pénibles, travail au noir) subsistent » (Ouali, sous la direction de Martiniello, Rea et Dassetto, 2007 :283)

### **1.1.2.2 L'émergence de l'islam**

À la suite des débats concernant le port du voile « musulman » dans l'espace public, les chercheurs se sont interrogés sur le lien entre identité religieuse de ces femmes ayant décidé de porter le voile et leur processus d'insertion dans l'emploi. Dans son article, Ouali cite Brion et Manço qui, en 1999, ont décidé de mener cette recherche sous l'angle du processus d'exclusion du marché du travail (...) et d'analyser les carrières socio-économiques de femmes musulmanes à partir de 20 récits biographiques (dont 18 d'origine marocaine). (Ouali, sous la direction de Martiniello, Rea et Dassetto, 2007 :278).

Il s'est déroulé une deuxième recherche en 2001, visant à voir la façon dont le voile « musulman » était accueilli sur le marché du travail. Il en est ressorti que le port du voile est un facteur important de refus d'embauche de la part des employeurs. L'identité religieuse est ici un facteur de discrimination à l'embauche : « La seconde recherche porte sur les droits des minorités à Bruxelles (Ben Mohamed, 2001) et s'intéresse à la manière dont le voile « musulman » est accueilli sur le marché du travail. L'objectif est d'identifier à la fois les raisons qui incitent les musulmanes à le porter et les attitudes des employeurs (à l'embauche et dans le travail) à leur égard. Les entretiens réalisés auprès des employeurs publics et privés font apparaître que le port du voile est un critère déterminant de refus d'embauche même si des négociations individuelles permettent de l'éviter » (Ouali, sous la direction de Martiniello, Rea et Dassetto, 2007 :279).

### **1.1.2.3 Rapports**

Nous pouvons observer dans le rapport Actiris de 2012 « La situation des femmes étrangères ou d'origine étrangère sur le marché de l'emploi en Région bruxelloise Approche par la territorialité »<sup>5</sup> que les femmes sont sous-employées mais aussi que leur taux de chômage est plus important,

---

<sup>5</sup> [https://www.actiris.brussels/media/hzfhqahu/approche-par-la-territorialit%C3%A9-des-femmes-%C3%A9trang%C3%A8res\\_fr-h-9F352E27.pdf](https://www.actiris.brussels/media/hzfhqahu/approche-par-la-territorialit%C3%A9-des-femmes-%C3%A9trang%C3%A8res_fr-h-9F352E27.pdf)

particulièrement lorsqu'elles sont faiblement qualifiées, et cela sur l'ensemble du territoire : « De manière globale, on constate un phénomène de sous-emploi plus important chez les femmes à l'échelle de la Belgique et à l'échelle des trois Régions. Aussi, dans les trois Régions du pays, le taux de chômage des femmes est supérieur à celui des hommes (...) Un taux de chômage élevé des femmes faiblement qualifiées. Le taux de chômage est d'autant plus élevé que le niveau de qualification est faible (...).

Il y est signalé un changement au niveau de la qualification des femmes, qui tend à s'élever, et cela, davantage encore que chez les hommes : « Une hausse de qualification plus importante chez les jeunes femmes (...). Ainsi, 47,6% des femmes de 25 à 34 ans disposent d'un diplôme de l'enseignement supérieur (...). La hausse des niveaux de qualification des jeunes générations touche, d'une manière globale, davantage les femmes que les hommes. »

On peut dire que la démarche des femmes repose sur des stratégies de réussite scolaire. Investir dans leur capital humain semble être leur manière de tenter de contrer les conséquences négatives liées à leur origine. C'est une différence par rapport à leurs parents, montrant également leur désir d'ascension sociale.

Être naturalisée n'offre pas forcément davantage de chances d'obtenir un emploi. Les Marocains restent dans les mêmes secteurs d'activités, naturalisés ou non : « (...) le poids des naturalisations a été tel ces deux dernières décennies en Région bruxelloise, que le facteur de la nationalité ne peut à lui seul suffire à l'analyse, d'autant plus que l'adoption de la nationalité belge n'offre pas nécessairement de meilleures perspectives sur le marché de l'emploi. En effet, le constat a déjà été émis par le passé que les Belges naturalisés demeurent concentrés dans les mêmes secteurs d'activité que leurs compatriotes non naturalisés. C'est en particulier le cas des Marocains (...) naturalisés. » (Martens, Ouali, Van de Maele, Vertommen, Dryon, Verhoeven, 2005).

Le rapport de 2018 du conseil supérieur de l'emploi fait état de la répartition des ressortissants étrangers de pays tiers, donc ne faisant pas partie de l'Union européenne. « La plupart des études réalisées sur cette problématique se fondent sur la nationalité. Le Conseil a préféré retenir le critère du lieu de naissance pour distinguer ce que l'on appellera les immigrés non-UE établis sur le territoire.

On y constate, comme l'ont révélé différentes recherches ou statistiques dans le passé, que les difficultés perdurent car les personnes d'origine marocaine, femme comme homme, ont moins de chances d'obtenir un emploi, indépendamment de leur niveau d'éducation ou de leur nationalité : « Les résultats montrent qu'une personne d'origine marocaine a en moyenne 33,3 % de chances en moins d'arriver au terme de la procédure de sélection qu'un candidat belge. Les plus fortes discriminations sont enregistrées en Flandre (39,2 %) et à Bruxelles (34,1 %). Ce constat perdure au

fil des années puisqu'en 2005, Martens et Ouali démontraient qu'en Région de Bruxelles-Capitale, les demandeurs d'emploi d'origine étrangère font face à des discriminations dans leur trajectoire de recherche d'emploi dans 45 % des cas. De plus, le phénomène touche aussi bien les femmes que les hommes, quel que soit leur niveau d'éducation et même s'ils ont la nationalité belge. (...) Lors de l'invitation à un entretien, un candidat d'origine étrangère a 6,6 points de pourcentage de chances en plus de subir un désavantage discriminatoire par rapport à un homme de 35 ans d'origine belge »

#### **1.2.2.4 Conclusion sur les femmes immigrées sur le marché du travail**

Au-delà de l'obtention de la nationalité belge, les différences persistent lors des entretiens d'embauche et dans le déroulement de la carrière, la personne d'origine marocaine devant prouver ses qualités plus que les autres pour convaincre le recruteur : « Ainsi, l'origine du candidat exercerait une influence sur la sélection finale pour 10 % des responsables RH interrogés. De plus, 8 % d'entre eux indiquent que les candidats issus d'une minorité ethnique doivent davantage prouver leur valeur lors d'une procédure de sélection. » (Rapport 2018 du conseil supérieur de l'emploi).

Les descendantes directes d'immigrés marocains ont donc plus de risque de connaître des situations de chômage que leurs homologues belges de souche, nonobstant le fait qu'elles aient obtenu un diplôme égal ou qu'elles soient de nationalité belge. Elles ont plus d'obstacles à franchir pour trouver un emploi.

Les recherches menées sur une longue durée actent les difficultés rencontrées par les femmes d'origine marocaine sur le marché du travail. Elles doivent non seulement endurer des inégalités sociales mais également celles de genre et d'origine. Ajoutons à cela que les femmes musulmanes subissent une discrimination sur base de leur origine ethnique et culturelle, à rattacher à leur décision de porter le voile "musulman", ce qui complique pour ces femmes le fait d'avoir accès à un emploi en concordance avec leur niveau d'études et de qualification. Une récente étude internationale<sup>6</sup> présente des preuves expérimentales sur le comportement d'embauche des employeurs en Allemagne, aux Pays-Bas et en Espagne, en tenant compte des réponses des musulmanes qui portent le voile et celles qui ne le portent pas. Elle montre que l'effet discriminatoire est différent suivant que les femmes musulmanes portent le voile ou non. Les musulmanes non voilées peuvent avoir été perçues comme des « musulmanes culturelles », c'est-à-dire des personnes qui connaissent les traditions musulmanes et pourraient même s'identifier comme musulmanes, mais qui ne sont pas fortement attachées à l'islam. En revanche, les musulmanes portant le voile étaient probablement perçues comme très religieuses, ce qui a suscité de fortes réactions négatives parmi un groupe plus large d'employeurs.

---

<sup>6</sup> <https://academic.oup.com/esr/advance-article/doi/10.1093/esr/jcac032/6633824?login=false>

Meurs, Pailhé et Simon se demandent si ces discriminations vont tendre à diminuer, et affirment qu'un suivi sera nécessaire pour le savoir : « Il reste à déterminer si ces discriminations et leurs conséquences sur l'accès à l'emploi et les carrières professionnelles des descendants d'immigrés ont un caractère durable ou transitoire. Le suivi longitudinal des trajectoires professionnelles des descendants d'immigrés apportera la réponse à cette question. » (Meurs et *al.*, 2006)

### **1.1.3 L'entrepreneuriat féminin**

#### **1.1.3.1 Quelques notions**

D'andria et Gabarret signalent le manque de littérature concernant la thématique des femmes qui entreprennent : "En dépit de leur développement et de leur contribution économique significative partout dans le monde (OCDE, 2012 ; GEM, 2015), la thématique des femmes qui entreprennent reste encore sous-étudiée (Brush et Cooper, 2012)." (D'Andria, Gabarret, 2016)

Voici comment peut être définie la réalité de ces femmes ayant choisi la voie de l'entrepreneuriat : " Ces femmes assument, seule ou en partenariat, tous les risques et responsabilités financières, administratives et sociales liés au développement de leurs activités." ( Cornet, Costantinidis, 2004)

Elles ont donc choisi d'entreprendre, en parallèle de leur vie privée et familiale. Leur réalité quotidienne revient à combiner ces deux aspects de leur vie : "La vie quotidienne de ces femmes est le résultat d'une interaction permanente entre leur vie professionnelle et leur vie familiale." ( Cornet, Costantinidis, 2004).

D'autres variables, telles que le niveau de qualification, l'âge, ou, comme dans notre recherche l'origine ethnique, doivent être croisées avec le statut de femmes entrepreneures pour arriver à en saisir les différences. Dans ce sens, on ne peut expliquer la réalité des femmes entrepreneures ne peut se considérer comme monolithique : "La réalité des femmes entrepreneures et indépendantes ne peut se comprendre sans croiser d'autres variables, telles que le niveau de qualification, l'âge ou l'origine ethnique" (Cornet, Costantinidis, 2004).

#### **1.1.3.2 Chiffres :**

En Belgique, 35,1% des travailleurs indépendants sont des femmes. Elles en représentaient 33,4% en 2007. (source: INASTI 2022, calculs et représentations du SPF Economie pour l'année 2020)

D'après le SPF Economie, elles exercent dans une moindre mesure une activité indépendante que les hommes. Leurs entreprises sont généralement plus petites et emploient moins de personnel.

L'augmentation du nombre d'indépendants est proportionnellement plus forte chez les femmes que chez les hommes, contribuant à réduire l'écart de genre dans le paysage entrepreneurial belge. En

2007, les femmes ne représentaient encore que 33,7 % des travailleurs indépendants dans notre pays. Néanmoins, le taux d'entrepreneuriat féminin en Belgique est supérieur à la moyenne européenne.

En 2021 chez les femmes, le nombre d'indépendantes en activité principale a encore augmenté de 2,45% , ainsi que le nombre d'indépendantes en activité complémentaire de 8,85%. (Source Inasti 2022).

### 1.1.3.3 Le réseau

Saleille reprend la définition de Jack pour définir ce qu'est le réseautage. Elle la trouve adéquate pour le définir grâce à la distinction faite entre la constitution du réseau et ensuite sa mobilisation lors des besoins rencontrés par l'entrepreneure, distinguant bien les deux processus (constitution et mobilisation) (Saleille, 2007).

Santoni et Barth citent Burt, Greve et Salaff pour justifier l'importance du réseau et que si l'entrepreneure désire optimiser son entreprise, le réseautage est un moyen d'y arriver. Il apporte plusieurs pistes permettant de faire prospérer son activité. : “ Afin d'obtenir d'autres relations porteuses d'opportunités, un individu doit accéder à de nouveaux réseaux sociaux grâce aux liens structuraux (ponts relationnels) existants entre différents groupes sociaux (Burt, 1992). Les réseaux sociaux présentent plusieurs caractéristiques sur lesquelles l'entrepreneur peut agir pour développer son projet (Greve et Salaff, 2003). (Burt, 1992; Greve et Salaff, 2003, cités par Santoni et Barth, 2014)

Les femmes sont à la recherche de plusieurs éléments lorsqu'elles pratiquent le réseautage. L'échange et la convivialité d'une part, mais aussi les avantages concrets permettant à leur entreprise de progresser : “Que recherchent les femmes entrepreneures au sein d'un réseau d'affaires ? L'analyse permet d'identifier d'un côté, celles qui voient les réseaux comme un lieu d'échange et de convivialité; d'un autre côté, celles qui recherchent des avantages plus tangibles, tels que l'accès à la formation, la possibilité d'élargir sa clientèle, de trouver de nouveaux fournisseurs.(Cornet, Costantinidis, 2004).

Trois types de réseaux de relations sociales existent selon Saleille, citant Mitchell (1973) et Szarka (1990): le réseau personnel (famille, amis, connaissances), le réseau commercial (partenaires commerciaux) et le réseau de communication (d'où proviennent les retours sur son activité). Elle y ajoute ce que Julien et Lachance (2006) identifient comme quatrième type de réseau : le réseau social (aidant l'entreprise à s'insérer dans son milieu) (Saleille, 2007)

Le réseau se fait sur base d'un réseau déjà présent. Le bouche à oreille a toute son importance dans l'obtention de nouveaux clients grâce aux recommandations : “Les quelques travaux empiriques sur ce thème soulignent, également, que la constitution du réseau personnel se fait essentiellement par activation d'un réseau préexistant (social et/ou professionnel) (...) Le réseautage affectif est très

fréquent pour développer le réseau personnel non-local. Ainsi, le bouche à oreille (...) est même parfois le seul moyen de trouver de nouveaux clients”. (Saleille, 2007)

Se constituer et entretenir son réseau semble un excellent moyen d’obtenir de meilleurs résultats : “Le réseautage de l’entrepreneur a un effet important sur les performances de celui-ci. Ainsi, l’étude de Chell et Baines (2000) montre que les entrepreneurs qui sont les plus « réseauteurs » ont des niveaux de performance supérieurs à ceux qui le sont moins ou pas du tout.” (Saleille, 2007)

### **1.1.3.4 Leurs motivations et critères de réussite**

Cornet et Costantinidis apportent une précision quant aux deux types de profils d’entrepreneures: celles qui créent une entreprise par opportunité, motivées par toute une série de critères (pull), et celles qui entreprennent par nécessité, forcées par leurs conditions de vie (push): “La littérature distingue généralement deux types de profils d’entrepreneur(e)s à partir de leurs motivations à créer une entreprise : le groupe « pull » (création par opportunité) et le groupe « push » (création par nécessité) (OCDE, 2000). Le profil « création par opportunité et par choix » (...) regroupe le besoin d’autonomie et d’accomplissement personnel, le désir d’organiser soi-même son travail, l’envie de lancer et de développer un produit ou un service, saisir une opportunité ou relever un défi, peu de possibilités de promotion et « plafond de verre ». Le profil « création par nécessité » implique une notion de choix forcé : chômage, raisons familiales comme les dettes du conjoint, licenciements, reprise de l’activité suite au décès d’un père ou d’un conjoint. (Cornet, Costantinidis, 2004)

Les recherches menées avancent que les femmes sont motivées par des facteurs “pull”, mais on doit également noter la présence d’un facteur “push” important, le “plafond de verre”<sup>7</sup>: “Des recherches supplémentaires présentent l’idée que les femmes entreprennent plus par volonté que par nécessité, en fonction du style de vie qu’elles désirent et par rapport aux arrangements familiaux (Hakim, 2000). Mais, selon Cornet et Constantinidis (2004) et Kirkwood (2009), le plafond de verre est un important facteur push de motivation.”(D’Andria, Gabarret, 2016)

D’Andria et Gabarret expliquent que la recherche met en avant que les facteurs de motivation principales sont la réalisation et l’autonomie devant les bénéfices: “(...) la recherche montre également que d’autres raisons, telles que le besoin de réalisation, la possibilité de créer son propre emploi, ou le désir d’autonomie, sont souvent au premier rang des facteurs de motivation (Verstraete et Saporta, 2006), reléguant alors l’idée de maximisation des bénéfices en arrière-plan (Carsrud et Brannback, 2011).” (D’Andria, Gabarret, 2016)

---

<sup>7</sup> La métaphore du « *glass ceiling* », du « *plafond de verre* » a été introduite à la fin des années 1970 dans la littérature américaine puis française pour exprimer la disparition des femmes au fil de leur progression dans les hautes (atmo)sphères professionnelles. (Buscatto, Marry, 2009)

Lorsqu'on parle des critères utilisés par les femmes pour décrire leur réussite professionnelle, elles ont tendance à utiliser des critères dits subjectifs. Elle privilégie également les avantages apportés dans leur existence par leur activité, avant de prendre en compte les résultats financiers : "Les femmes semblent en effet mobiliser des critères d'appréciation moins normatifs et plus subjectifs pour témoigner de leur réussite professionnelle (Gatticker et Larwood, 1986 ; Gallos, 1989 ; Powell et Mainiero, 1992) (...) comme la croissance personnelle, l'accomplissement de soi et l'augmentation de ses compétences, plutôt que par des mesures objectives comme le profit ou la croissance économique. Les entrepreneures intégrant leur entreprise à leur stratégie de vie (Noble, 1986) et à leurs réseaux relationnels (Brush, 1992) évaluent d'abord leur réussite à partir des bénéfices que l'entrepreneuriat a générés dans leur vie, avant de considérer les résultats économiques de l'entité créée (Buttner et Moore, 1997)". (Lebègue, 2015)

## 1.2 REVUE DE LA LITTÉRATURE

Il existe peu de recherches faisant état de la réalité de terrain des femmes entrepreneures d'origine étrangère. Martiniello, Rea et Dassetto relatent une enquête quantitative de la Région flamande faisant état du profil socio-économique et des difficultés rencontrées par ces femmes issues de l'immigration, plusieurs origines confondues : "Peu de recherches ont investigué ce champ de la recherche de sorte à mieux comprendre les conditions de mise en œuvre (réussites et échecs) des projets et identifier les besoins pour répondre à la demande de ce public. En Flandre, une enquête quantitative auprès de 58 femmes entrepreneures d'origine étrangère (en majorité des Turques, des Marocaines et des ressortissantes des pays de l'Est), dont 14 ont été interviewées en profondeur, a permis de dresser leur profil socio-économique et de connaître les différents obstacles rencontrés (juridiques, familiaux, culturels) pour créer sa propre activité" (Pang Ching, 2004, cité par Martiniello, Rea et Dassetto, 2007).

Dans sa thèse de doctorat de 2004 « L'entrepreneuriat immigré et son accompagnement en France » Levy-Tadjine nous informe du peu de travaux menés concernant l'entrepreneuriat des minorités ethniques : « (...) les recherches consacrées à l'entrepreneuriat des minorités ethniques ou des migrants sont encore très peu nombreuses en France ». (Levy-Tadjine, 2004). Il nous signale néanmoins la forte envie d'entreprendre chez ces femmes de façon originale, nonobstant le fait qu'elles perçoivent une double discrimination de genre et d'origine : « D'autres travaux sociologiques non spécifiquement consacrés à l'entrepreneuriat immigré mais étudiant les femmes immigrées complètent ce panorama en soulignant un esprit d'entreprise marqué et très original, malgré la perception d'une « double discrimination » » (Levy-Tadjine, 2004).

Chaïb, dans son article sur les femmes, la migration et le marché du travail, note le peu d'études menées sur les formes de travail autres que le salariat concernant les femmes issues de l'immigration :

« Par ailleurs, les formes de travail autres que le travail salarié (travail indépendant, travail informel, clandestin) et leurs motivations (objectives et subjectives) sont peu étudiés. » (Chaïb, 2004)

Madoui s'est intéressé à l'entrepreneuriat des femmes descendantes d'immigrés. Il explique qu'elles subissent la double discrimination liée à leur origine ethnique et à leur condition de femme dans un espace généralement perçu comme masculin. Elles font preuve d'enthousiasme et leurs motivations sont multiples, allant de vivre un autre parcours que leur mère à conquérir leur autonomie : « Mais rien n'enlève au dynamisme de ces femmes qui entreprennent dans tous les secteurs de la vie sociale et qui prennent leur revanche sur le destin des mères, femmes au foyer, pour la plupart. En créant leur entreprise, elles tentent ainsi d'échapper aux pressions familiales et communautaires et de réaliser leur autonomie. (...) Femmes et issues de l'immigration : un handicap double sur le marché du travail. (...) Ces femmes ont des parcours scolaires et professionnels très significatifs qui témoignent de leur volonté de s'émanciper de la tutelle familiale et de réaliser leur autonomie. » (Madoui, 2007)

Madoui constate que, tout comme pour leurs homologues masculins, elles se sont vues confrontées à la discrimination ethnique lors de leurs expériences de travail, ce qui leur a donné la motivation d'entreprendre : « Comme pour les hommes, le fait d'être confrontées à la discrimination ethnique sur le marché du travail a conduit de nombreuses jeunes femmes d'origine maghrébine à tenter l'aventure de la création d'entreprise. (Madoui, 2007)

Elles ont déconstruit l'idée stéréotypée de la personne issue de l'immigration « patron d'un petit commerce », s'aventurant dans différents secteurs : « Elles ont créé leur entreprise dans des secteurs qui sortent également des vieux clichés traditionnels du « commerçant » ou du « boutiquier » maghrébin. On les retrouve aussi bien dans le secteur de la fabrication des stores, de la création de cosmétiques et commercialisation de produits de beauté que comme dirigeantes de sociétés de conseil en formation-recrutement et développement des ressources humaines. » (Madoui, 2007)

Ce double handicap genre-origine, loin de les décourager, fait dire au contraire à Madoui qu'il les motive à se dépasser et à faire tout ce qui est en leur pouvoir pour atteindre leurs objectifs de réussite, d'émancipation et d'indépendance : « Mais la rage de réussite et le désir d'émancipation et d'indépendance – alors qu'elles, qui ont eu pour modèle la mère au foyer –, leur ont donné une forte détermination à forcer les portes qui ne s'ouvrent pas. » (Madoui, 2007)

Quand elles sont mariées, l'attitude du mari contribue à la réussite de leur projet entrepreneurial, dépendant de son aide et de son acceptation de l'autonomisation de son épouse et des difficultés qu'engendre le développement d'une entreprise : « Cela dépend également de la relation conjugale et de l'attitude du mari selon que celui-ci participe ou non aux tâches domestiques, et notamment à la prise en charge des enfants (...) La création d'entreprise par les femmes est souvent découragée par

l'attitude du mari (...) et voit dans la création d'entreprise un moyen d'autonomisation de la femme (...). À cela s'ajoute également, pour le mari, le risque que la création d'entreprise ne génère que des difficultés (financières, par exemple), car les premières années de l'entreprise sont généralement vécues dans l'incertitude et la difficulté, et risquent de perturber la vie de couple. (Madoui, 2007). Ces difficultés peuvent les décourager d'entreprendre et envisager une autre perspective de carrière, voire renoncer à occuper un emploi : « Ainsi, nombreuses sont les femmes qui abandonnent l'idée de créer une entreprise pour se consacrer entièrement au foyer. » (Madoui, 2007)

Leur manière de concevoir leur carrière entrepreneuriale ne se concentre pas uniquement sur la réussite matérielle, mais également sur l'aspect symbolique, psychologique, métaphysique ou même en lien avec leur foi : « L'intérêt ne concerne pas les seuls biens économiques et matériels, mais peut aussi engager des biens symboliques, psychologiques voire même métaphysiques ou célestes (avoir la sensation d'avoir agi en conformité avec les recommandations divines, par exemple). » (Madoui, 2007). Cela pourrait peut-être mis en lien avec ce que Levy-Tadjine appelait "(...)un esprit d'entreprise marqué et très original(...)" (Levy-Tadjine, 2004).

En 2018, Maruani nous renseigne, en reprenant les idées de Simon, que si des travaux ont montré les inégalités vécues par les descendantes d'immigrés, leur invisibilité statistique a empêché jusqu'au milieu des années 1990 d'étudier leur situation : « Au niveau empirique, si des travaux qualitatifs ont mis en évidence des inégalités propres pour les descendantes d'immigrés l'invisibilité statistique des descendant-e-s d'immigré-e-s a interdit toute étude quantitative sur leur situation jusqu'au milieu des années 1990 (Simon, 2003) et, à l'exception d'enquêtes dédiées, les travaux quantitatifs ont longtemps porté uniquement sur les immigré-e-s ». (Maruani, 2018). Elle met en évidence le manque de recherches comparant les trajectoires professionnelles de différents types de population : « Les recherches sont encore émergentes. (...) Les études quantitatives qui ont comparé les trajectoires professionnelles de différents types de populations sont encore exploratoires » (Maruani, 2018).

Nous avons effectivement eu beaucoup de difficultés à nous procurer de la littérature sur notre sujet de recherche précis concernant les femmes entrepreneures d'origine belgo-marocaine en Région wallonne et Région de Bruxelles capitale.

## **1.3 Conceptualisation**

«La littérature en entrepreneuriat s'est souvent intéressée aux motivations qui poussent certains individus à devenir entrepreneur, mais beaucoup moins à ce qui les amène à poursuivre dans ce métier. Le fait de rester en affaire plutôt que de redevenir salarié (Bruyat, 1994 ; Saint-Jean et Jacquemin, 2012 ; Valéau, 2006, 2007) constitue pourtant un comportement nécessaire que partagent

tous les entrepreneurs et qui conditionne tous les autres développements entrepreneuriaux possibles en termes de croissance, d'innovation et prises de risques" (Valéau, 2017).

Demeurer entrepreneur plutôt que de revenir salarié nécessite d'adopter un comportement et des stratégies permettant de le rester. Peu de recherches sont menées à ce sujet. Nous allons aborder ici les concepts théoriques intéressants dans le cadre de notre objet de recherche qui est la compréhension de la carrière entrepreneuriale des femmes d'origine belgo-marocaine et qui nous aideront à effectuer une analyse argumentée. Nous commencerons par le concept de réussite de carrière, nous continuerons avec le concept d'engagement sociétal. Nous finaliserons avec le concept d'identité en mobilisant la sociologie de Dubar.

### **1.3.1 Le concept de réussite de carrière**

Bastid revient sur le cadre théorique proposé par Hugues et utilisé pour mener des recherches sur la réussite de carrière, où il distingue deux types de carrière : objective et subjective : "Le cadre théorique le plus souvent retenu par la recherche pour étudier la réussite de carrière est celui proposé dès la fin des années 30 par Everett Hugues (1937) qui distingue carrière objective et carrière subjective". (Bastid, 2009).

Sullivan est cité par Lebègue pour montrer à quel point le rôle de l'individu est central dans la construction de son parcours professionnel, évoluant de façon consentie lorsqu'il se sent stagner dans l'organisation dans laquelle il travaille. (Sullivan, 1999, cité par Lebègue, 2015).

Utiliser le concept de réussite de carrière et le confronter au point de vue des femmes entrepreneures se révèle être une bonne façon de connaître ce qu'elles définissent par "réussite de carrière": "Le concept de réussite de carrière constitue un ancrage théorique intéressant pour appréhender de manière plus précise la définition de la réussite selon les femmes entrepreneures." (Lebègue, 2015)

Lebègue apporte une définition du concept de réussite de carrière proposée par Arthur, Khapova et Wilderom, faisant état de deux approches permettant de l'aborder: la réussite objective de carrière, avec des références à son niveau hiérarchique, son salaire, son impact managérial mais aussi aux signes de réussite sociale tels que son niveau de vie, ou encore son habitat, et de situer par rapport à qui ou à quoi on se réfère mais également la subjective de carrière, : "Selon Arthur, Khapova et Wilderom (2005, p. 179) : « La réussite de carrière est le résultat des expériences liées à la carrière d'un individu. La réussite d'une carrière peut se définir comme l'atteinte de résultats désirables en lien avec la carrière, à un moment donné de sa vie professionnelle et tout au long de celle-ci. » Deux approches se partagent les recherches sur la réussite de carrière : la première est qualifiée de « réussite objective de la carrière » et appréhende des éléments objectifs tels que la rémunération, le niveau de poste, la progression hiérarchique. La seconde, qualifiée de « réussite subjective de la carrière »,

examine les perceptions que les individus ont de leur carrière (Arthur, Khapova et Wilderom, 2005).” (Arthur et al., 2005, cités par Lebègue, 2015)

Lebègue reprend et s’appuie sur les travaux de nombreux chercheurs pour affirmer nécessaire la prise en compte de la réussite subjective pour arriver à définir la réussite de carrière: “ Si la réussite objective de la carrière est encore très largement observée, les chercheurs insistent désormais sur la nécessité de prendre en compte les aspects subjectifs pour définir la réussite de carrière (Hall, 1996 ; Cadin, Bender et Saint Giniez, 2000 ; Arthur, Khapova et Wilderom, 2005 ; Hall et Chandler, 2005 ; Dries, 2011)”

### **1.3.2 Le concept d’engagement sociétal chez les entrepreneurs**

Ferauge évoque le peu de recherches menées concernant l’engagement ou la responsabilité sociétale en Belgique: « Si les recherches académiques des pays européens voisins dans le domaine de la responsabilité sociétale des PME sont nombreuses, ce champ de recherche reste peu exploré et se développe plus timidement dans les études académiques belges (Ferauge, 2013, 2018) » (FERAUGE, 2021)

Divers paramètres peuvent entrer en ligne de compte lorsqu’il s’agit de mentionner l’engagement sociétal des entrepreneurs : « S’agissant de l’engagement sociétal des entrepreneurs, le concept d’engagement fait naturellement référence à des engagements multiples et à géométrie variable. La multiplicité des engagements renvoie à la pluralité des parties prenantes de la PME. » (Berger-Douce, 2007)

Berger-Douce explique la définition au sens large qui peut être faite de la responsabilité sociétale des entreprises (RSE) auquel elle adhère: “ La RSE est souvent assimilée, à l’instar de l’IMS (2007), à son rôle dans le développement de la société, au sens large, ce qui regroupe l’engagement environnemental et social de l’organisation. (Berger-Douce, 2007).

Berger-Douce cite le livre Vert de la Commission Européenne (2001) emploie le terme de responsabilité sociale de l’entreprise (traduction française de « Corporate Social Responsibility ») qui peut être traduit par « l’intégration volontaire des préoccupations sociales et écologiques des entreprises à leurs activités commerciales et leurs relations avec leurs parties prenantes ».

Elle reprend la définition de l’entrepreneur que propose Fayolle: « L’entrepreneur est un être passionné, épris de liberté, qui se construit une prison sans barreaux ». Elle considère que le terme de « passionné » qu’il emploie caractérise bien l’engagement sociétal « en raison de son caractère humaniste » (Fayolle, 2004, cité par Berger-Douce).

Berger-Douce estime que l'emploi du terme « sociétal » réfère à la Société au sens large : elle y inclut donc l'engagement environnemental et social de l'entreprise. Elle suggère une grille de lecture analysant les stratégies d'engagement sociétal des entrepreneurs s'inspirant de la matrice des stratégies d'engagement sociétal développée par Boiral (2001) et croisant les deux types d'engagement cités plus haut, avec une intensité forte ou faible. Elle identifie quatre stratégies d'engagement sociétal des entrepreneurs : rituelle (un engagement social fort associé à un engagement environnemental faible ; mobilisatrice (un double engagement, environnemental et social fort, avec conviction forte de l'entrepreneur en faveur de l'engagement sociétal), ; proactive (engagement environnemental fort associé à un engagement social faible) ou réactive (double engagement, environnemental et social, faible) (Berger-Douce, 2007).

Schoenberger-Orgad et McKie sont cités par Berger-Douce pour expliquer que si les initiatives des grandes entreprises sont mises en avant, les PME ne sont pas en reste concernant la prise d'initiatives sociétales: "Actuellement, les initiatives sociétales les plus connues émanent des grandes entreprises, oubliant presque la multitude d'actions menées en la matière dans les PME (Schoenberger-Orgad et McKie, 2005), lesquelles sont souvent entrepreneuriales." (Schoenberger-Orgad et McKie, 2005, cités par Berger-Douce, 2007). De plus, elle cite Mathieu et Reynaud qui notent que: "Au-delà d'être un puissant levier pour gagner en acceptabilité et en légitimité, les stratégies d'engagement sociétal représentent de véritables opportunités, y compris économiques pour les entreprises"(Mathieu et Reynaud, 2005, cités par Berger-Douce, 2007 ).

En 2021, Ferauge évoque ainsi le concept de responsabilité sociétale. Il rejoint la vision qu'a Berger-Douce de l'engagement sociétal: « Le développement durable est devenu un enjeu majeur pour les entreprises. L'ISO 26 000 a permis en 2010 une reconnaissance mondiale du concept de responsabilité sociétale des organisations, et plus spécifiquement des entreprises (Bon et al., 2013, p. 181). Cette norme définit la RSE (**responsabilité sociétale des entreprises**) comme la prise en compte par les organisations des trois dimensions économique, sociale et environnementale du développement durable (ISO, 2010, p. 4) : « responsabilité d'une organisation vis-à-vis des impacts de ses décisions et activités sur la société et sur l'environnement, (...)un comportement éthique et transparent qui contribue au développement durable, y compris à la santé et au bien-être de la société ; prend en compte les attentes des parties prenantes ; respecte les lois en vigueur tout en étant en cohérence avec les normes internationales de comportement ; est intégré dans l'ensemble de l'organisation et mis en œuvre dans ses relations » (FERAUGE, 2021)

### 1.3.3 Le concept d'identité

#### a) L'identité pour soi et pour autrui

Concernant l'identité personnelle, Castra cite Mead et Goffman pour en donner une signification. La socialisation et les interactions sociales sont nécessaires pour produire l'identité personnelle: "L'identité personnelle est le produit de la socialisation qui permet la constitution du « Soi »" (Mead, (1934), 2006, cité par Castra, 2012). "Pour les sociologues interactionnistes, les identités individuelles naissent des interactions sociales plus qu'elles ne les précèdent" (Goffman(1973) 1992, cité par Castra, 2012).

Nous avons choisi de présenter l'identité pour soi et l'identité pour autrui développée par Dubar dans le cadre de l'identification des femmes à l'appartenance belgo-marocaine. Il fait la différence entre deux caractéristiques liées à l'identité sociale: l'identité pour soi, qui est l'image que l'on se représente de soi-même et l'identité pour autrui, qui est celle que le monde extérieur attribue ou impose à l'individu. L'identité pour soi et pour les autres sont en lutte dans les interactions sociales, et vont permettre à la personne d'endosser ou de refuser les identités qu'on voudrait lui conférer, mais aussi de déconstruire et reconstruire ses identités. Cela montre que l'identité n'est pas statique, mais est le résultat de processus : « Ce qui existe, ce sont des modes d'identification, variables au cours de l'histoire collective et de la vie personnelle, des affectations à des catégories diverses qui dépendent du contexte. Ces manières d'identifier sont de deux types : les identifications attribuées par les autres (ce que j'appelle « *identités pour autrui* ») et les identifications revendiquées par soi-même (« *identités pour soi* »). On peut toujours, en effet, accepter ou refuser les identités qu'on vous attribue. On peut s'identifier soi-même autrement que ne le font les autres. C'est la relation entre ces deux processus d'identification qui est au fondement de la notion de formes identitaires. » (Dubar, 2000)

Dubar explique que les actes d'attribution sont "ceux qui visent à définir « quel type d'homme ou de femme vous êtes » c'est à dire l'identité pour autrui". Ce processus est directement en interaction avec l'individu et ne peut s'analyser que dans les systèmes d'action dans lesquels l'individu est impliqué, étant le résultat à la fois de rapports de force entre tous les acteurs concernés mais également de la légitimité des catégories utilisées. Il parle *d'étiquetage* et cite Goffman qui le définit comme les identités sociales "virtuelles". (Goffman, 1963, p 57, cité par Dubar, 2010 : 106,107). (Dubar, 2010 :106,107)

Il ajoute que les actes d'appartenance sont "ceux qui expriment « quel type d'homme ou de femme vous voulez être » c'est à dire l'identité pour soi". Il parle de "l'incorporation de l'identité par les individus eux-mêmes". Elle se réalise au cœur des trajectoires sociales, lorsque les individus sur base

de “l’histoire qu’ils se racontent sur ce qu’ils sont (Laing, p 114) et que Goffman appelle les identités sociales « réelles »”, se construisent des identités pour soi. (Dubar, 2010 :106,107)

Dubar en conclut que la construction des identités relève de “l’articulation entre les systèmes d’action proposant des identités « virtuelles » et des trajectoires vécues au sein desquelles se forment les identités « réelles » auxquelles adhèrent les individus” (Dubar, 2010 : 108).

b) L’identité professionnelle pour comprendre le sens du travail chez les femmes d’origine belgo-marocaine

La mobilisation de l’identité professionnelle est indispensable afin de comprendre le rapport au travail et le sens que les femmes d’origine belgo-marocaine lui donne : “L’identité professionnelle est donc avant tout une composante de l’identité globale de la personne, et elle se développerait sur la base de l’identité personnelle par l’inscription de la personne dans des formes de vie sociale” (Gohier, 2000, cité par Fray et Picouneau, 2010).

“D’un point de vue global, la notion d’identité professionnelle renvoie à trois éléments principaux :

- le monde vécu du travail : la situation objective de travail et la signification que lui accorde l’individu,
- les relations de travail : la perception subjective des relations interpersonnelles et le sentiment d’appartenance aux groupes informels,
- les trajectoires professionnelles et la perception de l’avenir : description des différentes étapes et des changements afférents à l’activité professionnelle.” ( Fray et Picouneau, 2010). Les trois éléments principaux énoncés pour évoquer l’identité professionnelle seront utilisés lorsque nous mentionnerons les difficultés et la perte de sens au travail.

Fray et Picouneau expliquent comment Dubar reconnaît que : “l’identité professionnelle est le résultat de relations de pouvoir et d’appartenance à des groupes et précise que la construction identitaire dépend de la reconnaissance que l’individu reçoit de ses savoirs, de ses compétences et de son image.” (Dubar, cité par Fray et Picouneau, 2010)

# CHAPITRE 2 : MÉTHODOLOGIE

## 2.1 Description de la méthode

Nous avons fait le choix de la méthode de recherche qualitative. Les données sont récoltées directement sur le terrain auprès des intervenants, dans une démarche compréhensive : “(...)la nature même de la recherche qualitative est d’être compréhensive, c’est-à-dire de donner à voir (description, narration) et d’analyser les acteurs pensant, éprouvant, agissant et interagissant.” (Dumez, 2016).

C’est la méthode abductive que nous avons choisie, qui consiste à effectuer d’incessants allers-retours entre notre terrain de recherche et nos lectures théoriques afin de mettre nos informations en perspective et de les faire évoluer.

Les données ont été recueillies par entretiens semi-directifs, et comme le présente Imbert, ce type d’entretien favorise une approche qualitative. Le discours se fait par thèmes, dont l’ordre peut être plus ou moins bien déterminé selon la réactivité de l’interviewé, comportant quelques passages obligés pour l’interviewer, qui va récolter une information de bonne qualité et orientée vers le but poursuivi et dans un laps de temps raisonnable. Une inférence raisonnable est recommandée à l’interviewer. (Imbert, 2010).

Nous avons réalisé chaque entretien accompagnée d’un guide d’entretien, qui a été adapté au fil des interviews. Même si nous avons pris le temps d’aborder nos thèmes, c’est en étant dans la démarche compréhensive, à l’écoute de nos intervenantes tout en sachant les ramener vers le thème lorsqu’elles digressaient trop, qu’elles se sont confiées et que nous avons su récolter des données de qualité.

## 2.2 Déroulement des entretiens

Nous avons mené 16 entretiens auprès de femmes entrepreneures d’origine belgo-marocaine, tous âges confondus, dans tous les domaines d’activité, en Région wallonne et en Région de Bruxelles-capitale et qui ont eu lieu entre octobre 2021 et août 2022. Notre premier entretien a eu lieu en présentiel, dans un café. Ce moment a été riche en échanges et nous avons constaté, que nonobstant le fait que nous ne nous connaissions pas, nous avons passé encore une bonne heure à discuter de façon informelle. Notre terrain de recherche étant étendu, nous laissons toujours le choix à nos intervenantes du présentiel ou du distanciel. Le second entretien nous a été proposé en distanciel. Nous avons constaté qu’en plus de l’excellent contact que nous avons noué, nous nous étions très rapidement séparées dès l’interview terminée. Nous, comme notre intervenante, avions le confort d’être chez nous et donc d’éviter la perte de temps due aux transports. C’est ainsi que de commun

accord, tous nos entretiens, à l'exception d'un seul réalisé au sein de l'entreprise liégeoise d'une entrepreneure qui m'y avait invitée, se sont déroulés en distanciel, via l'application Teams ou Zoom, dont un par téléphone. Toutes les données furent exploitables.

## **2.3 La phase exploratoire**

La phase exploratoire nous a permis de faire évoluer notre question de recherche initiale qui était : «Quelles sont les stratégies d'insertion professionnelle par l'auto-emploi des femmes d'origine belgo marocaine en Région wallonne et en région de Bruxelles-capitale? » En parallèle de nos lectures, c'est en menant nos entretiens que nous avons réalisé que nos intervenantes nous parlaient davantage et bien plus longuement des caractéristiques de leur réussite subjective de carrière plutôt que de stratégies et des aspects techniques de la création de leur entreprise. Nous avons adapté notre guide d'entretien et nous sommes donc dirigée vers les thèmes qui étaient récurrents dans les discours de ces femmes. Notre question de départ a donc évolué vers notre question de recherche actuelle : « Quel est le rapport au travail des femmes d'origine belgo-marocaine ayant une trajectoire indépendante en Région wallonne et en Région de Bruxelles Capitale ? »

## **2.4 Présentation de notre terrain de recherche**

Concernant notre choix de terrain de recherche, nous avons déterminé que nous voulions traiter de la problématique de l'entrepreneuriat des femmes d'origine étrangère, mais, devant délimiter notre recherche, nous avons fait le choix des femmes d'origine marocaine, vu notre intérêt pour cette communauté. Nous voulions en effet y porter notre intérêt car nous sommes enseignante dans l'enseignement fondamental. Nous avons vu notre expérience avec nos élèves mais également à cause de nos liens dans cette communauté dont nos enfants font partie et dont nous faisons partie par alliance. Nous avons envie d'apporter un éclairage dans le domaine de l'entrepreneuriat féminin belgo-marocain que nous ne connaissions pas, nos relations belgo-marocaines étant dans le salariat. Il existe en outre fort peu de recherches sur notre problématique, il était donc intéressant de nous y attacher.

Enfin, il a fallu choisir les lieux de recherche. C'est en nous appuyant sur l'étude démographique menée par Schoonvaere et le rapport de 2018 du conseil supérieur de l'emploi, observant les recensements de la population qu'ils ont fourni, qui donnent une information quant à la répartition géographique de la population de nationalité marocaine, que nous avons pu observer la répartition de cette population sur le territoire belge. Nous avons constaté qu'il était intéressant de mener notre recherche tant en Région Wallonne qu'en Région de Bruxelles-capitale. Ce fut simplement une indication nous confirmant qu'il était intéressant de ne pas nous limiter géographiquement car il était possible de trouver des femmes d'origine belgo-marocaine entrepreneures dans les deux régions. La

province d'Anvers était potentiellement un choix pertinent, mais n'ayant pas une maîtrise suffisante du néerlandais pour mener à bien des entretiens de qualité, nous avons choisi d'exclure de notre recherche la Région flamande.

Nous devons souligner que nous n'avons aucun contact direct avec notre terrain de recherche, malgré notre connaissance de la communauté belgo-marocaine. Nous avons donc demandé à nos proches et à notre promoteur s'ils pensaient à des femmes ayant le profil requis que nous pourrions contacter. Nous avons eu quelques noms de dames qui ont accepté de nous rencontrer. Le bouche à oreille a également joué pour quelques prises de contact. Nous avons ensuite utilisé le réseau social LinkedIn, réseau professionnel, pour contacter des femmes faisant partie de notre réseau et pour nous connecter à d'autres femmes se renseignant comme entrepreneures. L'exercice n'a néanmoins pas été facile à plusieurs niveaux. Tout d'abord parce que ces femmes qui m'étaient inconnues n'affichent pas leur origine. Mon message de contact (\*) était donc le plus clair et concis possible, tout en précisant que je serais enchantée qu'elles nous contactent si elles étaient d'origine marocaine. Plusieurs d'entre elles nous ont contactée, intéressées par notre recherche mais regrettant de ne pouvoir y participer car n'étant pas d'origine marocaine ou pas encore lancées véritablement dans l'entrepreneuriat. Plusieurs lectures de notre message sont restées sans réponse, des relances parfois positives mais n'aboutissant pas, la répondante ayant accepté ne se manifestant plus. Et enfin bien sûr celles couronnées de succès, avec un grand enthousiasme de la part de ces femmes (\*) à contribuer à notre recherche et un accueil très chaleureux pour la réalisation de notre travail. Hors les messages lus restés sans réponse, une seule dame a refusé explicitement notre demande d'interview, nous remerciant très aimablement pour notre démarche mais avouant ne pas être du tout à l'aise à l'idée de participer à notre recherche. Elle nous a expliqué qu'elle ne souhaitait pas être l'objet d'étude comme l'ont été les générations belgo-marocaines précédentes. Nous avons bien sûr remercié la personne et l'avons assurée de nos meilleures intentions à l'égard de notre travail et des intervenantes qui acceptaient de nous faire confiance.

## **2.5 Les limites de notre travail**

Ayant opté pour une démarche qualitative, nos résultats proviennent des discours des femmes questionnées et sont donc, par définition, situés. Les résultats présentés sont le fait d'avis des participantes et dépendent donc de leurs valeurs, croyances et impressions. Avec notre question, nous limitons aux personnes qui sont en fonction. Nous n'avons rencontré ni d'entrepreneures qui avaient échoué, même chez celles rencontrées, ni de retraitées. Un autre biais est lié à notre choix d'échantillonnage spécifique ; nous concentrer seulement sur des femmes belgo-marocaines exclut les femmes d'autres origines. C'était néanmoins le choix que nous avons posé et avons envie d'étudier. La taille de notre échantillon est également une importante limite. Il est difficile de généraliser sur

base d'un échantillon de 17 femmes. De plus, sur 17 femmes, 6 ne sont pas en couple et 11 n'ont pas d'enfants, tous âges confondus (de 25 à 68 ans). Au vu de leur situation familiale, certaines problématiques ne sont peut-être pas rencontrées et donc pas exprimées.

## 2.6 Présentation de nos hypothèses

À la suite de nos lectures et lors de nos entretiens, en écoutant ces femmes parler de leur carrière entrepreneuriale et de la satisfaction qu'elles trouvaient dans cette voie, nous avons formulé plusieurs hypothèses.

**Hypothèse 1 : La construction de la carrière des femmes indépendantes d'origine marocaine en Région Wallonne et en Région de Bruxelles-Capitale est déterminé, d'une part, par une évolution de leur rapport au travail marqué par une quête de sens qui se traduit par des parcours jalonnés de crises professionnelles et la quête d'un engagement sociétal plus fort par l'engagement sociétal dont elles font preuve.**

**Hypothèse 2 : La construction de l'identité ethnoculturelle des femmes indépendantes d'origine marocaine en Région Wallonne et en Région de Bruxelles capitale s'inscrit étroitement dans la construction de leur carrière professionnelle et s'exprime à travers des stratégies d'identification différenciées avec des attachements plus ou moins forts aux valeurs et pratiques culturelles réelles ou supposées de leur groupe d'origine.**

Cette seconde hypothèse va nous permettre de qualifier le lien de nos intervenantes avec la communauté belgo-marocaine par rapport à la notion d'identité.

## 2.7. Construction du modèle d'analyse de nos données

Nous avons collecté des données sur le terrain afin de pouvoir procéder à leur analyse. Nous les avons ensuite classées et codées pendant la retranscription. Les thèmes que nos intervenantes ont évoqués sont en lien avec l'identité professionnelle en crise, les difficultés rencontrées et la perte de sens dans l'activité ou les activités précédentes. Nous aborderons ensuite la conquête de sens grâce à l'entrepreneuriat, avec le concept de réussite de carrière (comprenant l'épanouissement professionnel, la liberté professionnelle, l'autonomie ; la possibilité d'être en adéquation avec ses valeurs et ses causes défendues; la reconnaissance). Nous évoquerons la notion de réseau et nous tenterons enfin de comprendre le rapport à l'identité de ces femmes d'origine belgo-marocaine.

## CHAPITRE 3 : Analyse des données

Nous allons présenter les résultats de l'analyse provenant de notre terrain de recherche, illustrant le modèle d'interprétation obtenu au départ de nos données empiriques. La fidélité au réel étant primordiale, nous y joindrons des extraits d'entretiens menés avec nos intervenantes.

### 3.1 Identité professionnelle en crise

Comme expliqué ci-avant, l'identité professionnelle est un élément de l'identité globale. La crise d'identité professionnelle que nos intervenantes ont subie peut avoir plusieurs causes. Nous observons que plusieurs paramètres ont contribué à la crise identitaire vécue par nos répondantes femmes, qui, mis ensemble, vont la déclencher. Nous avons observé ici que les facteurs signalés étaient l'envie de changement, leur questionnement sur le travail salarié et sur sa signification pour elles et les relations interpersonnelles dans la structure avec les responsables et les collègues. Sur base de leurs témoignages, nous les avons ensuite regroupés en différents sous-thèmes.

#### L'envie de changement

Nous abordons pour commencer leur envie de changement, déjà présente en elles depuis leur jeunesse, ou s'étant développée peu à peu à force d'expériences. Elle est venue s'exprimer au détour de situations variées ou de prises de conscience diverses, précédant l'arrivée de leur crise identitaire.

Le salariat n'est parfois pas ce qui leur correspond. Elles savent depuis longtemps que le salariat n'est pas satisfaisant du point de vue de leurs aspirations. Elles l'ont découvert au fur et à mesure de leurs expériences en tant que salariées.

« Cela fait très longtemps que je me rends compte en fait que je n'aime pas vraiment travailler pour quelqu'un, le statut d'employée ne me correspond peut-être pas bien et donc j'ai eu cette envie, certainement pour trouver une autre solution et pour sortir de cette situation parfois dans laquelle je me sentais un peu étreinte, c'est pour cela que j'ai eu l'idée de créer ma structure. » (R12).

R12 nous a confié supporter difficilement l'ambiance de travail faite de ragots et de médisance.

La lassitude récurrente ressentie, à chaque expérience de travail salarié, vient peu à peu signifier d'avoir besoin d'autre chose comme le dit R16 pour se sentir exister.

« Le maximum que je suis restée dans une structure c'était 4 ans, parce que je me lassais vite. De toute façon, je ne me voyais pas rester travailler toute ma vie chez quelqu'un. (...) J'avais besoin de me

sentir exister, j'avais la volonté d'être indépendante (...) et je me suis dit, il n'y aura pas de marche arrière, maintenant je me lance » (R16)

Pour certaines, loin de les avoir déstabilisées, le salariat leur a donné la confiance nécessaire pour oser se lancer dans l'entrepreneuriat

« Devoir me vendre en tant que salariée pendant 2 ans, ça m'a fait des exercices, j'ai gagné la confiance des clients, qui venaient pour moi. Je me suis dit « Je lance ma boîte ! » » (R2)

Une autre exprime même sa reconnaissance d'avoir pu être salariée, lui ayant fait prendre conscience de sa capacité à se lancer dans l'entrepreneuriat :

« Je suis très reconnaissante du salariat, parce ce que cela m'a appris que ces gens n'ont rien de plus que moi,(...) et que je ferai de grandes choses aussi sans pour autant avoir argent ou parents, j'ai appris beaucoup, et je les remercie, j'ai fait plus que 3 ans mais j'ai fait le tour en 3 ans de ce dont j'avais besoin pour me lancer, et à moment donné j'ai dit stop, et j'ai dû me poser et me dire c'est bien de savoir ce qu'on ne veut plus, mais qu'est-ce qu'on veut maintenant, où on va? » (R9)

#### **Élément déclencheur venant allumer la flamme de l'entrepreneuriat**

L'entrepreneuriat leur est parfois « tombé dessus » lors de rencontres ou de moments plus difficiles à vivre dans leur vie. R13 a vécu le syndrome du nid vide à la suite du mariage de sa fille, duquel elle a eu l'occasion de prendre conscience au détour d'échanges avec d'autres personnes. Son envie de réaliser un projet s'est, sur cette base, peu à peu développée.

« L'élément déclencheur, c'est quand ma fille s'est mariée. Deux semaines plus tard, je n'étais pas bien. Je vivais le syndrome du nid vide. Pendant cette période-là, je me suis dit, je vais faire quelque chose, je dois faire quelque chose, je ne vais pas rester comme cela et surtout, quelles sont mes compétences, et là, j'ai réfléchi et j'ai deux bonnes compétences ! (...) Je suis indépendante, je gagne bien ma vie, c'est pas que je n'étais pas contente du travail que je faisais, je le faisais avec passion, mais je me suis dit il faut que tu fasses un projet, que ce soit ton idée à toi, je voulais vraiment prouver que je peux créer quelque chose par moi-même, pas seulement travailler, c'était comme si c'était trop facile, c'était pas assez pour moi, j'avais placé la barre haute dans ma tête, je me suis dit, il va falloir que tu prouves que toi aussi tu es capable de faire quelque chose, de créer un projet par toi-même, et j'ai trouvé l'idée, parce que ça répondait à un besoin ! » (R13)

Les rencontres étudiantes ont également leur rôle à jouer comme l'a expliqué R14.

« J'ai toujours eu à l'intérieur de moi d'être indépendante, de lancer des projets, parce que j'ai toujours de nouvelles idées, et ça a été une révélation pour moi quand j'ai commencé mon bachelor, parce que les autres étudiants étaient des entrepreneurs dans le sang. » (R14)

Des événements plus graves peuvent aussi être source de crise identitaire et de son lot de remises en question. Chez R4, cela a provoqué une résurgence de sa tradition familiale, spécialisée dans les soins naturels : « Il y a eu cette période où mon frère est tombé malade, puis moi aussi j'ai eu des problèmes (...) et à l'hôpital, on m'a souvent dit et répété que mon alimentation m'avait aidée (...) du coup je pense que c'était ça l'élément déclencheur, je me suis dit je pense que tout s'aligne et qu'il est temps pour moi d'aller voir ailleurs. » (R4)

### **Leur questionnement sur le travail salarié et sur sa signification pour elles**

L'excédent de travail et la comparaison avec d'autres modes de fonctionnement déclenche un questionnement sur sa situation de salariée. C'est ce que R2 a exprimé, comparant sa situation au bien-être ressenti par des personnes dans d'autres situations.

« J'avais 4 équipes à gérer, c'était trop ! Dans mon domaine, beaucoup de gens sont free-lance : je voyais comme ils étaient bien ! » (R2)

### **Leur questionnement sur leur apport au monde**

Leur questionnement sur leur apport au monde vient leur faire s'interroger sur ce qu'elles ont envie d'apporter dans la société. Du simple questionnement de R5, elles peuvent même aller jusqu'à se demander quelle est leur raison d'être, comme nous l'a confié R9, pour comprendre qu'elles veulent impacter leurs clients, tout comme l'affirme avec conviction R14.

« Le changement vers l'entrepreneuriat c'est parce que je n'aimais plus forcément ce que je faisais (...) J'ai travaillé pendant 10 ans dans le secteur privé et j'ai quitté le secteur privé après 10 ans parce que j'étais en quête de sens (...) j'arrive un peu avant mes 30 ans, je me dis, oui, c'est bien de faire ça, mais au final, est-ce que cela apporte quelque chose au monde, est-ce que tu as contribué ? » (R5)

« J'en suis au salariat, ce n'était pas suffisant, j'avais de plus en plus d'idées, alors que tous les matins il faut se lever à 7h pour aller bosser, et rester pendant 8h derrière son bureau à essayer d'améliorer une application parce que les gens sont frustrés, et je me dis ohlalalala ! C'est pas ça en fait mon « call », ma raison d'être, c'est pas ça en fait, y a aucun sens, j'aspire à plus ! On me disait « tu dois faire ceci, tu dois exécuter certaines tâches sur un projet » qui pour moi des fois manquaient de sens, de plus en plus ont manqué de sens, jusqu'au jour où en fait je n'avais plus de sens du tout et là j'ai dit stop, time, on arrête » (R9)

« Dans l'emploi salarié, il y a avait une forme d'abrutissement, on stagne, on ne réfléchit même plus, le rapport, tel coaching, c'est fait, on voit les chiffres évoluer, mais c'est tout le temps la même chose(...)Et en fait, cette frustration-là m'a donnée envie de tester l'entrepreneuriat, cette liberté de pouvoir valoriser et proposer à mes clients. On voit directement l'impact de ce qu'on engrange comme infos et compétences, ce qu'on ne voit pas quand on est dans le privé » (R14)

### **Leur place dans le salariat**

Elles se questionnent sur leur place dans le salariat, ce qu'elles ont à y faire, et se sentent déstabilisées par la désinvolture à leur égard rencontrée dans leur statut de salariée. R7 nous exprime que ses burn-out sont partiellement dus à cet état de fait.

« Je fais un 1<sup>er</sup> burn-out (...) quand j'avais une vingtaine d'années et là, je décide de partir du jour au lendemain, à l'étranger, j'abandonne tout, (...) que je n'avais pas compris que ce que j'avais vécu, c'était un burn-out et que c'était en partie dû à la charge de travail (...) J'ai fait un 2<sup>e</sup> burn-out (...) et en 2015, je sais que je veux plus retourner dans ce secteur-là, je ne veux plus occuper un poste managérial (...) parce que les gens sont pas formés, mal formés, mal payés, je suis mal payée, pas considérée, mon travail n'est pas valorisé, et ce que je cherche depuis toujours, c'est ça, c'est la valorisation, tu vois, c'est un regard bienveillant, voilà, une reconnaissance. C'est une découverte, tu vois, tu dis ok, c'est ça que je cherche depuis 20 ans au travers de faire les choses pour les autres, faire plaisir à mon employeur, à mon équipe alors que mon employeur s'en fout » (R7)

### **Difficultés à combiner vie privée et vie professionnelle dans leur réalité**

Même si dans l'ensemble, toutes ont signalé une charge de travail importante due au statut d'indépendante, une seule d'entre elles a fait un lien entre charge mentale assumée par la femme et son origine ethnique ainsi que des difficultés pour la femme d'origine belgo-marocaine à combiner vie privée et vie professionnelle dans leur réalité.

« C'est aussi très difficile de tout cumuler, la charge mentale atteint des sommets pour la mère chez nous les belgo-marocains. Passée une certaine heure, t'es pas censée être dehors mais être à la maison et travailler et t'occuper de ton foyer, c'est de l'ordre du communément admis dans la société belgo-marocaine. Je ne veux pas mettre en péril, je n'ai pas envie de perdre... Toute cette accumulation fait que dans un public comme les nôtres, il y a une propension plus élevée à penser à une réorientation et opter pour une carrière plus flexible » (R14)

## Les relations interpersonnelles dans la structure avec les responsables et les collègues

### Rapport aux collègues

Les rapports aux collègues peuvent être compliqués, surtout lorsqu'ils se montrent fort compétitifs, comme nous l'a confié R2. L'esprit de concurrence, comme le signale R8, peut se révéler contre-productif dans la tâche sensée être menée à bien.: « J'avais une grande frustration : c'était ok avec les clients, mais c'était la compétition avec les collègues, des requins ! Je faisais 80 heures par semaine, je n'avais pas le choix pour faire mes preuves » (R2)

« J'avais l'impression que c'était une perte de temps, que les responsables s'enrichissaient et que les jeunes n'apprenaient rien. C'était l'esprit de concurrence, j'avais l'impression qu'il n'y avait pas d'investissement au niveau des structures, ça m'avait un peu dégoûtée, un peu déçue » (R8)

### Mal-être et harcèlement

Le harcèlement a été abordé par plusieurs de nos intervenantes, montrant combien cette situation les avait marquées. R2 en a perdu sa confiance en elle: « Je n'avais plus confiance en moi : dans cette boîte, on m'avait détruite psychologiquement pour me garder sous emprise » (R2)

R4 explique comment le harcèlement qu'elle a subi l'a motivée à partir pour réaliser autre chose.

« Par contre, c'est ce qui m'a aussi motivée à partir de mon poste, on avait un chef de service qui me harcelait, mais c'était d'une force, c'était épouvantable. Il était connu pour ses actes, et je me suis plainte 1 fois, 2 fois, 3 fois je suis allée en médecine du travail pour me plaindre également mais il fallait couvrir. On m'a proposé des alternatives pour partir dans un autre service, et j'ai eu le sentiment qu'on achetait mon silence et j'ai trouvé ça horrible (...)du coup je me suis dis, non si c'est la carrière qui m'attend ici, non merci ! » (R4)

Ce n'est qu'après coup que R6 raconte qu'elle a compris la présence de manipulation psychologique:« Je suis revenue en Belgique et j'ai travaillé pour une autre société. J'y suis restée 6 mois, c'était un cauchemar, je suis passée d'un bon équilibre dans des horaires à rallonge, un stress permanent, on était sous-staffé. Je me donnais, c'était le devoir, je ne permets pas de lâcher tant que je n'y suis pas, on m'avait prévenue, maintenant, t'assumes ! Après retour psychologique, on me fait comprendre que ce sont des techniques de manipulation, on te rend responsable de choses qui sont indépendantes de ta propre volonté et de ton propre pouvoir, et du coup, je suis tombée en burn-out » (R6)

R7 nous a révélé le manque d'humanité caché derrière des discours de management parlant de satisfaction:« J'ai continué ma carrière entre guillemets dans l'industrie du prêt à porter , très très difficile parce que pas très humain, le management appliqué dans ce secteur-là n'est pas très humain...les gens qui travaillent dans ce secteur-là, pas bien payés, pas bien traités...la rentabilité était la cible, l'objectif principal, pas le bien-être au travail, pas la satisfaction client, même si on nous parlait de la satisfaction client du matin au soir, voilà, c'était pas la réalité des entreprises au-dessus, c'était notre réalité à nous sur le terrain » (R7)

- **Discriminations**

- **Concernant l'origine**

R2 a ressenti l'adaptation dont elle devait sans cesse faire preuve, et cela dès ses études mais encore dans le monde de l'entreprise.

« J'ai commencé dans une grosse boîte. Fille d'immigrés, j'étais diplômée avec grande distinction, je pensais que le plus dur était derrière moi, et bien non ! Ce fut encore à moi de m'adapter. M'adapter, c'est l'histoire de ma vie ! » (R2)

R10 souligne le fait que nonobstant le fait qu'elle soit compétente, c'est sur base de son origine ethnique qu'elle a vécu des discriminations, l'encourageant à se tourner vers l'entrepreneuriat.

« Je voulais faire autre chose, l'économie et l'entrepreneuriat me passionnaient. Mon travail et mes compétences ont été mis en doute, et c'était très dur à vivre, j'ai vécu cela comme une claque dans le visage, c'était du racisme, c'était du racisme primaire, alors que j'étais à fond dans tous les dossiers. » (R10)

- **Concernant le port du voile « musulman »**

Plusieurs de nos intervenantes portent le voile « musulman », et expriment le fait que cela réduise leur marge de manœuvre au niveau du monde du travail.

« A mes 29 ans, j'ai décidé de porter le voile, pour un cheminement (...) je me retrouve avec le secteur privé qui n'accepte pas, on est fin des années 2000, donc y a pas le multiculturel comme maintenant. Pendant plusieurs années, je l'enlevais devant la porte, et un jour je me dis, je vais prendre mon courage à 2 mains, je vais poser la question à ma chef, et ça s'est très mal passé. J'étais son bras droit et elle me dit « ça, ça ne rentre pas » ». Je ne lui en ai pas voulu, 2 mois plus tard, je m'en allais » (R5)

« Le fait de porter un voile après mon bachelor, ça m'a forcément fermé pas mal de portes, surtout à l'époque, ça a pas mal changé mais à l'époque, c'était très peu courant, du coup, j'ai dû faire des choix professionnels qui étaient en lien direct avec, parce que pour moi ce n'était pas négociable, je préférais galérer à trouver, prendre des postes en dessous de mes compétences plutôt que de prendre le risque de déroger à ma foi, donc je me suis dit, tu prends ce qu'il y a, et puis l'entrepreneuriat est venu naturellement, avec l'évolution des métiers qu'on peut faire de chez soi » (R14)

## 3.2 Le retour de sens grâce à l'entrepreneuriat

Les différents types d'impulsions encourageant à se lancer dans l'entrepreneuriat viennent d'être abordées à travers la perte de sens vécue dans leurs activités précédentes. Nous observerons que ce retour de sens retrouvé grâce à l'entrepreneuriat semble très important pour l'ensemble de nos intervenantes, nous allons développer sous l'aspect qu'elles nous ont indiqué ces concepts que nous avons introduit dans notre partie théorique, à savoir la réussite de carrière et l'engagement sociétal.

## 3.3 Le concept de réussite de carrière

### 3.3.1 L'épanouissement professionnel

Pouvoir se sentir épanouie a été largement abordé par nos intervenantes. Elles déclarent pouvoir exprimer leur créativité et leur passion, en faisant les choses à leur façon. L'entrepreneuriat est venu enfin combler des besoins inassouvis dans leur carrière professionnelle précédente, ou amplifier le plaisir qui était déjà existant.

#### Motivation liée à l'épanouissement professionnel

Se sentir épanouie apporte de la motivation supplémentaire à produire un travail de qualité et de la joie dans la vie de ces entrepreneures. Cet état de fait est illustré par R3 , qui explique la satisfaction qu'elle éprouve à réaliser son travail.

« Il fallait faire évoluer cette société, et on l'a très bien fait, je suis assez contente d'où on est aujourd'hui, et on continue parce qu'on est en constante évolution et c'est super. (...) Je ne me suis jamais levée le matin en me disant j'ai pas envie, jamais, même quand il fait -10, je déteste le froid, je te jure, jamais, je me dis allez vite vite dans mon bureau, un petit café hop, et on y va, on démarre. Je commence mes journées il est 7h30...je me lève, je suis contente d'aller bosser, je suis contente de les voir, je suis contente de passer les journées avec eux, bourrées de stress, bourrées d'embûches, mais voilà, à la fin de la journée, t'es bien ! » (R3)

#### Possibilité de créativité

La créativité et la possibilité de pouvoir faire les choses à sa manière représente une autre facette de l'épanouissement professionnel. R5 nous explique éprouver une joie profonde, au-delà à donner son atelier, à le penser et le créer, tel qu'elle en a envie. La créativité a même été associée à l'humain, dans l'espoir d'un futur meilleur.

« Cette notion de créativité, quand on imagine un atelier, c'est notre vécu, et je me disais en tant qu'employée, oui, on va p-ê créer quelque chose, mais ça reste toujours sur base de ce que le patron veut et vous demande et le fait d'être entrepreneure, la créativité est boostée à 2000% » (R5)

« J'ai envie de croire que la créativité, les contacts et l'humain peuvent contribuer à développer quelque chose qui soit rentable à terme, j'aime bien cette utopie, ce rêve » (R7)

### **Transformation**

L'entrepreneuriat a, selon nos intervenantes, apporté un changement positif dans leurs vies. Elles affirment avoir grandi, oser plus sortir de leur zone de confort et se sentir plus en confiance par rapport à elle et à leur environnement, comme en témoigne R13.

« L'entrepreneuriat a développé des choses en moi qui font que je me sens plus moi-même, dans le sens où je suis en confiance, je vais de l'avant, je vais plus sortir pour aller vers les autres, je vais plus risquer même, je n'aurais pas fait ce genre de choses il y a quelques années. Je me sens plus femme, je suis confiante dans l'avenir et ce que je mérite ». (R13)

### **Donner sans compter**

La notion de dépassement dans les heures passées à travailler sans compter est évoquée de façon passionnée par nos intervenantes, s'animant lorsqu'elles parlent de leur implication dans leur activité servant leur épanouissement

· « malgré la tonne de choses à faire tous les jours, je ne me sens pas écrasée ni sous pression (...) pour mon bien-être ça m'apporte beaucoup, parce que je travaille des heures et des heures mais je n'ai pas l'impression (...) si je travaillais autant d'heures dans un (lieu de travail précédent) je serai au bout de ma vie en fait» (R17)

· « Je sens que j'ai atteint ce que je voulais, au début, ce n'était pas facile, j'avais vraiment peur de ne pas être à la hauteur de mon travail, mais au fil des mois, j'ai commencé à prendre goût et à forger mes capacités (...) Ce n'est pas uniquement un travail mais plus une passion : on dit souvent que quand tu travailles pour un truc que tu aimes, c'est comme si tu ne travailles pas et généralement quand tu te donnes à fond dans un travail que tu aimes bien, tu sens que tu le fais pour toi, pas seulement pour le salaire mais parce que tu aimes faire cela, et tu te donnes à fond, y a pas de limites, tu travailles le week-end, tu travailles la nuit, ça compte pour toi, et je sens cette satisfaction d'accomplir les choses, quand je réalise mes missions comme il le faut, cela m'apporte une satisfaction énorme ! » (R11)

· « Et c'est ces petites affirmations journalières, quotidiennes qui me disent, certes c'est fatiguant, il y a des difficultés, mais c'est tellement satisfaisant ! C'est pour cela que je fais cela, et il n'y a rien qui pourrait me faire revenir à ce que je faisais avant, rien, rien, rien, je n'y retournerai pas ! » (R9)

### **3.3.2 La liberté professionnelle**

Si un mot devait être choisi comme récurrent dans chaque interview, c'est la liberté. Ces femmes ont largement mis en avant cette liberté professionnelle, que ce soit au niveau de la gestion du temps et de la flexibilité des horaires, mais aussi des choix et décisions concernant la gestion de leur entreprise, et l'équilibre que cela leur procure.

Le ton est donné par R9, qui est dans l'échange d'idée, mais veut maintenir sa capacité de décision absolue. « Cette notion de liberté pour moi est importante dans les projets que je mène : je suis très ouverte à ce qu'on me donne des idées, mais m'imposer quoi que ce soit, ah non ! » (R9)

Un meilleur équilibre découle de cette liberté comme l'avance R5. : « L'avantage d'être son propre patron, c'est de choisir ses horaires et la flexibilité, c'est de faire ce que j'ai envie de faire, après il y a des choses que je vais pas aimer faire et je vais quand même les faire, mais il y a un meilleur équilibre puisqu'on est maître entre guillemets de nos choix » (R5)

L'indépendante a le choix de ses clients et de ses missions, mis en lien avec la possibilité d'être en adéquation avec ses valeurs : « En tant qu'indépendante, tu as plus le choix de travailler pour plusieurs clients, de choisir l'horaire que tu veux, auprès de quel client travailler, de quelle mission accepter ou pas » (R11)

Être le capitaine de son bateau, comme l'évoque R13, sans avoir de comptes à rendre, en confiance avec le fait de savoir ce qui est bon pour son entreprise : « Ce que ça m'apporte, c'est que je n'ai pas de comptes à rendre à un patron ou qu'un patron me dise tu vas faire cela comme ça ! C'est moi mon patron, je sais comment gérer mon entreprise, c'est entre mes mains, je ne le dois à personne, je ne le dois qu'à moi-même, et la gestion du temps, la gestion financière au niveau de mon entreprise, je suis maître de tout cela » (R13)

Nous élargissons encore notre point de vue avec R14, qui parle même de la liberté géographique que peut apporter le statut d'indépendante : « Je peux travailler de n'importe quelle ville (...) C'est moi qui valide mes propres compétences, je ne suis plus dans ce problème de hiérarchie, ça apporte une vraie satisfaction. » (R14)

### **3.3.3 La possibilité d'être en adéquation avec ses valeurs et ses causes défendues**

Avoir une activité qui soit en accord avec leurs valeurs, leurs pensées et leur mode de fonctionnement est pour nos répondantes un point essentiel. Elles créent un projet lié avec leurs valeurs, en imprègnent leur entreprise et défendent aussi les causes chères à leur cœur.

Elles affirment et portent haut les valeurs qui les animent. Il est intéressant de voir combien l'incarnation de leurs valeurs est mise en lien avec l'idée qu'elles se font de ce que doit représenter une entreprise : « C'est rester honnête avec soi-même et être sincère avec les clients » (R1)

« Notre entreprise, c'est cela en fait, c'est aider l'autre au-delà de faire du business »(R3)

« Quand on nous donne la possibilité d'avancer ensemble, on peut construire de belles choses et on peut arriver à de très bons résultats, mais si on ne regarde que le profit, on n'arrive nulle part ! » (R8)

« Pour moi c'est avoir un travail qui soit en adéquation avec tes valeurs et je trouve qu'on doit donner de l'importance aux compétences humaines et aux valeurs de l'entreprise, de l'être humain » (R8)

Rester fidèle à ses principes, une ligne de conduite pour R8: « J'ai des principes, je les garde, j'ai des règles que je ne transgresse pas, je vais de l'avant tout en ayant mes principes » (R13)

Elles défendent également des causes engagées grâce à leur entreprise, ce qui fait partie intégrante de leur stratégie professionnelle: « J'ai toujours voulu travailler pour quelque chose de plus grand que moi, pour une cause (...) J'essaie d'être fidèle à qui je suis et à mes valeurs, c'est ça mon fil rouge » (R10)

Le client n'est pas seulement envisagé dans une simple relation transactionnelle pour R17, mais bien en tant que personne sur qui elle espère avoir un impact dans sa vie et son bien-être: « Le plus important pour moi c'est d'avoir une action pas juste proposer un service (...) mon but n'est pas que la personne juste entre et sorte, j'ai envie d'avoir un impact dans sa vie et dans son bien-être (...) j'ai mis beaucoup de choses en place pour que l'inclusion soit un des fondamentaux de mon entreprise» (R17)

L'idée de mettre en place un projet tel qu'elle aurait voulu le vivre est pour R7 la source de son inspiration: « Je commence et je me dis, tiens, je vais faire des ateliers avec des femmes, mon objectif ce sera d'aller proposer ces ateliers aux femmes en entreprise pour débloquer un petit peu la confiance en soi des femmes, comme moi, j'aurais aimé qu'on le fasse quand j'étais manager » (R7)

### 3.3.4 La reconnaissance

La reconnaissance est également une source de satisfaction et de motivation à continuer dans la voie choisie, stimulant l'engagement de ceux qui la reçoivent. Part importante contribuant au bien-être personnel, elle témoigne de notre contribution aux autres et au monde. A la reconnaissance apportée par les clients et la communauté, il faut également ajouter la reconnaissance donnée par les proches, La reconnaissance est également une source de satisfaction et de motivation à continuer dans la voie choisie, stimulant l'engagement de ceux qui la reçoivent :

« En 2019, oui, ils ont dit, une belgo-marocaine, on va lui faire confiance, si elle ose faire cela, on a entendu parler de cela, on va y aller, parce qu'on a entendu du bien de son organisation »(R1)

« Je suis reconnue dans mon domaine et je suis hyper valorisée, moi qui vient de rien, je me suis construite avec mes difficultés » (R2)

« Des personnes viennent me dire que mon idée est géniale et qu'il faut continuer, je n'ai eu que des retours positifs et des personnes qui me tiraient vers le haut à chaque fois, et moi qui n'avait pas tellement confiance en moi, j'ai gagné en confiance » (R13)

Part importante contribuant au bien-être personnel, elle témoigne de notre contribution aux autres et au monde.

« Quand j'ai démissionné, c'est la surprise : le gros client que j'avais ramené a demandé pourquoi je partais. J'ai expliqué que ça n'allait plus avec la chef. Le client a voulu rester avec moi. » (R2)

« Quand un client me dit qu'il a troqué la marque qu'il achetait par la nôtre parce que c'est incomparable, là je suis très touchée parce que je me dis que mon travail porte ses fruits parce que ça touche les gens.(R4)

« Une dame m'a dit que pour la première fois, elle s'est sentie bien : ce retour, c'est ce qui me fait comprendre que je suis sur la bonne voie »(R6)

A la reconnaissance apportée par les clients et la communauté, il faut également ajouter la reconnaissance donnée par les proches,

«A cette édition-ci, il (son mari) s'est accroché, il était vraiment avec moi ! »(R1)

« Le réseau proche, c'est le noyau qui fait qu'on peut s'en sortir(...) pour soutenir, rassurer, dire ça va aller, on est dans la bonne direction, c'est un super projet. Et quand ça vient d'un ami proche on se dit il ne dirait pas ça si ce n'était pas vrai c'est la confiance en fait, c'est sûr que c'est très important » (R17)

« Mon entreprise, je suis vraiment heureuse d'entendre que mon personnel me fait confiance et me soutient, cette entreprise, c'est plus qu'un projet, c'est un moteur ! Sans ce projet-là, je serais tombée en dépression » (R13)

Suite à la reconnaissance de ses clients, R9 éprouve, à son tour, de la reconnaissance pour ce qu'elle a, pour les autres et la confiance qu'ils lui apportent : « J'ai moi aussi de la reconnaissance pour ce

que j'ai, c'est porteur de sens, dans tout ce qu'on fait, les gens que je rencontre et la confiance que les gens me donnent !» (R9)

### 3.2.2 L'engagement sociétal

Le terme d'engagement sociétal englobe l'engagement social et l'engagement environnemental. Lorsque nous avons interrogé nos répondantes, elles furent prolixes sur leur envie d'être un maillon actif dans le développement de la société grâce à leur entreprise. L'engagement sociétal dont elles font preuve, par l'adjonction du monde économique -représenté par leur activité- à l'amélioration de la société, dépasse largement l'aspect financier pour intégrer l'espace citoyen, là où se vit la solidarité. Avec l'engagement sociétal, le capital humain, l'environnement et les relations avec tous les partenaires concernés seront davantage pris en compte par les entreprises, qui s'engagent ainsi davantage pour l'environnement et la société.

Nous avons constaté chez elles plusieurs façons de s'engager, que cela soit au niveau social, ou à la fois social et environnemental. Nous avons constaté que nos répondantes faisaient partie de deux catégories sur quatre proposées par Berger-Douce en 2007 en matière d'engagement sociétal, catégories imaginées en croisant l'engagement social avec l'engagement environnemental et l'intensité fort/faible. La stratégie rituelle, correspondant à un engagement social fort associé à un engagement environnemental faible, régulièrement retrouvée dans les PME, et la stratégie mobilisatrice correspondant à un double engagement à la fois environnemental et social fort., moins fréquente dans les PME.

Même si le choix de l'engagement sociétal peut parfois se révéler plus opportuniste qu'engagé, nous avons pu, lors de nos entretiens, écouter les récits militants de nos répondantes.

Nous évoquons d'abord l'engagement sociétal investissant fort dans le capital humain et faiblement dans l'engagement environnemental, la stratégie rituelle.

R5 a mis en place un système de cotisations servant à parrainer des personnes n'ayant pas les moyens de se payer ses ateliers: « Dans nos projets, on offre toujours une place gratuite dans nos ateliers (...) un employeur n'aurait jamais(...), il t'aurait dit « t'es folle pourquoi tu veux faire ça ? ». Et pour nous c'était un évidence(...) et on a des membres qui paient des cotisation et en fait qui contribuent au projet, et quand on demande si les gens choisissent pour le tarif membre ou parce qu'on offre des places ou des coaching à moindre coût, et c'est là où on voit que finalement, il y a quand même 90% des gens qui disent « mais non, nous c'est vraiment pour le projet » » (R5).

R9 veut faire la différence dans son combat pour changer notre rapport à la technologie et à l'éducation : « Pour moi le fait de concilier TECH et humain, c'était très important, je voulais vraiment que la tech soit au service de l'humain et qu'on sorte un peu de cette technologie toxique telle qu'on l'a créée, la développe aujourd'hui et qu'on nous l'amène(...) de rendre l'éducation accessible à toutes et tous, c'est cela pour moi qui fera en sorte qu'une fois dans le marché de

l'emploi, tout le monde pourra bénéficier de l'égalité des chances grâce à des pratiques plus inclusives : c'est cela le corps, et c'est cela qui m'a permis de voler de mes propres ailes, c'est pour cela que je me bats aujourd'hui ! » (R9)

C'est en guidant les femmes vers un entrepreneuriat porteur de valeurs que R10 a choisi de s'investir : « J'ai créé mon entreprise pour mobiliser et faire des actions pour les femmes entrepreneures, avec des principes et valeurs importants, et permettant aux femmes de faire une transition économique vers une économie qui te permet de garder et créer ces valeurs. (...) J'ai toujours comme souci le soutien des autres à leur réalisation. (...) Je pense que l'entrepreneuriat, c'est une réalisation personnelle. Pour moi, c'est de l'entrepreneuriat social » (R10)

Contribuer gratuitement au bien-être de personnes se trouvant dans une situation touchant nos répondantes, comme R12, engagée dans l'amélioration de leur cause ou R3, dont l'entreprise familiale est engagée à plusieurs niveaux : « Donc ici ce qui est important, c'est d'apporter du bien-être aux gens, et c'est dans cette idée-là aussi que j'ai contacté le centre (elle cite le centre d'aide à une certaine catégorie de personnes par laquelle elle se sent touchée) dans l'idée de proposer des soins gratuits pour leur résidents, avec l'idée d'apporter du bien-être aux gens, c'est tout » (R12)

« Il faut savoir que nous, au-delà d'être une entreprise commerciale, on est aussi bcp dans le social, on parraine beaucoup d'asbl, on parraine, que ce soit des jeunes, des gens dans le besoin, des actions caritatives, les repas dans les sdf, les migrants, on travaille avec des gens de confiance et on est bcp reconnus là-dedans et c'est ce qui a fait aussi la notoriété je pense de nos produits, ça a été un peu la reconnaissance des gens envers nous, donc voilà, « ces gens-là font beaucoup de bien, on va aller chercher leurs produits, parce qu'on sait où va aller l'argent finalement » : je pense que cela se passe comme ça dans leur tête, donc franchement les retours ont toujours été , très souvent bons(...) Je pense vraiment que le côté social joue beaucoup et mon père, à l'époque, ne l'a pas fait pour avoir cette reconnaissance, ni rien, ça a été quelque chose de spontané, parce que lui y tenait...il a vu des choses, des cas , des gens, et puis il a vécu la misère finalement mon père dans sa jeunesse au Maroc, il est arrivé ici, il était dans un pensionnat, il n'avait pas ses parents, rien, il était tout seul. Il dit « moi, je suis tombé sur des gens qui m'ont tendu la main, c'était normal, qu'à mon stade maintenant où je commence à réussir, à avoir un peu d'argent, je suis obligé de tendre la main aussi, comme on m'a fait, je ferai ». Et tout cela, on continue, on le perpétue avec mon frère » (R3)

En travaillant au développement de l'entrepreneuriat féminin, R15 met son expérience et ses compétences au service d'un mouvement en marche : « Je voulais être actrice dans ce mouvement là (**l'entrepreneuriat féminin**) participer à la création de cette dynamique socio-économique, que ce soit en tant que moi, c'est une valeur ajoutée pour aider d'autres femmes par mon expérience parce que je trouve que, comment dire avoir cette expérience-là, moi je veux contribuer, aider à valoriser le travail des femmes pour qu'elles se valorisent elles-mêmes »(R15)

Un des principes forts de l'entreprise de R17, c'est l'inclusion au travers de l'accueil de toutes les différences: « Le plus important pour moi c'est d'avoir une action pas juste proposer un service (...)

mon but n'est pas que la personne juste entre et sorte, j'ai envie d'avoir un impact dans sa vie et dans son bien-être, et que si elle ne va pas bien elle peut venir, ça peut être un refuge pour cette personne(...) j'ai mis beaucoup de choses en place pour que l'inclusion soit un des fondamentaux de mon entreprise, cela veut dire qu'une personne qui ne se retrouverait pas dans une autre structure peut venir et elle sera accueillie » (R17)

Nous allons nous intéresser à présent à l'engagement sociétal à la fois social et environnemental, appelé la stratégie mobilisatrice.

Le récit de R4 illustre parfaitement cette stratégie mobilisatrice, alliant social et environnemental : « De fil en aiguille, on a créé une coopérative et j'ai exigé que dans la coopérative il y ait des femmes mais pas de travail d'enfants...j'ai aussi demandé à ce qu'on essaie de passer à une production verte, on a engagé un ingénieur qui fait partie du village, qui a fait un système de récupération d'eau...tout est pensé. C'est une très belle histoire, de temps en temps, ces gens-là ont des enfants qui doivent faire des stages en Erasmus et je les accueille (...)Pour moi, c'était une façon de rendre ce qui m'a été donné, donc pour moi ça me semblait tellement normal, tellement évident(...)La société apporte un élément majeur en termes de conscientisation, en tout cas, dans le secteur du bio, je pense qu'on arrive à les conscientiser sur l'importance de bien manger, on arrive à en éduquer quelques-uns. Mais il n'y a pas que cela, il y a aussi notre contribution, on est membre du greendeal, on a intégré ce type de philosophie de consommer différemment, une production durable parce qu'on a une contribution humaine derrière, côté social qui est très important et durable aussi, parce qu'on essaie de participer à des événements qui luttent contre le cancer, je sponsorise chaque année et je suis aussi membre du « relais pour la vie », c'est quelque chose qui me tient très à cœur parce que c'est important de conscientiser les gens sur la manière de consommer, de vivre, de bouger(...)Quand je vois dans la coopérative il y a une évolution par rapport aux enfants qui ont fait des études, le dernier a fini son parcours universitaire et a trouvé de suite un travail, je me dis, c'est bien » (R4)

R16 explique tout le sens que cette stratégie mobilisatrice : « Quand je parle de recyclage de (elle cite ses produits), ou quand je parle de produits écologiques qui ne portent pas atteinte à l'environnement c'est plutôt bien apprécié et c'est encourageant. (...) j'ai eu ça dans mon expérience professionnelle parfois il y a des clients qui arrivent avec (elle cite le produit) et ne savent pas quoi en faire, ne savent pas où les donner, où les mettre, donc moi je les collecte, (...)ça rend service à l'environnement et ça encourage aussi l'économie circulaire, tout le monde est content quoi : ça c'est aussi une partie de mon travail, et puis le fait d'avoir une entreprise responsable, par exemple ne pas faire de surproduction, respecter l'environnement, travailler avec des valeurs dont on s'engage dans l'économie circulaire, moi c'est ma plus grande fierté(...)je me sens exister je sens que j'ai rendu un service à l'entourage à la planète à la société je me sens utile et responsable ça me permet de m'épanouir dans ce que je fais, le fait de s'investir de cette entreprise donne du sens à ce que je fais : investir dans

l'entreprise accompagner les collaborateurs, expliquer aux gens, c'est une gestion courante et ça me fait grandir(...)« et une entreprise responsable qui respecte l'environnement, et qui quand même cherche à se faire sa place, cherche aussi à gagner de l'argent, il faut aussi qu'elle soit rentable c'est normal, mais il faut un équilibre entre les 2 ».( R16)

### 3.3 Le réseau

Le réseau peut être personnel, familial ou professionnel. De leur activation dépend aussi la croissance, le succès mais aussi la pérennité de l'activité. Il a pour objectif de mettre les personnes en contact afin d'obtenir différents types d'opportunités professionnelles, allant de temps de rencontre informels à des mises en affaires plus concrètes.

L'importance du réseau a été souligné par l'ensemble des répondantes : « Le réseau est capital : c'est un des points qui a fait ce que je suis au niveau entrepreneurial aujourd'hui, c'est le réseautage, le networking, les rencontres avec les autres : s'il n'y avait pas eu ça, peut-être que je n'aurais pas été jusqu'à ce que j'ai fait aujourd'hui » (R13)

« Le réseau m'apporte énormément : tu survis pas si t'as pas de réseau » (R9)

Le bouche à oreille sur base de la connaissance et la confiance, qui doit être construit dès le départ pour espérer une viabilité à long terme : « J'ai voulu activer mon réseau et me lancer via le réseau : le réseau qui fonctionne, ce sont les gens avec qui tu as bossé ! »(R2)

« Aussi, autre chose que mon mari m'a fait remarquer, en fait j'ai jamais prospecté et dans mon secteur, c'est quand même un luxe. C'est l'essentiel de mon réseau et des jobs que j'ai pu accomplir, c'est le bouche à oreille, c'est la recommandation »(R7)

« C'est essentiel, sans réseau, tu n'as pas grand-chose, d'ailleurs mes missions arrivent par mon réseau, tu ne postules nulle part en fait. Quand tu es entrepreneur, il n'y a nulle part où tu vas postuler, tu vois, il faut que les gens te connaissent et que tu aies une certaine notoriété pour que les gens fassent appel à toi. (...) C'est beaucoup de recommandations. C'est quelque chose qu'il faut pouvoir penser au départ, c'est construire son réseau et construire cette notoriété »

Pour R4, croiser les réseaux masculins et féminins se révèle être source de richesse :« Je pense que ne faire que partie d'un réseau de femmes entrepreneures c'est vraiment un frein...elles ne voient pas en fait justement le point de vue des hommes, est très très important et justement se faire challenger par les hommes c'est très bien aussi parce que ça nous permet justement de nous améliorer, de nous rehausser, parce que, qu'on le veuille ou pas, dans les grandes affaires, c'est souvent les hommes qui sont là, ce ne sont pas des femmes, ou alors elles ont des fonctions adjacentes, elles n'ont pas un grand pouvoir de décision » (R4)

Le partage des rôles, l'équilibre du pouvoir dans le couple et la charge mentale sont abordés par R15, qui donne sa vision des choses sur ces sujets, via son expérience : « C'est ça le handicap surtout pour les femmes (...) pour les hommes c'est plus facile (...) ils peuvent développer leur réseau par le

relationnel parce qu'ils sortent parce qu'ils rencontrent les gens, ils vont café, au restaurant ils sont plus dehors qu'à l'intérieur, surtout après leur travail alors que les femmes, la plupart après leur travail, elles doivent rentrer chez elle pour s'occuper d'autre chose, la maison, les enfants et tout le reste, ce qui fait qu'elles n'ont ni le temps et les moyens ni l'endroit pour développer ce relationnel et ce réseau, c'est ça le handicap féminin (...) c'est pas évident pour les femmes, parce qu'on n'arrive pas à faire le réseau seulement pendant le travail, les réseaux se font encore plus hors du travail (...) heureusement qu'il y a les réseaux sociaux maintenant, et je pense qu'avec ça, il faut qu'on profite». (R15)

### **3.4 L'identité en tant que femme d'origine belgo-marocaine**

Nous avons choisi de nous référer à deux caractéristiques liées à l'identité sociale dans le cadre de l'identification des femmes à l'appartenance belgo-marocaine : le concept de l'identité pour soi et celui de l'identité pour autrui développés par Dubar. L'identité pour soi, qui est l'image que l'on se représente de soi-même et l'identité pour autrui, qui est celle que le monde extérieur attribue ou impose à l'individu. Ces deux concepts sont en lutte dans les interactions sociales, et vont permettre à la personne d'endosser ou de refuser les identités qu'on voudrait lui conférer, mais aussi de déconstruire et reconstruire ses identités.

Les extraits présentés tenteront de montrer dans quelle mesure les femmes sont liées beaucoup, moyennement ou se détachent de la communauté belgo-marocaine du point de vue identitaire, et évoquer ces catégories mutuellement exclusives par rapport à la notion d'identité.

Nous avons choisi de nous référer à deux caractéristiques liées à l'identité sociale dans le cadre de l'identification des femmes à l'identité belgo-marocaine : le concept de l'identité pour soi et celui de l'identité pour autrui développés par Dubar. L'identité pour soi, qui est l'image que l'on se représente de soi-même et l'identité pour autrui, qui est celle que le monde extérieur attribue ou impose à l'individu. Ces deux concepts sont en lutte dans les interactions sociales, et vont permettre à la personne d'endosser ou de refuser les identités qu'on voudrait lui conférer, mais aussi de déconstruire et reconstruire ses identités.

Les extraits présentés tenteront de montrer dans quelle mesure les femmes présentent la possibilité d'être liées beaucoup, moyennement ou se détachent de la communauté belgo-marocaine du point de vue identitaire, et évoquer ces catégories mutuellement exclusives par rapport à la notion d'identité.

Extraits illustrant la possibilité de lien fort avec la communauté belgo-marocaine du point de vue identitaire

R2 voudrait représenter un pont entre la Belgique et le Maroc : « J'ai un nouveau projet en lien avec le Maroc, je veux un vrai projet social pour aider mon pays d'origine, je suis reconnaissante à mes origines et à mes parents. Je voudrais un retour à mes origines, j'adore le Maroc ! »(R2)

L'identité de R1 lui permet de se connecter à ses clients et de faire prospérer son entreprise : « En 2019, oui, ils ont dit, une belgo-marocaine, on va lui faire confiance, si elle ose faire cela, on a entendu parler de cela, on va y aller, parce qu'on a entendu du bien de son organisation. Pour le Maroc, j'apporte de l'emploi »(R1)

C'est en restant dans la lignée des valeurs paternelles que R3 a choisi de continuer à s'investir pour des causes sociales servies par le père et en lien avec l'histoire de son immigration, et d'apprécier, malgré les défis, de travailler à ses côtés : « Notre entreprise, c'est cela en fait, c'est aider l'autre au-delà de faire du business, il y a ce côté-là et je pense vraiment que c'est cela que la communauté belgo-marocaine nous voit comme des gens bien et de confiance et humbles...c'est ça qui fait que la communauté nous voit bien(...) Et il (le père) a bien communiqué, puisque je te dis on continue sur cette voie-là, je me vois mal aujourd'hui, même si mon père n'était plus là, dire « ok, moi j'arrête tous les partenariats (sociaux), moi je veux tous les bénéfices dans ma poche ! » Non, jamais, c'est impossible, impossible !(...) Difficile de travailler en famille mais ça reste une belle expérience, c'est quelque chose que j'ai quand même kiffé et que je kiffe encore, sinon, je ne l'aurais jamais fait pendant 16 ans »(R3)

« Elle était déjà très soucieuse avec ma grand-mère maternelle et mon arrière-grand-mère , qui soignaient beaucoup comme toutes les marocaines avec les plantes et les aromates, pour nous c'était quelque chose de très évident. Ma grand-mère était phytothérapeute ainsi que mon arrière-grand-mère et étaient toutes les deux axées sur les plantes médicinales, les gens venaient se soigner chez elle, et je pense que j'avais déjà cet amour-là quand j'étais petite, je me souviens quand j'allais en vacances chez ma grand-mère, je m'amusais déjà avec elle à faire les mélanges, elle m'a vraiment transféré cet amour-là de la phytothérapie »(R4) R4 a décidé de rester en lien avec les valeurs et méthodes familiales transmises de génération en génération et de se servir du principe pour développer ses propres produits.

L'engagement sociétal a une part importante dans la construction de leur identité de personne issue de la communauté marocaine comme le raconte R6 : « Depuis ma plus tendre enfance, je me donnais le devoir de représenter ma communauté et de prouver qu'on était capable de faire de belles choses et d'accomplir de belles choses, c'était ça mon devoir(R6).« Pour contribuer à ma communauté, j'aimerais donner des ateliers bénévolement pour les femmes qui n'ont pas les moyens, pour leur prouver qu'on est capables et les inspirer à ma manière et les aider à se lancer »(R6)

R14 insiste à deux reprises sur l'influence de l'histoire familiale : « Mais j'ai toujours eu cette notion de risque parce qu'on a eu une éducation, particulier à cette éducation traditionnelle marocaine à deux faces : il y a, à la fois, le père qui protège ses enfants en disant ne prenez pas de risques parce qu'on a côtoyé cette pauvreté, qui a longtemps vécu dans une incertitude qu'il nous a communiquée par la force des choses et puis d'un autre côté, du côté du nord, je ne dis pas que c'est régional, ce sont des entrepreneurs-nés, ils ont ça dans le sang. Moi, je fais partie de la première catégorie, c'est-à-dire il faut sécuriser un diplôme, un emploi et ne rien faire. Cela dépend de l'histoire familiale »(R14) « Tout ça fait que se lancer dans l'entrepreneuriat, oui, mais d'une certaine façon. Chez d'autres personnes de mon entourage d'origine marocaine, cela s'est fait plus facilement et plus naturellement, cela dépend des histoires familiales »(R14)

Le port du voile pour R14 est non négociable. Elle préfère accepter des postes subalternes mais rester fidèle ses convictions religieuses et évoque les discriminations vécues par les femmes ayant fait le choix de porter le voile « musulman »:« Le fait de porter un voile après mon bachelor, ça m'a forcément fermé pas mal de portes, surtout à l'époque, ça a pas mal changé mais à l'époque, c'était très peu courant , du coup, j'ai dû faire des choix professionnels qui étaient en lien direct avec, parce que pour moi ce n'était pas négociable, je préférais galérer à trouver, prendre des postes en dessous de mes compétences plutôt que de prendre le risque de déroger à ma foi (...) » (R14)

R6 parle même de sa foi inculquée par sa famille comme un pilier : « C'est ma foi qui m'a permis de tenir bon» (R6).

Il existe, d'après R14, un décalage entre les mères et leurs filles. Elle nous explique que lorsqu'elle leur expose ses préoccupations, les mères n'en semblent pas dérangées. R14 a privilégié l'entrepreneuriat pour lui permettre d'être flexible au niveau de sa vie de famille, choisissant de ne pas mettre en jeu son équilibre familial : « C'est aussi très difficile de tout cumuler, la charge mentale atteint des sommets pour la mère chez nous les Belgo-marocains. Passée une certaine heure, t'es pas censée être dehors mais être à la maison et travailler et t'occuper de ton foyer, c'est de l'ordre du communément admis dans la société belgo-marocaine (...) Pour nos mères, c'est normal (...). Je ne veux pas mettre en péril, je n'ai pas envie de perdre... Toute cette accumulation fait que dans un public comme les nôtres, il y a une propension plus élevée à penser à une réorientation et opter pour une carrière plus flexible ».(R14)

#### Lien de faible intensité avec la communauté belgo-marocaine du point de vue identitaire

L'ouverture de la famille et des parents aux autres et à leur culture donne une perspective des deux origines, des deux communautés et des deux cultures, donnant à R5 la sensation d'y puiser de la force. Elle souligne que leur religion impacte leur style de vie : « Toute notre vie, on a été un peu en

décalage : quand on va où on nous appelle les Belges et ici on nous dit qu'on est Marocains(...) j'ai grandi dans une famille très ouverte, on a vraiment été bercés par la multiculturalité(...) ils aimaient bien se mélanger avec les gens(...) ce qu'on a pris du côté marocain c'est vraiment le côté tout le monde est le bienvenu, les plats, l'accueil marocain et du côté belge, particulièrement bruxellois, ce côté on aime rencontrer des gens, les blagues à la belge, c'est vrai qu'on a grandi avec les deux cultures que c'est vraiment une force d'avoir eu les deux. Et puis, on est de confession musulmane, donc ça a aussi un impact sur la manière de vivre et d'être, même si on nous dit d'être le plus neutre possible, voilà, on a notre éducation qui est telle qu'elle est »(R5)

Cette ouverture familiale est ressentie par leur clientèle, appréciant leurs références aux deux cultures : « Ce qu'elles apprécient, c'est le fait, qu'elles nous disent, « vous êtes physiquement marocaines mais vous avez quand même beaucoup de belge à l'intérieur ! » et c'est cela qu'elles aiment bien c'est le côté « tu ne juges pas » »(R5)

Le refus de se laisser définir par les autres pour R9 renvoie au concept d'identité pour autrui, et elle proteste énergiquement à l'idée qu'on puisse la catégoriser : « Je n'ai jamais accepté les boîtes, les cases, je ne supporte pas qu'on me définisse dans une case... et on me demande de rajouter des cases et non, je suis juste moi, et moi c'est un tout, c'est plein de choses et c'est en constant changement aussi... tu me mets dans une boîte, je défonce la boîte ! Au début, les gens étaient perdus, perplexes. » (R9)

R10 se distancie des comportements identitaires des jeunes femmes d'origine marocaine mais a à cœur de servir de lien entre elles et le monde professionnel, semant la graine d'une possibilité d'accéder à d'autres milieux et donc d'envisager d'autres perspectives : « J'ai eu la chance de côtoyer beaucoup de milieux, et ce n'est pas la chance de tout le monde. Je participe à beaucoup de choses avec des jeunes femmes d'origine marocaine, aujourd'hui, il y a vraiment une conscience, il se passe plein de choses, mais elles restent en cocon, elles n'ont pas l'occasion de rencontrer des personnes d'autres cercles, et ça je trouve cela dommage parce qu'elles n'ont pas toutes les clefs, cela les limite, parce qu'elles ne connaissent pas. Le fait justement d'avoir des filles comme moi, comme d'autres, qui sont implantées dans des milieux qui ne sont pas des milieux de quartier, ça leur donne des portes ouvertes, on me dit beaucoup cela. Elles voient que c'est accessible, et elles sont les bienvenues »(R10)

R15 parle de la force qu'elle tire d'être au centre des deux cultures afin de tirer avantage de ce qu'elles peuvent conjointement apporter : « Nous, les Belgo-marocains, comme on est de 2 cultures, je pense que, je ne peux pas dire qu'on est meilleurs mais on sait gérer les 2, comment dire ça, les 2 cultures, culture occidentale et culture marocaine, et on arrive au milieu ce qui fait que ça donne plus

de compréhension, que ce soit par rapport à l'Europe et par rapport au Maroc (...) c'est ce qui fait notre force »(R15).

#### Détachement de la communauté belgo-marocaine du point de vue identitaire

L'idée d'une rupture possible avec l'identité d'origine et l'identité pour autrui pour aider à faire émerger l'identité pour soi est évoquée par R7, qui en revendique le droit : « Rien que le fait d'exister et d'être différent de ce qu'on attend, en fait c'est possible, en fait on a le droit et ça existe et si toi tu penses que tu ressembles à ça, ou que t'as envie de ressembler à ça, tu peux, et tu peux même inventer autre chose qui n'existe pas, t'as le droit »(R7)

L'attachement du ou des parent(s) à la communauté belgo-marocaine du point de vue identitaire va influencer l'enfant et son propre rapport identitaire : « Ça (le fait d'être d'origine belgo-marocaine) n'a en aucun cas changé ou influencé(...) moi j'ai été élevée vraiment dans la coutume belge, j'avais uniquement mon papa marocain et ma maman belge, un couple mixte, ça n'est pas intervenu dans mon enfance, je n'ai pas eu trop de liens ni avec la communauté ni rien. En fait je ne me sens pas vraiment, je sais que c'est dans mes origines et dans mon nom, et j'ai la double nationalité mais je ne me sens pas vraiment marocaine (...) je n'ai eu ni de facilités ni de difficultés, je ne côtoie pas cette communauté (...) mais je pense que c'est lié à moi (...) j'ai peut-être été 4-5 fois Maroc mais je n'ai pas côtoyé cette culture, donc, ça n'a pas influencé » (R17).

Le témoignage de R7 concernant l'identité peut sembler long, mais illustre parfaitement la détachement avec la communauté belgo-marocaine du point de vue identitaire. Nous avons estimé que tronquer son discours ne permettrait pas de comprendre son cheminement identitaire : « Je suis née au Maroc. L'année de la naissance de mon frère (trois ans plus tard) nous sommes arrivés en Belgique. Je ne me souviens pas du pourquoi (...) Mon père n'était pas avec nous, je ne sais pas pourquoi non plus. Nous sommes arrivés ici, il me semble, d'après le peu d'informations que j'ai sur cette période du début de mon existence (...)c'était difficile les relations avec les autres enfants, car je n'était pas habillée comme les autres enfants, je ne choisissais pas mes vêtements, c'était ma mère qui m'habillais, je n'avais pas le droit de choisir mes habits(...) c'était pas genre, j'avais une fantaisie personnelle en lien avec mon travail actuel, non. Donc voilà, c'était un peu compliqué(...) Pour en revenir un peu au sujet qui t'intéresse et au fait que je suis d'origine marocaine, le refus catégorique d'être catégorisée, justement, une volonté très présente et très profonde de ne pas être qualifiée, de ne pas être une arabe comme les autres, et ça s'exprimait peut-être de manière inconsciente la maîtrise de la langue : c'est quelque chose qui m'a différenciée et éloignée d'un certain communautarisme »(R7)

Un détachement également des valeurs religieuses : « Un grand attrait pour la spiritualité donc pas la religion, pas la religiosité »(R7)

La perception de la communauté belgo-marocaine sur l'identité pour soi exprimée par R7 : « Non, pas du tout (de retour de la communauté marocaine), parce que comme je te l'ai dit au tout début, j'ai toujours refusé le communautarisme, j'étais l'arabe, la marocaine qui ne porte pas de voile, qui s'habille pas comme tout le monde, qui parle pas comme tout le monde, ensuite j'ai été la fille qui ne fait pas le Ramadan, celle qui fume, qui parle aux garçons et aux hommes sans complexe, « ahh tiens, tu manges du porc? », alors que c'est 2 choses complètement distinctes, tu vois, la religion l'origine et la culture, et donc je pense que j'ai un petit peu fuit la communauté marocaine, on me dit que je suis différente, que je ne suis pas comme eux, et comme que j'étais pas comme eux, alors oui c'est vrai, je suis pas comme vous. Maintenant je découvre d'autres personnes qui, comme moi, n'étaient pas comme eux. J'ai rencontré une réalisatrice qui a fait un documentaire, racontant sa vie et donc pareil, elle est marocaine, elle rentre pas dans la case (...) elle est pas forcément pratiquante. Je me dis en fait, je ne suis pas la seule, en réalité, il y en a d'autres et là, je commence à vouloir rencontrer ces gens-là, avec qui j'ai au moins ces points communs : l'origine et le parcours atypique pour notre communauté, parce qu'on en est encore à notre génération, en 2022, qu'une femme marocaine indépendante et qui travaille dans tel et tel secteur, c'est hors du commun. J'espère que quand ma fille aura mon âge, ce ne sera plus hors du commun, que n'importe quelle femme travaille dans n'importe quel secteur et pas cantonnée à un type de comportement, à un type d'apparence parce qu'elle est issue de tel ou tel milieu ou de tel ou tel pays. Et mon travail en (sa spécialité), c'est de dire aux gens, avant d'être ce que les autres pensent que vous êtes, ou disent que vous êtes, ou disent ce que vous devez être, vous êtes ce que vous êtes : on est ce qu'on est, et on a le droit même de choisir ce qu'on est et comment on présente qui et ce qu'on est, se détacher de tout ça et choisir avec quoi on veut composer son identité : deux choses pour moi le plus complexe, c'est les relations humaines et l'identité. L'identité de quelqu'un c'est super compliqué de déterminer avec précision une identité, parce qu'une identité, elle est toujours multiple, multifactorielle et pour moi c'est hyper difficile » (R7)

L'impression parfois d'avoir face à soi une communauté d'un autre lieu et d'un autre temps pour R4 : « J'ai eu l'impression parfois qu'on a transposé ce qui se passe dans certaines campagnes au Maroc, qu'on les a vraiment reportées à ici, et malheureusement ces femmes-là, on ne peut pas leur en vouloir, parce qu'elles n'ont pas eu cette chance que les immigrés ont en Flandre au départ (en matière d'intégration) (...) je regrette qu'on les ai placées dans des endroits où on les a toutes mises ensemble, et aujourd'hui, on s'étonne » (R4)

R4 voudrait voir les femmes d'origine belgo-marocaine s'engager plus dans des carrières professionnelles, notamment entrepreneuriales. Elle aborde la situation en Région flamande que nous n'avons pas étudiée et apporte un éclairage et un point de vue intéressant : « Je pense que les femmes ne sont pas faites que pour être dans le social, elles doivent contribuer à la société, à sa construction, et cela, les femmes de notre communauté l'ont bien compris en Flandre (...) avec des fonctions

libérales de plus en plus, et contrairement à la Wallonie, on dirait, pas que j'aie quelque chose contre le voile, je n'ai rien contre le voile, mais dans l'esprit en Wallonie, j'ai l'impression que pour être respectée, elle se doit de porter un voile alors que non, pas spécialement, alors que c'est pas quelque chose de prédominant en Flandre» (R4)

Nous sentons R12 déstabilisée et réticente à l'idée de répondre à notre première question car elle sent qu'elle touche à son identité : « Là, honnêtement, mon enfance, j'ai pas trop envie d'aborder(...) je pensais qu'on allait aborder que l'aspect professionnel(...) je vais un peu vous décevoir parce qu'il faut que je vous dise quelque chose(...) je ne m'identifierai pas comme belgo-marocaine car je n'ai pas connu mes vrais parents » (R12) Il semblerait que le nom et le physique ne suffisent pas pour s'identifier à une origine, il faut se référer à l'expérience de vie pour justifier d'une appartenance.

## CHAPITRE 4

### 4.1 Discussion

Après l'analyse de nos entretiens, nous allons reprendre nos hypothèses et vérifier dans quelle mesure nous pouvons les confirmer. Notre première hypothèse selon laquelle « **La construction de la carrière des femmes indépendantes d'origine marocaine en Région Wallonne et en Région de Bruxelles-Capitale est déterminé, d'une part, par une évolution de leur rapport au travail marqué par une quête de sens qui se traduit par des parcours jalonnés de crises professionnelles et la quête d'un engagement sociétal plus fort par l'engagement sociétal dont elles font preuve** » peut être confirmée. Effectivement, nous avons pu constater, par le biais des entretiens exploratoires, la crise d'identité professionnelle (telle que Dubar la décrit) que nos intervenantes ont subie, plusieurs paramètres ayant contribué à la crise identitaire vécue par ces femmes, et qui, mis ensemble, l'ont déclenchée. Elles ont donc voulu vivre autre chose. Cette perte de sens dans leur(s) activité(s) précédente(s), qui a provoqué une envie de changement, a mené ces femmes à poser le choix de l'entrepreneuriat pour tenter d'y retrouver du sens.

Au cours des entretiens, les entrepreneures ont évoqué plusieurs éléments qui ont provoqué un changement de paradigme dans leur vie. La possibilité d'être créative tout en étant en adéquation avec leurs valeurs, la liberté chère à leur cœur, - unanimement évoquée- retrouvée ou démultipliée leur a donné une motivation extraordinaire et l'envie de donner sans compter, pour elles et surtout pour leurs clients. Elles expliquent combien ce parcours les a transformées et leur a amené de la reconnaissance. Tous les éléments qu'elles ont évoqués sont typiques du concept de la réussite de carrière. Dans le cadre des femmes portant le voile « musulman », la volonté de contourner les barrières discriminatoires grâce à l'entrepreneuriat peut également être pointée.

Au-delà de leur épanouissement, elles ont surtout raconté leur envie d'être un maillon actif dans le développement de la société grâce à leur entreprise, au niveau social mais aussi au niveau environnemental.

Leur envie de faire la différence dans le monde, croisant l'engagement social avec l'engagement environnemental et en en faisant varier l'intensité, nous a permis d'identifier le concept d'engagement sociétal. Toutes ont déclaré se trouver dans une telle configuration, généralement rencontrées dans les PME. Mais certaines d'entre elles ont une approche de l'engagement sociétal à la fois social et environnemental, appelé la stratégie mobilisatrice, alliant social et environnemental, dans une démarche de développement durable.

Elles furent unanimes pour affirmer que le réseau, personnel, familial ou professionnel, est d'une importance capitale pour arriver à mettre en place leurs actions et concrétiser leurs objectifs.

En retrouvant du sens dans son activité professionnelle, les femmes ont l'envie de contribuer à la société, à l'environnement et plus globalement, au monde.

Nous terminerons avec notre seconde hypothèse : **La construction de l'identité ethnoculturelle des femmes indépendantes d'origine marocaine en Région Wallonne et en Région de Bruxelles capitale s'inscrit étroitement dans la construction de leur carrière professionnelle et s'exprime à travers des stratégies d'identification différenciées avec des attachements plus ou moins forts aux valeurs et pratiques culturelles réelles ou supposées de leur groupe d'origine.**

Cette deuxième hypothèse, qui peut être infirmée, va nous permettre de qualifier le lien de nos intervenantes avec la communauté belgo-marocaine par rapport à la notion d'identité. Nous avons pour cela mobilisé le concept de l'identité pour soi et celui de l'identité pour autrui développés par Dubar. Les exemples cités par nos répondantes en lien avec l'identité furent nombreux lors de notre recherche. Nous avons décidé de créer des catégories mutuellement exclusives par rapport à la notion d'identité et leur positionnement identitaire, destinées à déterminer si elles sont liées beaucoup, moyennement à la communauté ou si elles ont décidé de s'en détacher point de vue identitaire dans un rapport de distanciation.

Nous voulions observer si les discours se rejoignaient par catégories. Lors de l'analyse des comptes-rendus de nos entretiens exploratoires, ces catégories nous ont permis de faire sens du discours que nous avons tenu. Nous proposons les catégories suivantes sur le positionnement identitaire, dans lesquelles nous avons inséré les extraits d'entretien des répondantes :

### **Fort liées à la communauté marocaine point de vue identitaire : Lien familial fort**

Elles possèdent un lien fort avec leur famille, le Maroc et les Marocains, exprimant les valeurs qui leur ont été inculquées.

### **Moyennement liées à la communauté marocaine point de vue identitaire : Force de la double appartenance identitaire**

L'ouverture vers l'extérieur de la part de parents permet l'identification aux deux identités culturelles, belge et marocaine.

### **Détachées de la communauté marocaine point de vue identitaire : Manque (allant jusqu'au refus) d'identification à la communauté marocaine**

Expression du droit à la différence et à la non-identification à l'identité marocaine dans un rapport de distanciation.

## **4.2 Conclusion**

Dans ce travail de recherche, la thématique choisie était le rapport au travail des femmes d'origine belgo-marocaine ayant une trajectoire indépendante en Région wallonne et en Région de Bruxelles Capitale. Dans la mise en contexte, nous avons commencé par rappeler l'histoire de la migration marocaine, de laquelle ces femmes sont largement des descendantes. Pour introduire la femme dans l'étude, nous nous sommes intéressée à la principale manière dont les premières migrantes rejoignaient la Belgique, c'est-à-dire via le regroupement familial.

Nous avons passé en revue la place de la femme immigrée sur le marché du travail en général, avec les informations pertinentes pour notre travail. Nous nous devons de consacrer un point à l'émergence de l'islam et au port du voile « musulman », encore si cristallisé dans l'actualité. Nous avons poursuivi avec deux rapports faisant état de la place de la femme immigrée sur le marché du travail, afin de mieux introduire l'entrepreneuriat féminin pour tenter de comprendre son émergence. Aux notions et chiffres de base ont succédé la notion de réseau et notre questionnement sur leurs motivations et critères de réussite.

Nous avons évoqué la pauvreté de la littérature abordant notre sujet, nonobstant le fait que nous ayons trouvé un certain nombre de livres et articles pertinents nous ayant aidé à mener cette recherche. Nous avons défini le concept de carrière ainsi que le concept d'engagement sociétal, venant se compléter mutuellement. La méthodologie reprenait la description de la méthode, le déroulement des entretiens et la phase exploratoire ayant fait évoluer notre question de recherche. Notre terrain de recherche

présenté et les limites de notre travail posées, ce sont les présentations des hypothèses qui sont venues délimiter les contours de notre travail. Cette partie s'est terminée avec la construction du modèle d'analyse des données. La mise à plat se devait de commencer en rendant justice aux dires de ces femmes et de leurs souffrances rencontrées avant leur entrée dans l'entrepreneuriat. La manière dont elles ont réussi de retrouver du sens à leur activité économique a ensuite été explicité dans le cadre du concept de réussite de carrière et ensuite d'engagement sociétal, qu'il soit social ou environnemental. Nous avons pu conclure au rapport expressif de ces femmes au travail, qu'il soit autonome ou endogène. Nous ne pouvions pas passer outre l'évocation de l'importance du réseau, tant elles avaient insisté sur le sujet. Le concept d'identité professionnelle et d'identité pour autrui et pour soi de Dubar fut nécessaire pour finaliser notre analyse des données. L'analyse est venue confirmer la première hypothèse de réussite de carrière et d'engagement sociétal et infirmer la seconde sur l'identité, les données empiriques faisant émerger la diversité du positionnement identitaire de ces femmes en lien avec la communauté belgo-marocaine. Une piste intéressante pourrait être de rencontrer des entrepreneures qui avaient échoué, même chez celles rencontrées, et des retraitées. Comme une des participantes avait souligné des différences entre Régions, nous pourrions comparer nos résultats avec la même étude, à faire en Région flamande. Nous avons bon espoir que beaucoup d'autres étudiants et chercheurs continueront la recherche sur cette thématique.

## BIBLIOGRAPHIE

- AIT BEN LMADANI, F. (2012). Femmes et émigration marocaine. *Hommes & migrations*, pp. 96-103. Récupéré sur <https://doi.org/10.4000/hommesmigrations.927>
- ALPE, Y. (2013). *Lexique de sociologie*. Paris: Dalloz.
- BALAC, R. (2010). Les mobilités internationales des étudiants marocains. *Espace populations sociétés*, pp. 395-411.
- BASTID, F. (2009). Que signifie « réussir sa carrière » pour un cadre aujourd'hui ? Entre approche subjective et subjectivisme. *Humanisme et Entreprise*, pp. 1-21.
- BOUSETTA, H., & MARTINIELLO, M. (2003, Mars-Avril). Marocains de Belgique : du travailleur immigré au citoyen transnational. Récupéré sur <https://orbi.uliege.be/bitstream/2268/8927/1/HM%20-%20Marocains%20de%20Belgique%20-%20Martiniello%20Bousetta.pdf>
- BUSCATTO, M., & MARRY, C. (2009). "Le plafond de verre dans tous ses éclats". La féminisation des professions supérieures au xxe siècle. *Sociologie du travail*, pp. 170-182.
- CASTRA, M. (2012, Septembre). Identité. *Sociologie*.
- CHAÏB, S. (2004). Femmes, migration et marché du travail en France. *Les Cahiers du CEDREF*, pp. 211-237.
- COHEN, M. (2014). Contradictions et exclusions dans la politique de regroupement familial en France (1945-1984). *Annales de démographie historique*, pp. 187-213.
- Commission européenne. (2014, Juillet 10). *BE: Etude démographique de la population d'origine marocaine en Belgique AINE EN BELGIQUE*. Récupéré sur European website on integration: [https://ec.europa.eu/migrant-integration/library-document/be-demographic-study-moroccan-population-belgium\\_fr](https://ec.europa.eu/migrant-integration/library-document/be-demographic-study-moroccan-population-belgium_fr)
- Conseil supérieur de l'emploi. (2018). *Les immigrés nés en dehors de l'Union européenne sur le marché du travail en Belgique*.
- CORNET, A., & CONSTANTINIDIS, C. (2004). Entreprendre au féminin Une réalité multiple et des attentes différenciées. *Revue française de gestion*, pp. 191-204.

- D'ANDRIA, A., & GABARRET, I. (2016). Femmes et entrepreneurs : trente ans de recherches en motivation entrepreneuriale féminine. *Revue de l'Entrepreneuriat*, pp. 87-107.
- DELCROIX, C. (2013). Dynamiques conjugales et dynamiques intergénérationnelles dans l'immigration marocaine en France. *Migrations Société*, pp. 79-90.
- DUBAR, C. (2000). *La crise des identités*. Paris: Presses universitaires de France.
- DUBAR, C. (2010). *La socialisation*. Paris: Armand Colin.
- DUMEZ, H. (2016). Chapitre 1. Qu'est-ce que la recherche qualitative ? *Méthodologie de la recherche qualitative*, pp. 9-29.
- EL MAHROUG, N. (2015). Modèles féminins et émancipation individuelle chez les étudiantes françaises d'ascendance marocaine. *Migrations Société*, pp. 11-30.
- FERAUGE, P. (2021). Analyse typologique de la stratégie d'engagement RSE de PME belges. *Finance Contrôle Stratégie*.
- FERNANDEZ-REINO, M., DI STASIO, V., & VEIT, S. (2022). Discrimination Unveiled: A Field Experiment on the Barriers Faced by Muslim Women in Germany, the Netherlands, and Spain. *European sociological review*. Récupéré sur <https://academic.oup.com/esr/advance-article/doi/10.1093/esr/jcac032/6633824?login=false>
- FRAY, A.-M., & PICOULEAU, S. (2010). Le diagnostic de l'identité professionnelle : une dimension essentielle pour la qualité au travail. *Management & Avenir*, pp. 72-88.
- FRENET-DE KEYSER, A. (2003). La convention belgo-marocaine du 17 février 1964 relative à l'occupation de travailleurs marocains en Belgique. *Courrier hebdomadaire du CRISP*, pp. 5-46.
- GUELAMINE, F. (2009). Les conditions de vie des étrangers et de leurs descendants. *Action sociale et immigration en France*, pp. 133-160.
- HERNANDEZ, E.-M. (2006). Les trois dimensions de la décision d'entreprendre. *Revue française de gestion*, p. 337\_357.
- IMBERT, G. (2010). L'entretien semi-directif : à la frontière de la santé publique et de l'anthropologie. *Recherche en soins infirmiers*, pp. 23-34.
- INASTI Sécurité sociale Entrepreneurs indépendants. (2021). *Chiffres et tendances*. Récupéré sur INASTI: [https://www.inasti.be/sites/rsvz.be/files/publication/Chiffres\\_et\\_tendances\\_2021.pdf](https://www.inasti.be/sites/rsvz.be/files/publication/Chiffres_et_tendances_2021.pdf)

- IWEPS. (2017, Janvier). *La discrimination liée à l'origine ethnique à travers les perceptions des wallons*. Récupéré sur IWEPS: [https://www.iweps.be/wp-content/uploads/2017/01/BSW\\_communique%CC%81\\_DEF\\_240117.pdf](https://www.iweps.be/wp-content/uploads/2017/01/BSW_communique%CC%81_DEF_240117.pdf)
- LEBEGUE, T. (2015). La réussite de carrière entrepreneuriale des femmes. *Revue de l'Entrepreneuriat*, pp. 93-127.
- MADOUI, M. (2007). Enquête sur les petits entrepreneurs issus de l'immigration maghrébine. *Cahiers internationaux de sociologie*, pp. 289-312.
- MARTINIELLO, M., REA, A., & DASSETTO, F. (2007). *Immigration et intégration en Belgique francophone*. Louvain-la-Neuve: Bruylant-Academia s.a.
- MARUANI, M. (2018). *Je travaille, donc je suis*. Paris: La Découverte.
- MEDHOUNE, A., LAUSBERG, S., Martiniello, M., & REA, A. (2015). *L'immigration maricaine en Belgique*. Bruxelles: Couleur livre ASBL.
- MEURS, D., PAILHE, A., & SIMON, P. (2006). Persistance des inégalités entre générations liées à l'immigration : l'accès à l'emploi des immigrés et de leurs descendants en France. *Population*, pp. 763-801.
- Observatoire bruxellois de l'Emploi. (2012). *La situation des femmes étrangères ou d'origine étrangère sur le marché de l'emploi en Région bruxelloise*. Bruxelles.
- ORIANNE, J.-F. (2019). *Petit précis de théorie sociologique*. Louvain-la-Neuve: De Boeck.
- OUALI, N., MARTENS, A., VAN DE MAELE, M., VERTOMMEN, S., & DRYON, P. (2005). *Discrimination des étrangers et des personnes d'origine étrangère sur le marché du travail de la Région de Bruxelles-Capitale*. ULB & KUL.
- SALEILLA, S. (2007). Le « réseautage » chez les entrepreneurs néo-ruraux. *Revue de l'Entrepreneuriat*, pp. 73-91.
- Sandrine, B.-D. (2007). Les stratégies d'engagement sociétal des entrepreneurs. *Revue de l'Entrepreneuriat*, pp. 53-71.
- SANTONI, J., & BARTH, I. (2014). Le rôle du réseau dans le développement de l'entrepreneuriat féminin : cas d'un centre entrepreneurial au sein d'une business school. *@GRH*, pp. 81-113.
- SCHOE, Q. (2014, Juin). *Belgique - Maroc 50 années de migration Etude démographique de la population d'origine marocaine en Belgique*. Récupéré sur Myria: <https://www.myria.be/files/Belgique-Maroc-50-annees.pdf>

- SPF Economie. (2022, Mars). *Entrepreneuriat féminin*. Récupéré sur SPF Economie:  
<https://economie.fgov.be/fr/themes/entreprises/pme-et-independants-en/entrepreneuriat-feminin>
- SPF Economie. (2022, Mars). *Profil des indépendantes*. Récupéré sur SPF Economie:  
<https://economie.fgov.be/fr/themes/entreprises/pme-et-independants-en/entrepreneuriat-feminin/profil-des-independantes>
- TRINDADE-CHADEAU, A. (2014). Les motivations à entreprendre. Qu'est-ce qui, dans la confrontation au monde du travail, pousse les jeunes à s'imaginer entrepreneurs ? *Cahiers de l'action*, pp. 33-41.
- VALEAU, P. (2017). Les effets de l'engagement affectif, continu et normatif sur l'intention de rester dans le métier d'entrepreneur. *Revue de l'Entrepreneuriat*, pp. 83-106.
- VAN CAMPENHOUDT, L., & QUIVY, R. (2011). *Manuel de recherche en sciences sociales*. Paris: Dunod.

# **ANNEXES**

## **Annexe 1 : Grille d'entretien**

1. Pouvez-vous me parler de votre enfance, votre adolescence et de votre parcours personnel et professionnel jusqu'avant la création de votre entreprise ?
2. A quel moment vous est venue l'idée, l'envie de devenir indépendante ? Quelles motivations, espoirs, difficultés vous ont donné cette force et cette impulsion ?
3. Quels soutiens avez-vous pu mobiliser pour créer votre entreprise, qu'ils soient officiels ou privés ?
4. Quels problèmes avez-vous rencontrés ? Les avez-vous résolus ?
5. Qu'est-ce que votre entreprise vous a apporté de positif et de négatif ? Que vous permet-elle de faire de plus que si vous étiez salariée ?
6. Quel retour avez-vous sur votre entreprise et en particulier de la communauté belgo-marocaine ?
7. Dans quelle mesure le réseau est-il important ?
8. Quel sens votre activité donne-t-elle à votre vie ? Comment situez-vous votre entreprise dans la collectivité ?
9. Quelle contribution pensez-vous apporter à la société grâce à votre activité ?
10. Quels sont les signes qui vous montrent que votre travail est reconnu ? Quels sont ceux qui vous touchent le plus ?
11. Comment votre expérience en tant que femme entrepreneure issue de l'immigration peut-elle se transmettre, aider la génération future de femme ? Quels conseils leur donneriez-vous ?
12. Quels sont vos objectifs et comment vous projetez-vous dans 10 ans, qu'y faites-vous ?
13. Avez-vous quelque chose à ajouter ?

Annexe 2 : profil des répondantes

Entretien avec les répondantes	Fonction	Lieu de l'entretien	Durée de l'entretien
R1	Consultante : aide aux entrepreneurs pour commerce extérieur	Dans un café	01h16
R2	Consultante IT	En distanciel	01h12
R3	Responsable d'une entreprise spécialisée en alimentation	En distanciel	37 minutes
R4	Responsable d'une entreprise spécialisée en alimentation bio	Dans les locaux de son entreprise	01h46
R5	Consultante, coach de vie et formatrice	En distanciel	01h29
R6	Coach de vie	En distanciel	01h24
R7	Styliste	En distanciel	01h14
R8	Consultante dans le milieu de la Tech	En distanciel	01h30
R9	Responsable d'une entreprise spécialisée dans les pratiques équitables	En distanciel	01h50
R10	Consultante pour les entreprises	En distanciel	01h32
R11	Réviser d'entreprise	En distanciel	36 minutes
R12	Coach en bien-être	En distanciel	01h19
R13	Responsable d'une entreprise de transport	En distanciel	01h20
R14	Consultante IT	En distanciel	01h21
R15	Consultante en accompagnement des Entreprises	En distanciel	01h12
R16	Opticienne	En distanciel	01h03
R17	Kinésithérapeute	En distanciel	55 minutes