

Femmes, insertion, migration

Ouvrir les possibles

COORDINATION Marie Van Cranenbroeck



COMMUNICATION

CONTRIBUTIONS

Isabelle Carles

Carine Bastien

Maria Miguel-Sierra

Ariel Carlier

Agnès Marlier

Marie Van Cranenbroeck

Atelier de Pédagogie Sociale

Le GRAIN

asbl

rue du Marteau 19
1000 Bruxelles

tél./fax: 02/217.94.48

info@legrainasbl.org

www.legrainasbl.org



FEMMES, INSERTION, MIGRATION
ouvrir les possibles

MARIE VAN CRANENBROECK, 2010

Remerciements

L'asbl Le Grain tient à remercier les quatre intervenantes de la conférence du 28 avril 2010, pour leur présence et leur implication dans ce projet. Merci aussi à Agnès Marlier pour le temps consacré à l'interview sur son projet avec le Fond de Formation professionnelle de la Construction (FVB/FFC).

Marie Van Cranenbroeck souhaite aussi remercier Michelle Marchand et le groupe « Mixité » du CSEF de Nivelles avec qui elle a travaillé tout au long de cette année, groupe de travail qui lui a permis de rencontrer des acteurs de terrain et de se familiariser avec de précieux outils autour des questions de genre.

Table des matières

Remerciements	2
Introduction.....	4
Une mise en contexte : Isabelle Carles - ULB.....	6
1. Introduction	6
2. Les Femmes immigrées : qui sont-elles ?	6
2.1. Des femmes restées longtemps invisibles	6
2.2. Une migration féminine aujourd’hui très diversifiée	7
2.3. Les enjeux actuels de la migration féminine	8
3. Des difficultés d’insertion touchant tant les immigrées que les femmes belges d’origine étrangère ...	9
3.1. Les difficultés vécues par les femmes migrantes	9
3.2. La situation des descendantes de familles immigrées	10
4. Femmes immigrées et insertion: quelles améliorations possibles ?	10
4.1. Lutter plus efficacement contre les discriminations multiples	11
4.2. La nécessité d’adopter des mesures prenant en compte les besoins spécifiques des femmes .	11
5. Conclusion	12
L’expérience du terrain	13
1. Carine Bastien - Gaffi	13
2. Maria Miguel-Sierra - La Voix des Femmes asbl	16
Le monde de la formation : Ariel Carlier - FOREM	20
1. Diversité et non-discrimination	21
2. Historique	22
3. Actions mises en place	22
4. La crise, l’accompagnement et l’emploi féminin	24
5. Conclusion	25
Au sein d’une organisation professionnelle :	
Agnès Marlier - Fond de Formation professionnelle de la Construction (FVB/FFC)	26
Conclusions : Ouvrir les possibles	31
Bibliographie	34
1. Livres	34
2. Articles	35
3. Internet	35
4. Documentaires/DVD	36

Introduction

L'année dernière, *Le Grain asbl* s'était penché sur la question *Femme, formation et insertion*. *Quels défis pour quelle émancipation ?* Cette thématique a d'ailleurs fait l'objet d'une conférence en mars 2009 et d'un dossier consultable sur le website de l'association¹.

Parmi les enjeux qui ressortaient de ce dossier, plusieurs parcours de femmes migrantes ont interpellé l'association :

« En Afrique, j'avais du travail, j'étais indépendante : je travaillais comme policière des étrangers. Même si on dit que les salaires sont bas, je m'organisais, j'étais bien... Quand je suis arrivée en France en 1999, je pleurais chaque jour. Je ne supportais pas de dépendre de la famille, des amis. Mon frère, mes sœurs me disaient qu'ils pouvaient me donner tout ce que je voulais. Mais je sentais qu'il y avait des limites, je ne pouvais pas toujours demander. Chaque jour, je me posais la question : « Pourquoi cette situation m'arrive à moi ? Pourquoi je ne peux pas travailler et dépendre de moi-même ? »... Aujourd'hui, après des années de bénévolat et de formation, je me sens libre. »² ;

« J'ai expliqué à mes enfants que j'allais nettoyer au lieu de rester à la maison, de regarder la télévision. J'étais la seule à rester puisqu'ils allaient tous à l'école, mon mari au travail. Mes enfants m'ont encouragé à le faire : « Tu verras. Dans les trois mois, si tu aimes, tu continues. Sinon, tu laisseras tomber... ». Ici, en Belgique, quand tu ne regardes pas la télévision, tu ne peux pas non plus rester devant chez toi, sur la rue... Il fait trop froid. Au Sénégal, on prend le thé sous les arbres, on discute. On se connaît tous, on peut parler à l'un, à l'autre. Là-bas, tu peux vendre devant ta porte, faire d'autres activités à l'extérieur de la maison... Je pouvais préparer à manger chez moi et vendre à des personnes seules, qui ne savent pas cuisiner. Là-bas, il n'y a pas besoin de crèche, on laisse simplement les enfants entre eux. En Belgique, tu ne peux pas avoir des enfants en bas âge, c'est trop compliqué : tu ne trouves pas de crèche, tu ne peux pas travailler... Je ne veux pas d'enfants ici ! »³

« Je suis équatorienne, j'ai quarante-sept ans. J'ai vécu sept ans à Valence, en Espagne, avant d'arriver en Belgique. Dans mon pays, j'avais un diplôme d'infirmière, j'ai travaillé dans un hôpital jusque 1994, j'aimais beaucoup. Puis, l'hôpital est tombé en faillite. Je suis devenue couturière, j'avais un atelier à la maison. Malheureusement, mon diplôme n'est pas reconnu ici. Alors, j'ai suivi une formation de quatre mois pour apprendre le français. Avec un petit peu de français, on peut déjà travailler. Je voulais apprendre davantage, mais je devais travailler, gagner de l'argent. J'étais fatiguée de rester à la maison... Aujourd'hui, je travaille entre vingt-cinq et trente heures par semaine, deux maisons différentes en moyenne, par jour. »⁴

1 [Cliquer ici pour consulter ce document.](#)

2 Dossier Le Grain asbl 2009, p. 30.

3 Dossier Le Grain asbl 2009, p. 34.

4 Dossier Le Grain asbl 2009, p. 35.

Ces témoignages nous ont incité à creuser la thématique en nous intéressant aux défis que doivent relever les femmes migrantes pour s'émanciper et accéder au monde socioprofessionnel : « *Femmes, insertion, migration : ouvrir les possibles.* »

Pour balayer les différents aspects de cette question et tenter de mettre en évidence les enjeux de la thématique, nous avons fait appel à différentes intervenantes. Elles viennent du monde académique, du terrain, d'institutions de formation ou d'organisations professionnelles, les quatre premières ont fait une intervention à la conférence qui a eu lieu dans les locaux du *Grain* asbl, le mercredi 28 avril 2010. Ce dossier regroupe les communications d'Isabelle Carles, Carine Bastien, Maria Miguel-Sierra et Ariel Carlier ainsi qu'une interview d'Agnès Marlier, rencontre jointe à ce dossier.

Isabelle Carles⁵ est juriste et chargée de recherche à l'ULB (Université Libre de Bruxelles), elle fait partie des groupes de recherches METICES (Migrations, Espaces, Travail, Institutions, Citoyenneté, Épistémologie, Santé) et GEM (Genre et Migration).

Carine Bastien est responsable de l'insertion socioprofessionnelle au sein de l'association Gaffi (Groupe d'Animation et de Formation pour Femmes Immigrées).

Maria Miguel-Sierra est directrice de l'association *La Voix des Femmes*.

Ariel Carlier est consultante en diversité et en genre pour le Service Égalité - Diversité du FOREM (service public wallon de l'emploi et de la formation).

Agnès Marlier est chargée de projet *Femmes dans la construction* pour le Fond de Formation professionnelle de la Construction (FVB/FFC).

5 Cliquer [ici](#) pour consulter le site de METICES.

Une mise en contexte : Isabelle Carles - ULB⁶

1. Introduction

Selon les estimations des Nations Unies, près d'un tiers des 200 millions de personnes qui migrent dans le monde se dirige vers l'Europe et parmi ces dernières, 49,6 % sont des femmes⁷. La migration des femmes est devenue l'un des phénomènes marquants du mouvement migratoire.

Mais de qui parle-t-on lorsque l'on évoque les femmes immigrées ? Les institutions européennes utilisent volontiers cette expression pour désigner les « femmes non européennes », faisant ainsi référence à la nationalité. La femme immigrée est alors assimilée à la femme en provenance d'un pays pauvre et du Sud. Cependant l'expression désigne aussi les femmes issues de familles immigrées, nées dans un pays de l'Union européenne. Certains documents européens récents commencent d'ailleurs à faire référence aux femmes des générations subséquentes de l'immigration, en précisant que leurs besoins spécifiques doivent être pris en compte lors de l'élaboration des politiques d'intégration.

D'où la nécessité d'une réflexion sur les désignations de ces femmes lorsque l'on aborde la question de leur insertion car désigner doit rendre compte de la réalité de leur situation - qui ici, est multiple - tout en évitant de stigmatiser la personne ou de l'enfermer dans une catégorie. L'enjeu est de permettre de rendre visible des catégories de personnes de manière à répertorier les problèmes spécifiques qu'elles peuvent rencontrer afin d'élaborer des politiques d'insertion adéquates tout en évitant de figer les identités de groupe, qui elles, renforcent les stéréotypes (1). Nous aborderons ensuite la question de l'insertion de ces femmes en soulignant la difficulté d'une évaluation en la matière (2), pour enfin proposer quelques pistes d'amélioration possibles (3).

2. Les Femmes immigrées : qui sont-elles ?

2.1. Des femmes restées longtemps invisibles

Les femmes ont été longtemps absentes des études sur la migration où le référent universel est demeuré celui de l'homme car la migration n'était envisagée que sous l'angle économique duquel la femme était soustraite. De plus, les secteurs dans lesquels les femmes ont travaillé ou travaillent encore ont favorisé leur invisibilité car ne pouvant bénéficier bien souvent d'un titre de séjour et d'un droit au travail autonomes, elles ont été contraintes d'effectuer des travaux informels le plus souvent clandestins comme dans le secteur de l'habillement ou du travail domestique⁸. Les femmes immigrées ont aussi été longtemps absentes des études sur les femmes, lesquelles ont privilégié la femme dans son universalité, sans se préoccuper de la spécificité des expériences vécues par certaines d'entre elles, en raison notamment de leur nationalité ou de leur origine.

Ce n'est qu'après la fermeture des frontières à l'immigration de travail dans les années 1970 que ces femmes ont acquis de la visibilité. A cette époque, quelques travaux marginaux se penchent sur les motifs des mobilités féminines⁹, sur la féminisation de la main d'œuvre étrangère ou encore sur la progression du taux d'activité des femmes immigrées¹⁰.

6 La communication d'Isabelle Carles a été rédigée et retravaillée par ses soins.

7 Office des Migrations Internationales, World Migration, 2008.

8 Gaspard F. (1996), « Pourquoi avons-nous tant tardé ? » In *Les Cahiers du Mage*, 3/96.

9 Morokvasic M. (1975), « l'immigration féminine en France : état de la question », *l'Année sociologique*, vol.26, p.561-575.

10 Lebon A. (1979), « La féminisation de la main d'oeuvre étrangère », in *Hommes et Migration*, N° 963, février.

Dans les années 1980, d'un point de vue politique, la période est marquée par une prise de conscience de l'installation définitive des immigrés dans les pays de résidence. L'image du travailleur immigré seul s'estompe peu à peu et apparaissent, dans son ombre, sa conjointe et leurs enfants. D'où l'explosion des études principalement sociologiques sur les questions d'intégration : il s'agit de penser les conditions de co-existence. La présence des immigrés est alors analysée à l'aune des « problèmes » d'intégration que cette présence est supposée engendrer, déclinés en autant de champs sociaux : écoles ; travail ; délinquance... Les recherches concernent d'ailleurs bien souvent les femmes ET les enfants, comme si l'image dominante était toujours celle de la femme immigrée-mère au foyer.

A cette image monolithique des femmes immigrées, se superpose, à la même période, celle des femmes « actrices ». Son essor sera essentiellement dû au développement du secteur associatif au sein de la population immigrée et à l'arrivée de la seconde génération d'immigration plus visible, professionnellement active et parfois engagée politiquement.

Les années 1990 marquent un grand tournant. D'une part, les flux migratoires se diversifient considérablement en même temps que l'Union européenne met en place une politique sélective des migrants. Par ailleurs, l'introduction de la catégorie des femmes immigrées dans les analyses féministes entraîne une relecture des analyses basées sur les grandes divisions sociales et mène à une compréhension plus fine des différentes formes de désavantages et de discriminations subies par les femmes. Cette approche intersectionnelle permet de souligner l'importance de la multiplicité des structures sociales et des processus qui s'entrecroisent pour produire des positions sociales et des identités spécifiques¹¹.

Dans les années 2000, les travaux sur les femmes se multiplient et les auteurs montrent la diversité sexuée croissante des flux migratoires, les différents effets sur les femmes et sur les hommes de la globalisation et du transnationalisme¹² ; les conséquences genrées de l'immigration irrégulière et du travail au noir¹⁴ et des campagnes de régularisation ainsi que la division sexuée des secteurs d'activités (Agriculture, manufactures, petit entrepreneuriat, secteurs des services à la personne).

L'introduction d'une perspective de genre dans les travaux sur l'immigration offre un nouvel éclairage sur la mobilité sociale des migrants, le fonctionnement des réseaux transnationaux, les revendications et les luttes politiques. Elle permet également de dévoiler que des politiques publiques apparemment neutres produisent des effets différents sur les hommes et les femmes.

2.2. Une migration féminine aujourd'hui très diversifiée

L'une des caractéristiques de l'évolution de la migration féminine aujourd'hui réside dans l'autonomisation. Les femmes, en effet, émigrent de manière de plus en plus autonome, à la recherche

11 Anthias F., 2005, 'Social stratification and social inequality: models of intersectionality and identity', in R. Crompton, F. Devine, J. Scott and M. Savage (eds), *Rethinking Class: cultures, identities, lifestyle*, London and Basingstoke: Palgrave.

12 Salih montre que les expériences transnationales diffèrent entre les hommes et les femmes parce que les femmes n'ont pas forcément le même accès à la mobilité que les hommes d'une part, et que leurs mouvements sont limités par des règles normatives et culturelles genrées, d'autre part.

13 Quali N., 2003, "Mondialisation et migrations féminines internationales: l'esclavage au coeur de la modernité", in Hersent M., Zaidman C., (dir.), *Genre, migration et mondialisation Europe*, Cahiers du CEDREF, n° 10, Paris, 2003, pp. 101-103.

14 Une fois sur le territoire européen, les hommes et les femmes en situation irrégulière vont parfois vivre des expériences différentes. La précarité du statut de séjour entraîne, en effet, pour les femmes des difficultés spécifiques, notamment en ce qui concerne l'accès aux soins de santé, à des conditions de travail équitables et au logement (Levoy M, « Les femmes migrantes sans-papiers en Europe », in *Mêmes droits, mêmes voix. Les femmes migrantes dans l'Union européenne*, Bruxelles, Lobby Européen des Femmes Ed., 2007, pp.:54-57).

d'un emploi et souvent comme chefs de famille et pas seulement comme rejoignantes d'un compagnon déjà présent sur le territoire d'accueil.

De plus les femmes quittent leur pays d'origine pour des motifs de plus en plus diversifiés. Certaines sont motivées par la volonté d'échapper à des contraintes politiques, culturelles et sociales en vigueur dans leur pays d'origine. Or, si ces contraintes affectent les femmes et les hommes de la même manière, leurs effets sont en revanche différents selon le genre de la personne¹⁵. D'autres migrent pour échapper à des relations familiales ou maritales oppressives¹⁶.

Une grande part de la migration féminine actuelle est aussi due aux demandeuses d'asile qui fuient leur pays pour échapper à des persécutions genrées tels que les mutilations génitales, les mariages forcés ou les crimes d'honneur. Elles tentent alors de se réfugier dans les pays du Nord qu'elles estiment être plus respectueux des droits humains¹⁷.

Enfin certains départs sont à mettre en relation avec le phénomène de la globalisation, laquelle peut avoir des conséquences différentes sur les femmes et sur les hommes. Certains auteurs estiment que les femmes en sont les premières victimes car la libéralisation du commerce a entraîné une déstabilisation des économies des pays du Sud. Elle se traduit essentiellement par un chômage massif, touchant en premier lieu les femmes¹⁸. De plus, les mesures d'austérité budgétaire imposées aux pays pauvres par le FMI et la Banque Mondiale défavorisent surtout les femmes car les coupes budgétaires touchent deux secteurs essentiels pour elles : l'éducation et la santé.

Enfin, sous le vocable « Femmes immigrées », il convient également d'inclure les descendantes des familles immigrées qui sont pour la plupart nées et ont été scolarisées dans le pays de résidence depuis maintenant deux générations et qui sont elles aussi confrontées à des difficultés d'insertion.

2.3. Les enjeux actuels de la migration féminine

Le monde politique montre aujourd'hui un certain intérêt pour les femmes immigrées, ce qui peut s'expliquer par l'importance prise par les questions migratoires dans les agendas politiques, d'une part. Par ailleurs, l'introduction du concept de *gender-mainstreaming* dans les politiques européennes et nationales ont favorisé l'essor d'un regard sexué sur les migrations. Enfin, les mouvements féministes ont également participé au développement de cet intérêt en adoptant une analyse contextualisée des relations sociales qui prend en compte notamment l'enchevêtrement des concepts de sexe, d'origine et de classe.

La migration féminine pourrait représenter aussi un enjeu de taille dans la politique d'immigration choisie que l'UE entend mettre en place. En effet, l'Europe reconnaît avoir besoin d'une main d'œuvre extérieure à ses frontières pour faire face au vieillissement de sa population. Dans ce contexte, la main d'œuvre féminine pourrait être particulièrement convoitée dans les domaines de la prise en charge des personnes dépendantes, du travail domestique et des professions médicales¹⁹. De nombreuses femmes immigrées occupent déjà un emploi en Europe, notamment dans le secteur du travail domestique, de l'industrie du sexe et de la main d'œuvre agricole saisonnière. Une part non négligeable de professionnelles qualifiées migrent également, telles que des infirmières, des enseignantes, des

15 Anthias F., Cederberg M., 2006, Theoretical Perspectives and Debates in the UK, State of the Art, Working Paper 2, FEMIPOL project, http://www.femipol.unifrankfurt.de/docs/working_papers/state_of_the_art/UK.pdf

16 Kofman E., Phizacklea A., Raghuram P. and Sales Rosemary (2000) *Gender and international migration in Europe*, London: Routledge.

17 Freedman J., Valluy J., 2007, *Persécutions de Femmes. Savoirs, mobilisations et protection*, Paris, Collection TERRA, Éditions du Croquant.

18 Sassen S. (1991) *The Global City: New York, London, Tokyo*, Princeton: Princeton University Press.

19 Pratt S. (2007), « Les femmes migrantes et la politique européenne commune en matière d'immigration », in « Mêmes droits, Mêmes voix, Publication du Lobby européen des femmes, 38-41.

chercheuses ou des techniciennes. Ainsi, depuis le début des années 2000, un quart des femmes immigrées en Finlande, au Royaume-Uni et en Suède travaille dans le secteur de l'éducation et de la santé²⁰.

Mais les femmes immigrées restent systématiquement assimilées au secteur du travail domestique, du Care et de la prostitution alors que leur palette d'activités est en réalité bien plus variée. Cette focalisation sur ces secteurs renforce l'image de femmes immigrées avec un faible niveau d'éducation d'une part, et victimes, d'autre part. Ce qui n'est pas sans incidence sur leur insertion dans la société de résidence, comme nous allons maintenant le voir.

3. Des difficultés d'insertion touchant tant les immigrées que les femmes belges d'origine étrangère

C'est le premier constat à établir : les femmes sont confrontées à des difficultés d'insertion qu'elles soient primo arrivantes, résidentes depuis 10 ou 20 ans ou même citoyennes du pays d'accueil. Ces difficultés sont néanmoins différentes.

3.1. Les difficultés vécues par les femmes migrantes

En ce qui concerne les femmes migrantes, entendues comme ayant personnellement vécu la migration, il existe un certain nombre d'indicateurs européens qui mettent en évidence les difficultés auxquelles elles sont confrontées²¹.

On constate en premier lieu un taux d'emploi plus faible par rapport aux européennes, surtout pour celles qui ont des enfants de moins de 5 ans, et même après un séjour de 5 à 10 ans (15 %). Leur taux de chômage est également plus élevé (14% contre 11.3% pour hommes migrants et 8.4 % pour les femmes européennes).

Les femmes migrantes sont, par ailleurs, concentrées dans un nombre réduit d'emplois peu qualifiés, tels que celui des services à la personne (62% contre 43% pour les hommes migrants) et sont davantage confrontées au travail précaire (taux de travail à mi-temps et de contrats à durée déterminée est aussi plus élevé : 35% contre 25 % pour les hommes migrants et 14% pour les femmes européennes). Enfin, elles subissent un processus de déqualification professionnelle entraînant des conséquences spécifiques à long terme, telle qu'une chance réduite de mobilité et de progression de carrière. Ce processus de déqualification est dû généralement à une absence de reconnaissance des diplômes et/ou de la qualification professionnelle acquise dans le pays d'origine. L'écart du *taux d'emploi*²² entre les non européennes et les femmes européennes se creuse d'ailleurs encore entre les européennes et les non européennes hautement qualifiées dans la tranche d'âge des 24-54 ans (84.7% contre 60%). Le même phénomène se reproduit pour le taux de chômage au détriment des non européennes hautement qualifiées dans la tranche d'âge 25-54 ans (14.9% contre 12.7%)²³.

Les femmes migrantes qui décident de créer une entreprise sont également confrontées à des difficultés spécifiques dues notamment à des attitudes sexistes qui délégitiment leur position en tant qu'entrepreneure, ainsi qu'une orientation vers des secteurs d'entreprise perçus comme féminins mais qu'elles n'ont pas forcément choisis.

20 Institut de recherche des Nations Unies pour le développement social, 2005, p. 120.

21 Les chiffres repris ici sont pour la plupart issus de Eurostat, *Statistics in focus*, Thème 3-2/2003.

22 Précisons néanmoins que l'ensemble des chiffres livrés ici ne concerne que les femmes n'ayant pas la nationalité d'un pays de l'UE. Les indicateurs excluent donc les femmes qui sont d'origine étrangère mais possèdent la nationalité d'un pays de l'UE.

23 Cf. *L'emploi en Europe* 2003, p.196.

3.2. La situation des descendantes de familles immigrées

La situation des femmes appartenant aux générations subséquentes de l'immigration est plus difficile à établir en raison de l'absence de statistiques ethniques qui permettraient d'identifier la position exacte de ces femmes sur le marché du travail et éventuellement leur évolution de carrière.

De plus, on a encore tendance à analyser leur difficulté d'insertion en termes d'inégalités sociales alors que bien souvent, les explications concernant les difficultés d'intégration de ces populations sont multiples, mêlant à la fois des causes sociales mais aussi les effets de discriminations raciales.

Il ne s'agit pas de nier qu'une partie de cette population féminine est fragilisée du fait du cumul de désavantages socio-économiques, liés à une faible formation, de faibles revenus et le fait d'être aussi parfois mère célibataire avec plusieurs enfants à charge.

Il convient, en revanche, de s'interroger sur la concentration des jeunes filles d'origine étrangère dans certaines filières et options scolaires à vocation professionnelle (couture, cuisine, travaux de bureaux), et sur l'accès inégal de ces dernières sur le marché du travail par rapport à la population majoritaire féminine. Car ces femmes vont être dirigées principalement vers certains emplois spécifiques du secteur des services comme l'aide aux personnes âgées, les tâches ménagères, ou la garde d'enfants.

En conséquence, leur participation au marché du travail contribue à perpétuer la division sexuelle traditionnelle du travail qui touche toute la population féminine et la segmentation du marché de l'emploi qui fait que l'on trouve les minorités ethniques dans certaines poches d'emploi spécifiques.

D'autre part, lier systématiquement les difficultés d'insertion aux conditions sociales masque tous les effets ravageurs des discriminations raciales dans le secteur de l'emploi. Plusieurs études ont en effet montré que des jeunes femmes nées et scolarisées dans le pays de résidence connaissent parfois des difficultés d'accès à l'emploi même lorsqu'elles sont qualifiées, voire très qualifiées.

Ces difficultés sont généralement à mettre en relation avec des stéréotypes raciaux et sexués qui participent à la construction de l'image de ces femmes dans les mentalités collectives. Leur image est très ambivalente: soit positive, car associée à des qualités de douceur, de docilité, soit négatives, comme la paresse ou l'incompétence, surtout relevée par les femmes originaires d'Afrique sub-saharienne.

D'où parfois une meilleure insertion par rapport aux hommes de même origine pour les postes « visibles » (accueil, contacts avec la clientèle) mais aussi des échecs retentissants dans des secteurs d'emplois considérés comme masculins, où le fait d'être une femme et d'être d'origine étrangère va clairement constituer une double discrimination. Ces discriminations peuvent aussi survenir au cours de la carrière et vont se manifester sous la forme de harcèlement à la fois raciste et sexiste.

Voyons maintenant quelles mesures pourraient être envisagées pour améliorer l'insertion de ces femmes.

4. Femmes immigrées et insertion: quelles améliorations possibles ?

Une évaluation des dispositifs bruxellois francophones d'insertion montre que les femmes migrantes et issues des immigrations en sont les principales demandeuses et bénéficiaires. Il en est ainsi des actions d'apprentissage du français dispensés par des associations dans le cadre des actions du Décret de Cohésion sociale et du Plan bruxellois pour l'alphabétisation adopté par le Gouvernement régional bruxellois en mai 2002²⁴. Cependant, si ces actions sont indispensables pour assurer l'insertion de ces femmes, elles restent largement insuffisantes pour combattre les inégalités sociales qui les touchent de plein fouet.

24 Voir l'article de Kulakowski C. dans lequel il est précisé que dans certaines catégories d'action, tel que l'alphabétisation et les animations culturelles, la proportion de public féminin est la plus importante (voir « Les voies des femmes », in *Livre Blanc de la voix des femmes, Bruxelles*, La Voix des Femmes Ed., p. 40-41).

L'enjeu d'un dispositif d'insertion réussi de ces femmes est de parvenir à prendre en compte la diversité de leurs situations et des problèmes spécifiques auxquels elles sont confrontées. Cela passe par une lutte efficace contre les discriminations multiples dont elles peuvent être victimes et l'adoption d'une perspective de genre dans les différents dispositifs d'insertion.

4.1. Lutter plus efficacement contre les discriminations multiples

Il convient en premier lieu d'améliorer les connaissances sur ce phénomène en favorisant des recherches mettant en lumière la spécificité des discriminations subies par ces femmes dans l'accès à la formation et à l'emploi et les besoins spécifiques de chaque catégorie de femmes immigrées (primo arrivantes, descendantes de familles immigrées) afin d'y apporter des réponses politiques adéquates.

L'un des instruments qui permettrait d'améliorer les connaissances en la matière est l'outil statistique. C'est pourquoi la publication de statistiques sexuées, notamment dans les rapports annuels, sur les cas de discrimination dans l'emploi connus par les organismes ad hoc tels que le Centre pour l'Égalité des Chances et la Lutte contre le Racisme est vivement souhaitée. Une fois les populations féminines mieux connues et les problèmes spécifiques mieux cernés, il s'agirait d'utiliser des instruments visant à intégrer une perspective de genre dans les politiques d'insertion.

4.2. La nécessité d'adopter des mesures prenant en compte les besoins spécifiques des femmes

Introduire une perspective de genre dans l'ensemble des politiques d'insertion nécessite d'évaluer les conséquences spécifiques de la mise en œuvre de ces politiques à l'égard de la population féminine visée, en tenant compte à nouveau de la diversité de la situation et des problèmes auxquels ces femmes sont confrontées.

Il conviendrait, par ailleurs, d'adopter des mesures spécifiques à l'égard de cette population quand cela semble nécessaire dans plusieurs domaines d'insertion.

Par rapport à l'instruction scolaire et à la formation, par exemple, une amélioration des niveaux d'éducation des deuxièmes générations devrait être entreprise, en favorisant la diffusion d'informations de qualité sur les choix éducatifs possibles, dans un pays où le système éducatif est fondé sur un quasi-marché scolaire dans lequel beaucoup d'établissements sont privés.

Des mesures facilitant le passage de l'école à la vie active devraient être aussi davantage mises en œuvre, d'autant qu'il a été constaté qu'elles avaient un effet particulièrement positifs à l'égard des jeunes femmes de la seconde génération d'immigration (stages, placements temporaires, apprentissages...)

Dans le domaine de l'emploi, il serait nécessaire de favoriser l'accroissement de la visibilité des personnes d'origine étrangère dans l'emploi, en commençant par la fonction publique, en accordant une attention particulière à la présence de femmes immigrées, car on y constate une sous représentation de cette population.

Les plans d'action positive flamands qui astreignent la fonction publique non seulement à décrire la représentation de la population issue de l'immigration mais aussi des actions entreprises pour améliorer cette représentation sont un exemple de bonnes pratiques. Il serait nécessaire d'y introduire une perspective de genre.

De la même façon, les politiques de diversité menées dans les entreprises devraient accorder une attention particulière à la catégorie des femmes immigrées avec, par exemple, un accroissement des offres de formation.

5. Conclusion

Les femmes immigrées, qu'elles soient primo arrivantes ou descendantes de familles d'immigrés, sont souvent confrontées à un cumul de difficultés dans leur insertion liées à des facteurs variés et souvent différents selon leur histoire migratoire, tels que leur faible niveau d'éducation, la barrière de la langue, ou la méconnaissance du marché du travail.

Elles sont aussi confrontées à des obstacles systémiques et structurels, tels que la difficulté d'accéder à certains services publics-clés et des discriminations dans l'accès à la formation et à l'emploi sur la base parfois cumulée de la nationalité, de l'origine ethnique et du sexe. On peut aussi attribuer une bonne part de leurs difficultés à l'existence d'un réseau de relations moins étendu que celui dont la population majoritaire belge. On ne peut dès lors qu'encourager toutes les mesures visant à compenser ces déficits par la mise en place de dispositifs compensatoires favorisant, par exemple, le passage de l'école à la vie active, qui ciblerait plus particulièrement les femmes immigrées.

Favoriser l'insertion professionnelle de ces femmes est une étape indispensable dans le processus d'intégration. On doit aussi parallèlement inciter ces femmes à davantage participer à la vie sociale et politique afin qu'elles deviennent des actrices économiques, sociales et culturelles à part entière de la société de résidence.



L'expérience du terrain

1. Carine Bastien - Gaffi

Je travaille pour le Gaffi²⁵ (Groupe d'Animation et de Formation pour Femmes Immigrées) qui est une association pour femmes qui existe depuis 1978. Nous travaillons dans le quartier de la Gare du Nord (Bruxelles), qui est assez défavorisé.

L'association a pour objet de promouvoir l'autonomie, l'émancipation et la responsabilité des personnes de différentes cultures et de leur permettre une intégration la plus harmonieuse possible dans la société et ce, à l'aide des moyens les plus appropriés.

C'est dans ce cadre que le Gaffi a développé des activités dans 3 secteurs différenciés et complémentaires : Le premier secteur, « **éducation permanente** », s'adresse à des femmes de toutes origines et vise à leur donner des moyens pour lire et comprendre le monde afin qu'elles puissent agir sur lui et par là même, sur leur propre vie. Il propose des cours d'alphabétisation et de couture, des ateliers artistiques, des activités culturelles, ainsi que des rencontres avec des intervenants extérieurs. Ce secteur met tout en oeuvre pour offrir des espaces d'apprentissage, de rencontre et de création collective où peuvent se créer des liens interpersonnels et interculturels, dans un climat d'écoute et de respect, autour de projets communs dans lesquels chaque personne peut trouver sa place.

Le second secteur s'adresse aux enfants, c'est celui de « **l'accueil extra scolaire** » qui s'adresse aux enfants de 6 à 12 ans. Il met l'accent sur le "vivre ensemble" et l'apprentissage à travers des expériences communes. Tout au long de l'année, il propose un soutien scolaire, une école des devoirs, ainsi que des ateliers divers. Pendant les vacances scolaires, il organise des activités qui développent l'imagination et renforcent les liens sociaux.

Le troisième secteur, celui de « **l'insertion socio-professionnelle** », existe depuis 1992, en lien étroit avec la Cobeff (Coordination bruxellois pour l'emploi et la formation des femmes) et a pour objectif de soutenir les demandeuses d'emploi, en particulier les moins qualifiées, dans leurs efforts pour construire leur parcours de formation et/ou accéder à un emploi.

Je suis en charge du secteur ISP (insertion socioprofessionnelle) et je vais vous parler plus en détails de ce dernier secteur.

Nous offrons quatre formations de base, un module d'alphabétisation et des cours de français langue étrangère. L'objectif de ces formations, qui se font en collaboration avec Bruxelles Formation et Actiris, est d'aider les personnes à acquérir de plus grandes compétences pour entrer dans des formations qualifiantes et/ou l'emploi. Le plus souvent, c'est surtout pour l'entrée en formation qualifiante parce que notre public est souvent peu qualifié.

Qui vient en formation ? Nous accueillons environ une centaine de femmes par an, de nationalités diverses. Leur première demande est d'améliorer leurs compétences en français ou en calcul. Ce sont généralement des femmes peu qualifiées, elles ont peu étudié, que ce soit dans leur pays ou même en Belgique où elles ont commencé l'enseignement professionnel, qu'elles n'ont généralement pas eu la chance de terminer. Elles ont donc une grande frustration du fait de ne pas avoir de diplôme ; quant à celles qui en ont un, il n'est généralement pas reconnu en Belgique.

25 Cliquer [ici](#) pour accéder au site du Gaffi.

Elles ont souvent un vécu difficile ; elles ont connu des guerres, des séparations avec la famille, un mariage compliqué, des soucis financiers. Elles ont parfois tout simplement envie d'autre chose ... faire autre chose après avoir travaillé dans le secteur du nettoyage pendant 10 ans. Il y a une recherche de valorisation.

La majorité d'entre elles sont des personnes qui ont eu une durée d'inoccupation importante avant de venir en formation, soit parce qu'elles n'ont jamais été sur le marché du travail et sont restées à la maison pour éduquer leurs enfants, ceux-ci sont élevés et elles ont envie de faire des choses pour elles ; soit elles ont connu une séparation et doivent se placer sur le marché de l'emploi pour vivre et réapprendre à se débrouiller seules avec des enfants à charge.

Notre objectif global est de réduire les inégalités dans l'accès aux formations et face au marché du travail.

Notre travail va porter sur deux aspects. Tout d'abord, on intervient sur le niveau de formation et le degré de qualification, à travers nos différentes formations, qui sont en amont des formations qualifiantes. Nos formations sont donc conçues comme des formations-tremplin vers l'emploi ou vers l'accès à des formations qualifiantes.

Si les femmes viennent surtout pour revoir le français, se débrouiller mieux avec cette langue et réussir leur test d'admission, il y a aussi tout un travail sur des compétences de plus en plus importantes : le savoir-être, comment je fonctionne avec les autres, comment je vis dans un groupe, comment communiquer, se présenter, etc. Elles sont aussi en demande d'informations, de connaissances sur le monde dans lequel elles évoluent.

C'est ainsi que nous donnons des cours de français et de calcul, mais nous travaillons également d'autres compétences, comme le fait de se débrouiller seule, comment communiquer, devenir autonome, s'ouvrir au monde, pouvoir affirmer son point de vue... autant d'éléments qui contribuent à l'estime de soi. Nous travaillons tout ce qui est citoyenneté avec elles, à travers un cours de vie sociale. Par exemple, nous donnons un cours sur la Belgique, les droits et devoirs des citoyens.

Nous avons aussi développé un conseil de participation où nous apprenons aux femmes à gérer une réunion qui porte sur leur situation de formation, sur des projets qu'elles veulent développer en groupe. C'est l'occasion de s'exprimer, de gérer une réunion et d'apprendre à écouter les autres, de voir aussi comment se passent des réunions. Apprendre à gérer les conflits, les femmes viennent de pays différents, parfois avec des valeurs différentes, c'est tout un apprentissage. C'est très utile dans le cadre d'une réunion à l'école. Car si les femmes que nous accueillons doivent étudier pour réussir des tests qui deviennent de plus en plus complexes, il est nécessaire de travailler d'autres éléments qui vont contribuer à rétablir l'estime de soi, la confiance en soi qui leur fait souvent défaut. Souvent elles se sentent démunies face à leur parcours, face aux possibilités qui s'offrent à elles, elles ont besoin d'être rassurées.

C'est ainsi que j'en arrive au deuxième aspect de notre travail, aspect indissociable du premier et qui est l'accompagnement développé spécifiquement pour le public que nous rencontrons, public qui cumule une série d'handicaps par rapport au marché du travail, notamment une longue période d'inoccupation et des situations de vie difficiles. Nous avons donc des entretiens réguliers avec nos stagiaires afin de faire le bilan sur leur progrès, leurs difficultés. Elles se sentent alors en confiance, entendues et mieux armées pour affronter les difficultés que comporte un parcours d'insertion.

Travail de valorisation de la femme. Elles viennent avec une demande au niveau de l'apprentissage du français mais elles ont tout un vécu et elles se sentent pas tout à fait à la hauteur, découvrir qu'elles ont de la valeur, ...

Nous nous sentons concernées par les difficultés de notre public de femmes, le cumul de plusieurs facteurs :

- ⤴ Difficultés d'apprentissage et le manque de confiance en soi ;
- ⤴ Difficulté de vie : femmes seules avec enfants, sans crèche, sans aide, devant combiner différentes choses (organisation familiale, étude, ménage,...) ;
- ⤴ Difficultés sur le marché de l'emploi et des formations : tests de plus en plus difficiles, accès limité, critères de plus en plus compliqués, nombre limité en formation ; que reste-t-il pour les moins armées ? ;
- ⤴ Difficultés de couple ou familiales : mari ou belle-famille qui ne veut pas que la femme travaille : certaines femmes arrêtent à cause de leur conjoint, qui ne veut pas qu'elles suivent une formation, voire même la belle-famille ;
- ⤴ Difficultés administratives ;
- ⤴ Difficultés financières.

C'est d'ailleurs pour cela que nous avons voulu réaliser un DVD²⁶ qui montre le travail en ISP et le parcours des femmes en ISP. On y présente le courage des femmes en formation et l'énergie des formateurs et des accompagnants. Ainsi que tout l'intérêt d'une formation. Leurs attentes, leurs questionnements, pourquoi elles sont là, pourquoi elles ont migré. Reconnaissance du travail qui est fait avec les femmes migrantes.

Pour terminer, j'aimerais insister sur trois voire quatre points qui nous paraissent importants, qui sont des contradictions, des difficultés face à notre travail :

On a envie que ces femmes réussissent... Mais de plus en plus, nous sentons le poids des pouvoirs subsidiaires, qui veulent tout contrôler et ramènent notre travail à un travail très administratif. On nous demande de faire des dossiers, de plus en plus complexes, de faire des référentiels, un enseignement de seconde zone ... L'enseignement et l'ISP qui doit se greffer dessus, au détriment du pédagogique. C'est décourageant pour l'équipe et les femmes. C'est au détriment de ce que l'on peut faire pour les femmes. Cette demande grandissante nous entraîne vers moins de collaboration entre les partenaires et une moins grande disponibilité pour le public. Nous sommes obligés de faire un travail sur les compétences, de ramener nos formations à de l'enseignement alors que notre public a besoin d'autres choses aussi, l'ouverture, la découverte d'autres possibles,...

Nous sommes également concernées par le nombre de femmes seules avec enfants confrontées aux difficultés d'organisation, à savoir gérer les enfants et faire leur formation, trouver une crèche devient par exemple le parcours du combattant. Le Gaffi a d'ailleurs créé une crèche (Atout Couleurs) en 2007 dans ses bâtiments mais ce n'est pas suffisant. Cela empêche non seulement l'entrée en formation mais aussi le travail des femmes. Cela complique leur évolution...

Le niveau des formations qualifiantes augmente sans cesse. Que faire avec une certaine partie de notre public plus démunie encore, sans possibilité d'évoluer suffisamment pour accéder à cette société de plus en plus exigeante. Aide soignante ? Auparavant, il y avait des femmes de notre module Alpha qui y arrivaient, aujourd'hui, c'est terminé... Alors que le niveau Alpha est le niveau le plus fort, cela pose des questions. Quid avec les femmes les plus démunies ? Le parcours est long ! La majorité de nos femmes veulent aller dans le service de la petite enfance, on a fait venir des personnes de la construction ou de la décoration d'intérieur, les personnes sont venues parler, ça ne marche pas, nous sommes allés à un salon de l'emploi, c'est tout un questionnement que l'on a par rapport à ça.

26 Van Cutsem C., *Construire son futur. Une formation en insertion socioprofessionnelle*, VIDEP & GAFFI, 2009.

Heureusement, nous avons quand même de bons résultats, des témoignages de femmes qui ont réussi dans leurs démarches et cela nous reconforte avec notre travail qui vaut la peine d'être fait. C'est un travail enrichissant, c'est ce qui nous fait avancer ! Pour terminer j'aimerais dire que c'est très enrichissant de travailler avec les femmes, malgré les difficultés, heureusement qu'il y a cet enrichissement-là !

2. Maria Miguel-Sierra - La Voix des Femmes asbl

Je représente *La Voix des Femmes*²⁷ et je vous remercie de nous avoir invité ce soir alors que nous ne sommes pas du tout dans le milieu de l'insertion socioprofessionnelle, je dirais que nous sommes avant, en amont. Nous travaillons aussi avec un public particulier, qui est celui de *La Voix des Femmes*. Je vais parler de ces réalités-là, de ce que nous constatons, des difficultés que nous rencontrons avec ce public-là.

La Voix des Femmes est une association, une auto organisation, créée il y a 20 ans. Le projet a été porté par des jeunes femmes issues de l'immigration, qui avaient réussi, des jeunes étudiantes qui avaient envie de s'impliquer dans la vie associative et politique du pays et qui ne trouvaient pas toujours leur place, soit parce que les associations laissaient peu de place aux femmes, soit leurs préoccupations n'étaient pas relayées suffisamment. Elles ont créé *La Voix des Femmes* qui est un projet qui a été porté de manière volontaire et bénévole pendant plusieurs années jusqu'à ce qu'on décroche le premier poste et puis cela s'est développé.

Au départ, le projet s'est développé autour des jeunes filles, comment aider une jeune fille à accéder à une éducation de qualité, donc l'égalité des chances, comment aider les filles pour qu'elles ne décrochent pas, comment les aider à accéder à l'université si possible, comment donner accès à des activités culturelles ? Nous avons à faire avec des produits culturels auxquels elles n'avaient pas facilement accès.

Très rapidement, on a vu arriver les mamans, d'autres générations, des mères arrivées avec des problèmes de « je ne sais ni lire ni écrire », « on ne sait pas comprendre la langue ». Le projet s'est construit peu à peu et maintenant, 20 ans plus tard, on repose sur deux types d'activités : la « **cohésion sociale** », nous avons toujours l'école des devoirs, nous avons peaufiné ce projet éducatif. On travaille avec des adolescents de 12 à 20 ans. Nous avons aussi des cours d'alphabétisation, des cours de français langue étrangère, un service social et un cours d'initiation à l'informatique. Il y a ensuite tout le volet « **éducation permanente** » qui est regroupé autour de trois thématiques : femmes et droits, femmes et interculturalité, femmes et politique.

Ce qu'il faut dire aussi, c'est que *La Voix des Femmes* a une vision féministe, l'objectif de départ, c'était de promouvoir l'égalité des droits et des chances, lutter contre toute discrimination et violence à l'égard des femmes mais aussi prôner l'autonomie, l'émancipation. A cela s'est rajouté un autre objectif, c'est d'être un observatoire des réalités sociales des femmes et de faire un travail de plaidoyer. Nous disons toujours aux femmes que nous ne sommes pas une école de français ni d'alphabétisation, vous allez y trouver quelque chose, des outils pour ces objectifs que je viens de citer, nous essayons, plus ou moins avec succès, d'être en cohérence avec cette vision du travail et d'adapter aussi nos contenus.

Pour les types de public, nous essayons d'être un observatoire, nous essayons d'avoir des statistiques, de connaître un peu mieux ces femmes, d'où elles viennent, quels sont leurs parcours, combien d'années d'études ont-elles eu, dans quelles situations sont-elles, etc.

Je vais vous donner les chiffres d'il y a deux ans, quand nous avons publié notre livre sur les femmes migrantes. Nous avons de nouvelles statistiques mais elles n'ont pas encore été représentées en tableaux. Ceci dit, les choses n'ont pas tellement varié. Dans les dernières statistiques que nous avons, environ 125 femmes viennent régulièrement, nous avons un plus grand nombre d'inscrites mais nous nous

27 Cliquer [ici](#) pour accéder au site de la Voix des femmes.

basons sur celles qui viennent régulièrement, à savoir quatre fois par semaine, ce sont celles que nous pouvons suivre, parce qu'il y en a qui disparaissent très rapidement... Ne sont pas répertoriées toutes celles qui sont en situation irrégulières et on en a un certain nombre... On les inscrit, elles viennent mais on sait qu'elles auront un autre parcours...

Pour moitié, les femmes viennent du Maroc principalement, nous avons environ 60 femmes du Maroc, 12-14 femmes qui viennent de Turquie. Nous sommes installées à Saint-Josse-ten-Noode, ce qui peut expliquer ces chiffres. Nous avons aussi des femmes qui viennent de l'Afrique subsaharienne, 12-14 femmes aussi... Nous avons des femmes latino-américaines (une dizaine), des femmes asiatiques et des femmes des nouveaux pays de l'Union Européenne et des Balkans, de l'Europe de l'Est.

Les caractéristiques de ce public, très peu scolarisé, voire pratiquement pas... Par « peu scolarisé », on veut dire un peu scolarisé mais certaines n'ont jamais été scolarisées... Le point de départ du travail n'est pas du tout le même. Nous avons des femmes qui ne sont jamais allées à l'école ou qui y sont allées un ou deux ans, parce qu'elles viennent de zones rurales. Jusqu'il y a peu, l'obligation scolaire n'existait pas au Maroc, maintenant ça change, cette année nous avons vu arriver des jeunes filles marocaines, on voit, ces dernières années, le fait qu'elles ont pu aller à l'école, et bien ça change tout ! La plupart de nos femmes n'ont pas été jusqu'aux primaires, il y en a très peu qui ont eu leur diplôme. Enseignement non scolarisé, nous en avons 32, scolarisé sans diplôme 25. Des études secondaire inférieure, nous en avons 20 et de même pour le secondaire supérieur.

Leur niveau est relativement bas, évidemment la scolarité dépend aussi des pays d'origine, les femmes d'Amérique Latine, des pays de l'Est ou des nouveaux pays de l'Union Européenne sont souvent plus scolarisées et là encore, nous retrouvons avec des écarts énormes, des ingénieurs, des universitaires,...

Cette année, il n'y en n'a qu'une, une seule, qui travaille, une espagnole qui travaille en Belgique depuis une dizaine d'années, les autres ne travaillent pas. Il y a différentes manières d'analyser les raisons pour lesquelles elles ne travaillent pas. Bientôt, on en aura deux dans nos statistiques, aujourd'hui, j'ai reçu un coup de téléphone d'une femme ingénieur pour me dire qu'elle avait trouvé du travail... dans le nettoyage. Quand elles travaillent, elles trouvent toutes dans le nettoyage. ...

Sans prétention scientifique aucune, nous avons réalisé un questionnaire avec nos femmes et pour voir, selon elles, quels étaient les obstacles au travail. C'est vrai qu'on sent peser la responsabilité qui est sur nous, quand on voit toutes ces femmes qui se sont formées, comment ces femmes vont-elles un jour arriver à se raccrocher à un poste de travail qui leur permette d'avancer et de s'émanciper, si l'on considère que le travail est l'une des voies de l'émancipation... Nous leur avons posé la question et les motifs qu'elles invoquent étaient, dans l'ordre, le manque de connaissance de la langue, le manque de formation, l'âge, les problèmes de santé, le fait que le conjoint/la famille ne le souhaite pas, le fait qu'elle ne le souhaite pas et le fait qu'elles doivent s'occuper des enfants.

À partir de cela, on essaye de travailler et de voir ce qui se trouve derrière. Nous avons travaillé avec elles, avec tout le processus d'éducation permanente qui a été mis en oeuvre et développé, cela nous permet de travailler en profondeur avec les femmes et d'essayer de mieux comprendre le quotidien et l'existence de chacune, les parcours et les représentations, nous essayons de déconstruire tout cela et puis de reconstruire autre chose.

Ce qu'il faut aussi préciser, c'est la difficulté de travailler avec certains publics. Travailler avec ce public demande une remise en question permanente, nous sommes là avec nos objectifs généraux, avec notre vision du travail et avec un public qui est parfois en décalage. Donc l'idée, c'est de se rencontrer quelque part et voir comment nous pouvons cheminer ensemble.

On se rend compte qu'au fil des années, nous avançons, nous avançons très lentement mais nous avançons ! Une de nos collègues explique toujours qu'ici, c'est comme s'il fallait refaire le disque dur, c'est-à-dire que nous n'avons pas le même disque dur au départ. Je m'explique, souvent quand les

femmes arrivent chez nous, elles veulent apprendre le français, parler une langue, mais ce n'est pas que ça car, quand on apprend une langue, il y a un travail avec les méthodes pédagogiques, souvent on n'a pas le même imaginaire, le même mode d'expression et on est tout le temps confronté à ces barrières-là ! Même au niveau des concepts, de quoi va-t-on parler ? Quand on dit que l'on va essayer de multiplier les moyens d'expressions, pour une, c'est le photo-langage, pour l'autre, c'est la technique, etc. Une fois, nous sommes allées visiter une exposition, elles n'avaient jamais vu un tableau, elles n'étaient jamais rentrées dans un musée, pour elles, même le signe du nazisme ne voulait rien dire ! Il faut donc se réajuster continuellement... Mais nous estimons aussi que ces femmes ont des acquis, ce ne sont pas nécessairement les mêmes que nous, c'est un travail énorme, surtout pour les formatrices qui sont avec elles, il faut toujours réinventer des méthodes, parce qu'en plus, nous avons très peu d'outils pédagogiques pour ces publics-là. Ce sont des outils qu'on utilise pour des enfants et encore ! Le dessin, c'est quelque chose qui les rebute très fort. Elles font la remarque : « Ça, c'est pour les enfants, ce n'est pas pour nous ! ». Le fait de s'exprimer, prendre un crayon, le geste, si déjà on ne se sait pas écrire, un enfant de six ans sait se débrouiller car il a déjà été en maternelles, ces femmes-là n'ont jamais eu cette possibilité. Nous devons partir avec un public qui a déjà tout son vécu, toutes ses expériences, avec toutes ses frustrations, ses blocages et essayer de partir de zéro pour faire un saut qui est énorme.

On nous demande de leur donner des outils et des acquis, un enfant commence à l'âge d'un an et demi, il y a tout un processus. Ici, effectivement, nous avons des injonctions pour réussir, on prétend que ces jeunes femmes savent lire et écrire en peu de temps !

Il y a des femmes qui sont là depuis des années et qui avancent, parmi tous ces obstacles, il y a différents rythmes et différentes difficultés : des conditions de vie précaires, il faut gérer les problèmes de famille, les problèmes de violence, de logement, de santé, tout ça influence la santé mentale des femmes et qu'il faut tenir en compte.

Heureusement, il y a tout un autre travail qui peut être développé et qui est celui, je dirais, de l'éducation permanente. On peut repartir sur l'émancipation. Là c'est vrai qu'il y a un travail qui est fait, en partant du vécu des femmes car elles ont toute une expérience. Quand on a migré, quand on est mère de famille ou l'on est passé d'un pays à un autre, il y a toutes ces expériences qu'on peut essayer de valoriser et de mettre en avant.

Nous nous sommes rendues compte ces dernières années, et particulièrement depuis notre première année dans le programme national d'éducation permanente, que le fait de travailler beaucoup plus intensément permet des avancées sur les années. Avec un groupe, nous travaillons depuis deux ans sur les droits de la femme, nous avons décortiqué les choses en profondeur. Nous avons, par exemple, vu toutes les questions des droits sexuels et reproductifs et chaque fois, nous essayons d'apporter une partie informative mais de les sortir aussi. Nous sommes allées dans les plannings familiaux, elles ont rencontré des psychologues, des médecins, des gynécologues, nous sommes aussi allées voir une salle d'avortement, il faut aussi parler de ces choses là.

Nous suscitons les débats, les interrogations, les confrontations. Nous partons du principe qu'il n'y a pas de tabous à *La Voix des Femmes*, tous les sujets doivent être traités, tous, même ceux qui fâchent dans certains pays d'origine. Nous avons déjà fait un travail sur l'homosexualité, ce sont des sujets dont on parle, on est d'accord ou pas mais on peut tout aborder et surtout, on apprend ! C'est ça vivre ensemble, on apprend à prendre la parole, à écouter les autres, à argumenter. Ça n'a pas toujours été évident mais il y a eu une forte évolution.

Maintenant, elles veulent aussi faire des choses, c'est pour cela que cette année, nous avons mis en place un atelier radio sur le thème des violences. Lors de la journée « portes ouvertes », nos femmes ont fait une présentation de leur travail, ce qu'elles faisaient et c'est le genre de choses qui peut les revaloriser, pour elles, le fait d'apprendre est vraiment important. Le fait qu'elles ne sachent pas lire et écrire, qu'elles ne soient pas formées ou de ne pas avoir fait d'études, tout cela fait qu'elles ont une

estime très basse d'elles-mêmes, elles n'osent pas trop prendre la parole et il faut travailler sur tout ça.

Envisager de travailler si, effectivement, c'est ce qu'on veut... Ce sont des personnes qui sortent d'une domination, on ne peut pas en sortir comme ça, le travail peut aussi être une domination, pour que les femmes mettent des limites, apprennent à dire non et à ne pas accepter de faire n'importe quoi... Beaucoup de femmes n'ont comme expérience professionnelle que le nettoyage, elles l'ont mal vécu, ce que je crains c'est qu'elles ne veulent plus recommencer car elles se sont senties trop mal et préfèrent se dire « je préfère être comme je suis ».

Certaines ne veulent pas ou plus travailler... Pourquoi ? Beaucoup d'entre elles viennent d'un regroupement familial. La plupart de ces femmes viennent avec un projet : celui de créer une famille, elles n'envisagent pas de travailler. Avec les années, quand il y a éclatement de la famille, c'est là que les problèmes se posent. Beaucoup se trouvent dans une position confortable et c'est normal, elles viennent de pays où il n'y a pas d'aide, il n'y a pas de protection et même si certains n'aiment pas entendre ça, il faut aussi le dire, certaines ne veulent pas travailler, elles disent qu'elles sont bien comme ça alors pourquoi travailler ? Sauf que, dans quelques années, avec ce qui se présente, nous ne sommes pas certains qu'elles auront encore cette aide-là ! Avec les plans d'activations et les CPAS qui sont derrière elles, c'est la course maintenant !

Et puis, il y a d'autres problèmes, il y a les enfants, les réticences au sein de la famille, il y a toute une série de choses qu'il faut préparer. Nous essayons d'anticiper en se disant qu'un jour, elles seront amenées à travailler, essayons de préparer ça à notre niveau. Même si ce n'est pas évident. Quand nous creusons un petit peu, si elles osaient et si elles en avaient les moyens, elles ont des compétences, elles ont quelque chose, elles cuisinent, elles vont vous dire : « Mais moi, je cuisine beaucoup mieux que le boulanger du coin de la rue, je peux faire mieux ! ». Cela demande tout un travail de suivi.

S'il est vrai que le travail d'insertion socioprofessionnelle en général est difficile pour toute une série de raisons. Là, par exemple, le décret de cohésion sociale nous impose la mixité, je trouve ça très bien ! Nous allons imposer la mixité et nous y serons obligés, malheureusement, on essaie de reculer les échéances, on essaie de faire du bricolage, au bout d'un moment c'est plus possible ! Le sujet, c'est la mixité, ils veulent des hommes et des femmes. C'est vrai qu'il faut travailler ensemble mais notre but, c'est de les envoyer ailleurs après... La non-mixité est un passage nécessaire si on veut avancer. Nous nous trouvons toujours en décalage par rapport à des réalités du public et le sentiment qu'on a, c'est qu'on ne connaît pas les réalités de terrain. Nous devons présenter des rapports avec des chiffres mais c'est autre chose que d'être confronté au quotidien, quand nous avons des personnes qui multiplient les problèmes et les vulnérabilités.

Malgré tout cela, elles s'accrochent quand même pour essayer d'apprendre le français, d'apprendre à lire et écrire et on se dit que c'est déjà pas mal quand on sait d'où elles viennent, c'est un gros décalage ! Essayer de préserver ces lieux, dans un premier temps, c'est nécessaire, des endroits où les femmes peuvent se retrouver. C'est un travail qui se construit. On ne peut pas remplir toute une série de compétences et faire ressortir tout ce que les femmes auraient en elles « comme ça » parce qu'un décret le demande.

Le monde de la formation : Ariel Carlier - FOREM

Je m'appelle Ariel Carlier, je travaille pour le FOREM, au Service Égalité - Diversité, comme consultante en diversité et en genre, plus spécifiquement.

Nous avons déjà évoqué les outils statistiques. Ce qu'il faut savoir, c'est que, au FOREM, bien avant qu'on ne parle de *gender mainstreaming* ou d'intégration de la dimension de genre, on suivait exactement la méthodologie qui a été préconisée par la suite par l'Europe, qui est donc de produire de la connaissance de façon permanente sur la situation des femmes et, plus spécifiquement, sur les phénomènes de migration, diffuser cette connaissance, donner des principes, des références politiques, avoir les mêmes définitions, parler le même langage, nous étions déjà dans cette démarche-là.

La démarche aussi des diagnostics, des plans d'actions à la suite de ces diagnostics qu'on évalue, avec un processus permanent de conscientisation et de formation du personnel ainsi que des publics formés. Nous étions déjà dedans, non pas dès la création du réseau égalité du FOREM, qui remonte à 1976, mais très vite, nous avons été dans ce genre de stratégie. Au niveau du travail que j'exerce au FOREM, comme consultante en diversité, mon travail consiste essentiellement à rassembler toutes ces connaissances et, éventuellement, les reconstruire avec les partenaires publics du FOREM mais aussi les entreprises, les associations, les ONG. Reconstruire ce savoir, voyager dans toutes les formations sur le genre et la diversité, me les réapproprier et les restituer dans d'autres groupes. Voilà pour définir plus ou moins ma fonction.

Ce qui est vrai et qui a déjà été dit, c'est qu'il y a très peu de statistiques sur les femmes issues de l'immigration, si ce n'est au niveau de la nationalité. Il y a des femmes qui ont gardé leur nationalité, évidemment, nous savons qu'en parlant d'emploi sur Charleroi, sur Liège, les phénomènes migratoires sont différents, une première vague italienne, espagnole, ensuite il y a eu la migration turque et puis les Africains subsahariens qui sont plus présents dans le Brabant Wallon que dans les autres régions, les Sud-Américains sont également plus présents dans le Brabant Wallon donc les nationalités sont différentes d'une région à l'autre.

Ce qu'il faut savoir aussi, c'est que bien que nous ne disposions pas de données statistiques, le FOREM s'est doté d'une politique en matière de diversité et de non-discriminations. Dans le contrat de gestion 2006-2011 du FOREM, il est stipulé, à l'article 8, que « *Le FOREM fondera l'ensemble de son offre de service sur le principe de l'égalité des chances et des genres* ». Ça surprend quelques femmes mais c'est clairement défini dans ce contrat de gestion. Les formations sont toutes ouvertes aux hommes comme aux femmes, même si, au niveau statistique, on observe le phénomène de ségrégation professionnelle ...

La politique du FOREM en matière de discrimination, qu'elle soit simple ou multiple ou croisée, est claire. Nous avons peu d'information, au FOREM, sur le pourcentage de femmes d'origine étrangère parmi les femmes qui s'inscrivent. Nos dispositifs, qu'il s'agisse d'un accompagnement à l'emploi ou d'une formation professionnelle qualifiante. Il n'y a pas de monitoring ethnique en Région wallonne. Tout juste dispose-t-on de données concernant la nationalité des demandeurs et des demandeuses d'emploi.

Peu de temps après l'entrée en vigueur de ce contrat de gestion, Le FOREM s'est doté d'un service Éthique & Diversité, rebaptisé par la suite Égalité & Diversité, auquel s'est adjoint un Comité de pilotage, un réseau ou groupe de travail pour les Comités ubrégionaux de l'emploi et de la formation, puis un réseau de personnes mandatées par les différentes directions régionales. Il y a donc, actuellement, au FOREM, dans chaque direction régionale, un relais « égalité et diversité » pour le FOREM Formation, un relais pour le FOREM Conseil et un relais, voire un groupe de travail, pour les CSEF (Comité Subrégional de l'Emploi et de la Formation).

Les missions du service Égalité et Diversité, de son Comité de pilotage et de ses réseaux sont définies dans le plan d'entreprise :

- Promouvoir la diversité sur le marché du travail
- Définir une stratégie et la mettre en œuvre
- Organisé, avec les SPE belges et les partenaires, un échange régulier d'informations sur les pratiques et logiques d'intervention relatives à la diversité.

Par ailleurs, au sein des services de FOREM Conseil, 12 conseillers/conseillères main-d'oeuvre étrangère, un(e) par DR, gèrent tout ce qui concerne les matières liées au permis de travail et aux dispenses de permis quel que soit le statut des personnes. Ils et elles assurent, en cette matière, le relais avec le Ministère de la Région wallonne.

Dans le cadre de la mission qui nous a été confiée, nous entretenons également des liens avec les centres régionaux d'intégration et avec le conseil des femmes francophones de Belgique, notamment.

1. Diversité et non-discrimination

Les deux portes d'entrée de notre travail sont la diversité, c'est-à-dire la promotion d'actions en faveur des publics discriminés, et la non-discrimination, qui se traduit par la prévention et le traitement des différentes formes de discrimination, quel que soit le critère visé.

En matière de diversité, le FOREM, et plus particulièrement son service Égalité & Diversité, promeut des actions vers les publics discriminés sous l'angle du genre, de la nationalité ou de l'origine, de l'âge et du handicap.

En matière de non-discrimination, le FOREM s'est positionné comme acteur des accords de coopération en construction entre la Région Wallonne et le Centre pour l'Égalité des Chances et la Lutte contre le Racisme d'une part et entre la Région Wallonne et l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes d'autre part.

Ces accords de coopération concernent le nouveau Décret Anti-Discrimination de la Région wallonne et visent donc tous les critères de discrimination, i.e. la nationalité, une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique, l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, la conviction religieuse ou philosophique, la conviction politique, la langue, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique ou génétique ou l'origine sociale.

Toute usagère ou tout usager vivant une situation de discrimination ou de harcèlement (de type discriminatoire ou non) au sein des services du FOREM pourra donc introduire une plainte, qui sera reçue et analysée :

- ⤴ Par la conseillère en prévention ou l'une des personnes de confiance du réseau interne des personnes de confiance, si le plaignant ou la plaignante fait partie des services du FOREM ou suit une formation professionnelle dans l'un de ses centres
- ⤴ Par le service des plaintes du FOREM dans tous les autres cas.

Le service plaintes comme le réseau des personnes de confiance contactent le service Égalité & Diversité du FOREM dès qu'une plainte concerne les matières visées par le Décret wallon anti-discrimination.

2. Historique

Historiquement, le premier motif de discrimination pris en compte au sein des services du FOREM est le sexe. On dirait aujourd'hui « le genre ».

Dès 1976, avant même la création du FOREM, qui remonte à la régionalisation des matières « placement ou emploi » et « formation professionnelle », un réseau Égalité des Chances pour les femmes et les hommes est mis en place au sein des services de la formation professionnelle de l'ONEM.

Ce réseau construit, dès cette époque, des outils de sensibilisation, de formation et d'orientation pour augmenter la représentation des femmes dans les métiers où elles sont sous-représentées, outils destinés tantôt aux demandeuses d'emploi (orientation et formation) tantôt aux formateurs et formatrices (sensibilisation). Les actions auxquelles je travaille aujourd'hui sont donc l'aboutissement d'un long travail coproduit avec de nombreuses et nombreux collègues artisans et artisanes d'une plus grande mixité du marché du travail.

En 1989, à la création du FOREM, ce réseau s'étend à l'ensemble des services du FOREM, placement-emploi et formation professionnelle. Nous dirions aujourd'hui FOREM Conseil et FOREM Formation.

3. Actions mises en place

Depuis sa création, le réseau Égalité des chances du FOREM s'est penché, entre autres, sur l'épineux problème de la ségrégation horizontale et verticale du marché de l'emploi et du travail.

Comment se fait-il que sur environ 400 métiers, 250 soient encore majoritairement exercés par des hommes - cette donnée étant à dissocier du fait que ces métiers aient été davantage touchés par la crise et la délocalisation dans nos pays occidentaux.

Avant la crise, 69 % des emplois concernaient des métiers majoritairement exercés par des hommes.

Ces métiers et ces fonctions, quels sont-ils ? Les métiers et les fonctions majoritairement exercés par des hommes sont les métiers techniques - pas de surprise - et les fonctions à responsabilités. Pour ce qui touche ce dernier point, si l'on trouve de plus en plus de femmes à des postes de cadres techniques (on reconnaît donc leurs compétences à exercer ce haut niveau de fonction), on les verra moins souvent occuper des postes à responsabilités managériales, généralement mieux payés et à niveau de pouvoir plus élevé.

C'est l'image du fameux « plafond de verre » ou « plancher collant ». Ce phénomène, qui touche déjà fortement les femmes autochtones, touche encore davantage les femmes issues de l'immigration, qui sont majoritairement orientées vers les métiers du *Care* et les fonctions d'exécutantes.

Le réseau Égalité des chances s'est penché très tôt sur les atouts, les freins et les obstacles à l'emploi des femmes, et plus particulièrement sur les obstacles à la déségrégation horizontale et verticale du marché de l'emploi et du travail.

Les freins et obstacles qui touchent les femmes autochtones touchent également les femmes d'origine et de nationalité étrangère. On pourrait y ajouter, notamment, la barrière de la langue.

Ils ont fait l'objet d'une enquête auprès du monde de l'entreprise, de l'intérim, de la formation et de l'orientation.

Les principaux freins et obstacles pointés par cette enquête sont les suivants :

- ⤴ Le soin et l'accueil des enfants et des aînés, l'absence ou le manque de structures d'accueil professionnelles et abordables financièrement (source d'interruptions de carrière pour raisons familiales) ;
- ⤴ La mobilité (la voiture familiale est souvent l'attribut de l'homme dans la famille - les transports en commun ne permettent pas la gestion conjointe des responsabilités familiales et d'un horaire de travail) ;
- ⤴ La double journée et la fatigue qu'elle entraîne ;
- ⤴ La violence intrafamiliale ;
- ⤴ Les représentations sociales de la « bonne mère », la « bonne épouse », les stéréotypes et la répartition sexuée des rôles au sein de la famille ;
- ⤴ L'absence de réseaux et de participation à la vie associative et politique ;
- ⤴ L'inégalité salariale ;
- ⤴ Le manque d'assertivité, les peurs, etc.

Pour contrer ces freins, le réseau initial a très tôt mis au point une sensibilisation à l'égalité des chances pour les hommes et pour les femmes à destination des nouveaux conseillers et conseillères des bureaux de l'emploi et à destination des nouveaux formateurs et formatrices des centres de formation.

Ce module d'un jour a évolué au fil du temps et est devenu aujourd'hui une formation d'un jour à l'approche des stéréotypes et à l'argumentation. Dans cette formation, après une introduction sur les enjeux de la mixité et de l'égalité des genres, le stéréotype, le préjugé et la discrimination sont définis, puis on apprend à utiliser un petit outil d'argumentation facile, qui permet de construire petit à petit son propre argumentaire pour la mixité des emplois.

Autre outil à épingle, celui de la formation « Femmes rentrantes », en cours de réécriture, qui pourrait très bien être utilisé avec le public des femmes issues de l'immigration, enrichi aujourd'hui par les travaux réalisés sur la conciliation des temps, l'assertivité et la gestion du stress. Il s'agit d'un outil de gestion de projet, incluant bilan personnel et professionnel, approche des réseaux, législation, etc.

Le réseau a également conçu un module plus court, de 3 à 6 heures, sur la déségrégation professionnelle, à destination des femmes en construction de projet professionnel, afin d'ouvrir leurs possibles et de les éveiller aux métiers techniques.

Enfin, grâce à une initiative sectorielle au sein de deux projets Equal, Le FOREM, parmi d'autres partenaires tels que la Confédération Wallonne de la Construction, le Fond de Formation de la Construction, l'IFAPME, le Consortium de Validation des Compétences et la Région wallonne, a participé à la mise au point d'un dispositif appelé coaching sectoriel et à la définition d'une fonction de coach ou conseillère sectorielle pour les femmes dans le secteur de la construction.

Le coaching sectoriel « construction » s'est donné pour mission de résoudre le paradoxe entre les pénuries, actuelles ou annoncées, de main-d'œuvre qualifiée au sein du secteur et l'important « réservoir » de main-d'œuvre sur le marché de l'emploi.

Jouant sur la stratégie des 3 A - accueil, attractivité, accompagnement - le secteur entend attirer à lui les publics encore peu présents en son sein : les femmes, les personnes issues de l'immigration et les personnes porteuses d'un handicap léger. Gros avantage du secteur de la construction : ses activités sont difficilement délocalisables.

L'approche sectorielle est très intéressante, et a été pour Le FOREM un coup de pouce pour s'engager plus concrètement sur le terrain de la mixité. Le catalyseur sectoriel s'est révélé très important. Il ne s'agissait plus d'un rêve de féministes, mais d'une demande concrète du monde de l'entreprise, qui imposait, dans les conventions secteur-SPE, un article « égalité des genres ».

Agissant sur plusieurs niveaux, le projet Equal « Diversité construction » a donc produit :

- ⤴ Un module de formation « ambassadeur-ambassadrice de la mixité et de la diversité » ;
- ⤴ Un mémento juridique concernant l'accès à la formation et à l'emploi (permis de travail) ;
- ⤴ Une cartographie des lieux de formation aux métiers de la construction ;
- ⤴ La définition de fonction d'un(e) conseiller/conseillère - coach « femmes dans les métiers techniques de la construction ».

L'idée n'est pas d'obliger les femmes et les autres publics concernés par le projet à s'orienter vers les métiers de la construction, mais de faciliter un maximum leur parcours d'insertion dans l'un de ces métiers en pénurie de main-d'œuvre qualifiée.

La formation « ambassadeur-ambassadrice » se réapproprie, notamment, les contenus du module de formation à l'approche des stéréotypes et à la définition d'éléments d'argumentaire pour les femmes dans les métiers de la construction, dont on montre l'évolution technologique et à propos desquels certains stéréotypes tenaces sont déconstruits.

Aujourd'hui, Agnès Marlier, présente dans la salle, coache un bon nombre de femmes désireuses de s'engager dans un métier technique de la construction. Nous avons des activités communes, notamment la réalisation d'un triptyque à destination des entreprises de la construction et un travail de contact avec certains CSEF en Région wallonne, dont les groupes de travail sont à la source d'activités très porteuses, dont cette rencontre.

4. La crise, l'accompagnement et l'emploi féminin

J'ai lu récemment dans la presse un article qui triomphait du fait que les femmes souffriraient moins d'une crise qualifiée de « plutôt masculine ». Nous aurions des raisons de nous réjouir si c'était vraiment le cas.

Toutefois, si les statistiques montrent qu'effectivement le taux de chômage des femmes n'a pas augmenté suite à la crise, l'emploi féminin n'a pas gagné en qualité et reste excessivement touché par :

- ⤴ Le temps partiel pas souvent choisi, souvent « éclaté », parfois réduit à une fraction plus basse suite à la chute de la demande ;
- ⤴ Le contrat à durée déterminée et la précarité ;
- ⤴ La ségrégation horizontale et verticale évoquées tout à l'heure ;
- ⤴ Les différences salariales.

Le non-emploi, quant à lui, reste teinté :

- ⤴ de chômage longue durée ;
- ⤴ de pause-chômage pour raisons familiales ;
- ⤴ d'activation sous forme ALE et titres-services (métiers du « Care »), ces deux dernières formes touchant encore plus particulièrement les femmes d'origine immigrée ou de nationalité étrangère.

Pour ce qui concerne les femmes d'origine ou de nationalité étrangère, on peut ajouter la non-reconnaissance du diplôme.

5. Conclusion

Pour conclure, j'ai envie de dire qu'il est plus que jamais important que nous restions vigilants et vigilantes, que nous nous penchions sur la problématique vécue par les femmes en général et par les femmes d'origine ou de nationalité étrangère en particulier, qui souffrent de cette discrimination croisée encore plus que multiple et que nous agissions pour son éradication.

Nous pencher comment ? En étant attentifs, attentives à nos propres représentations et stéréotypes, à nos préjugés pour qu'ils ne deviennent pas discriminants et excluants. En nous mettant à l'écoute active des situations vécues par ces femmes, qu'elles soient ou non issues de l'immigration, avec une attention particulière et un respect pour ces femmes qui ont souffert dans leur chair et continuent parfois à souffrir. En prenant garde à ne pas être les outils d'une violence institutionnelle envers ces femmes en migration, en leur ouvrant tous les possibles vers l'emploi et l'insertion.

Au sein d'une organisation professionnelle : Agnès Marlier - Fond de Formation professionnelle de la Construction (FVB/FFC)

Le projet « Femmes dans la construction » : à la rencontre de talents

« Sur les chantiers, les gens du métier sont étonnés de me voir. Ils pensent que je suis là juste pour les finitions. Quant aux clients, ils sont ravis ; ils me demandent si ce n'est pas trop dur, si je me fais respecter. J'ai de la force de caractère pour le boulot et vis-à-vis des collègues. Ça se passe très bien. C'est parfois fatigant, mais le principal c'est d'aimer son métier. Bientôt, j'espère devenir chef de chantier. J'en ai déjà fait la demande ! »²⁸ (Ghislaine, 40 ans, maçonne)

Depuis 2009, le Fond de Formation professionnelle de la Construction²⁹ développe un projet pour mettre en valeur le talent des femmes qui travaillent dans la construction. Entretien avec Agnès Marlier, chargée du projet « Femmes dans la construction » pour le FVB/FFC.

Comment est né ce projet ?

Le projet est né d'un paradoxe entre deux constats. D'une part, les entreprises souffrent d'un grand turn-over, d'une pénurie de main d'oeuvre qualifiée, les hommes désertent le secteur. D'autre part, les femmes ont des talents mais celles qui ont une formation dans la construction ont souvent de grosses difficultés pour trouver du travail... parce qu'elles sont des femmes.

Créé en 2006, le projet était à l'origine plus large et souhaitait sensibiliser aux questions de la diversité : genre, personnes d'origine étrangère et personnes à mobilité réduite. Cet objectif était trop lourd et freinait un résultat précis et ciblé. Depuis mai 2009, je suis chargée du projet, qui se concentre plus particulièrement sur les femmes dans la construction.

Quels sont les objectifs du projet ?

Le *projet* a un idéal : faire le lien entre les entreprises qui ont une pénurie de main d'oeuvre et les femmes qui ont envie de s'investir dans le secteur.

Les ambitions sont multiples : tendre vers une égalité de présence entre les femmes et les hommes dans la construction, mettre en avant le talent des femmes et augmenter la main d'oeuvre qualifiée.

Pour relever ces défis, le *projet* a pour mission d'augmenter le nombre de femmes présentes dans la construction, en les accompagnant, en sensibilisant les entrepreneurs, les centres de formations, en les coachant, en leur donnant des outils pour se frayer une place et les insérer. Une seconde mission est également de délivrer un message de plus-value de la mixité aux entreprises, en récoltant notamment des témoignages et des *success stories* et en créant des outils de sensibilisation à destination des femmes et des entreprises.

28 Cliquer [ici](#) pour accéder au site.

29 Cliquer [ici](#) pour accéder au site.

Le *projet* est une initiative du Fond de Formation professionnelle de la Construction (FVB/FFC), il bénéficie d'un réseau en place, cela donne du poids au *projet* et cela permet d'ouvrir des portes. Ce n'est pas négligeable lorsqu'il s'agit de mettre sur pieds des partenariats pour la formation, de prendre des contacts avec les entreprises pour placer une femme ou même pour réaliser des statistiques.

Pour que le *projet* fonctionne, il y a un gros travail de sensibilisation à faire. D'une part, il est très important de sensibiliser les femmes, beaucoup n'imaginent même pas que cela soit possible de travailler dans la construction. Il est nécessaire de ne pas s'arrêter uniquement à celles qui voudraient faire une formation ou travailler dans la construction. Il faut sensibiliser les femmes en général, sans cela, l'entourage peut être un frein et décourager les motivées.

D'autre part, il faut aussi sensibiliser les entreprises, à travers des *success stories*, des bonnes pratiques, des témoignages. Même les entreprises qui ont déjà engagé une femme sont parfois sceptiques à l'engagement de celles-ci dans d'autres métiers de la construction. Ils ont une bonne connaissance de leur domaine mais estiment que pour les autres, cela relève de l'impossible. Il y a cet exemple d'une personne à la tête d'une entreprise spécialisée dans le granit qui n'imaginait pas qu'une femme puisse être maçonne alors qu'il employait une tailleuse de pierre ! Comme Saint-Thomas, les entreprises ne croient que quand elles ont vu. Une fois qu'un entrepreneur a vu une femme sur un chantier, cela ne lui paraît plus bizarre, d'où l'importance du recueil des témoignages.

Enfin, troisième acteur important, il ne faut pas oublier les formateur(rice)s qui sont aussi souvent un grand obstacle pour les femmes dans la construction.

Les femmes dans la construction, quelques chiffres

En 2009³⁰, en Wallonie, on dénombrait environ 0,5 % de femmes travaillant dans le secteur de la construction, en Flandre, plus du double (1,13 %) ! Les femmes sont surtout présentes dans les petites entreprises.

Il est néanmoins important de prendre distance avec ces taux pour deux raisons. La première : certaines entreprises de la construction engagent des ouvrières qui ont pour mission de nettoyer les chantiers après le travail des ouvriers. Il ne s'agit donc pas véritablement d'ouvrières du bâtiment, même si elles entrent dans les statistiques. La deuxième raison : de plus en plus de dames s'investissent dans l'entreprise de leur mari en tant que conjointes aidantes. Ces femmes « cachées » n'apparaissent pas dans les chiffres. Souvent formées sur le tas, elles ne sont pas moins des travailleuses de grande qualité pour les entreprises.

Du côté de la formation, en 2009, 15 femmes suivaient une formation à temps plein dans l'enseignement de la Communauté française et 54 étaient stagiaires au FOREM.

On le voit, même si le nombre de femmes en formation et sur des chantiers augmente chaque année, elles restent encore en large minorité.

Quels sont secteurs investis par les femmes ?

Environ un quart des femmes qui travaillent dans la construction sont dans le secteur de la peinture, ce qui ne signifie pas qu'elles soient nécessairement dans la « décoration d'intérieur », vu de manière péjorative. On trouve des femmes dans la menuiserie, l'ébénisterie, des tailleuses de pierre, des carreuses... Pour le moment, par contre, je n'ai jamais rencontré de plafonneuse.

Il reste encore un grand travail à faire pour mieux faire connaître les différents métiers dans la construction et que ceux-ci soient réellement rendus accessibles aux femmes.

30 Statistiques du Fond de Formation professionnelle de la construction (FFC).

Comment sensibiliser autour du projet ?

Les outils, les arguments de sensibilisation sont différents selon les interlocuteurs : entreprises, femmes ou formateurs.

Avec les femmes, il s'agit de déconstruire les stéréotypes avec elles, leur montrer que les femmes dans la construction, c'est possible. Envisager les choses sous un autre angle : quels sont les arguments pour NE PAS aller travailler dans le secteur ? Souvent, cette question amène des débats très intéressants.

Les témoignages de femmes, des arguments du tac au tac sont les outils qui fonctionnent le mieux avec les entreprises. C'est pourquoi le recueil de témoignage des femmes qui travaillent déjà dans le secteur et de leurs employeurs est très important. Elles sentent qu'elles sont pionnières, qu'elles ont un rôle à jouer. Elles sont d'ailleurs déçues que les autres femmes ne viennent pas les voir sur le terrain, pour se rendre compte que c'est possible.

Par exemple, cette femme qui travaille aujourd'hui dans la maçonnerie. Au moment de débiter une formation, elle hésitait entre maçonnerie et mécanique. Il y avait une autre jeune fille en mécanique pour qui cela s'était mal passé. Voir cet exemple négatif lui a fait renoncer à son *projet* et elle a « atterri » en couture. Des années après, elle est quand même devenue maçonne, dans une grosse entreprise (+ 300 ouvriers). Tout ce temps perdu à cause d'une mauvaise orientation ...

Le rôle de coaching et de l'accompagnement est également très important. Il y a l'exemple de cette femme en menuiserie qui a reçu le soutien d'une accompagnatrice en mécanique, alors qu'elle avait beaucoup de soucis avec les autres enseignants. Elle me disait que sans la présence de cette accompagnatrice, elle n'aurait jamais terminé sa formation.

Quels sont les arguments qui fonctionnent contre les stéréotypes ?

Les femmes dans la construction doivent affronter toute une série de stéréotypes : « Une femme n'est pas forte », « La peinture à la limite... », « Une femme n'est pas technique », « Une femme sera enceinte un jour ou l'autre... », « Une femme s'absente régulièrement pour ses enfants », la liste est encore longue.

Et pourtant. Une infirmière peut déplacer une personne qui pèse parfois 100 kg, un homme qui se casse une jambe au ski sera immobilisé du jour au lendemain alors que l'absence d'une femme enceinte peut être anticipée. Parfois, ce sont les employeurs eux-mêmes qui donnent les arguments : le cas d'une ouvrière, femme seule, avec un petit garçon, des difficultés pour la garde et un ex-compagnon peu fiable. En deux mois, elle s'était déjà absentée quatre fois pour s'occuper de son petit garçon. Mais il avait observé que ses ouvriers étaient tout aussi régulièrement absents, que son ouvrière redoublait d'énergie à son retour. En Wallonie, le taux de présence des hommes (68.34 %) et des femmes (70,68 %) est d'ailleurs plus ou moins équivalent³¹. Enfin, les métiers du social ou du médical nécessitent aussi une grande disponibilité et les femmes y travaillent !

Quels sont les déclics chez les femmes qui travaillent dans la construction ?

« Personne n'a compris pourquoi je quittais ma formation BTS agroalimentaire pour suivre un projet de reclassement. Je trouve que ce métier est plus valorisant. Lorsque je tire une chape pour poser ensuite du carrelage, le soir, il apparaît un résultat et c'est extra. Je me suis réalisée : je crée et surtout je suis capable de faire les mêmes travaux que les hommes. »³² (Béatrice, 24 ans, carreleuse)

31 Statistiques du Fond de Formation professionnelle de la construction (FFC).

32 Cliquer [ici](#) pour accéder aux paroles de femmes investies dans les métiers du bâtiment.

Il y a les déclics liés au travail en lui-même : la réalisation de choses qui traversent le temps, le contact avec les matériaux, la variété des chantiers, les différentes techniques, la fierté d'avoir un métier, la satisfaction du client. Il y a aussi les conditions de réalisation du travail : la liberté, l'autonomie, le mouvement, résoudre des difficultés techniques, apprendre en permanence. Enfin, il y a les contacts, l'ambiance, le travail en équipe, la collaboration entre corps d'états différents, le fait de travailler dans une entreprise à « taille humaine », la transmission des savoirs. Autant de raisons³³ qui poussent les femmes (et les hommes) à travailler dans le secteur de la construction.

De plus, les salaires sont les mêmes pour les femmes et les hommes parce que le temps partiel n'existe pas (ou peu) dans la construction. Et même si ce n'était pas le cas, les femmes qui travaillent dans la construction ont du caractère et ne se laisseraient pas marcher sur les pieds. Enfin, beaucoup d'entreprises qui engagent des femmes souhaitent les voir devenir chef d'équipe.

« Avec une femme conducteur de travaux, les ouvriers se comportent différemment : ils n'ont pas besoin de prouver qu'ils sont les plus forts. Ils sont plus respectueux. Par exemple, si je leur fais remarquer qu'ils n'ont pas mis leur équipement individuel de sécurité, ils vont le mettre. Avec un collègue masculin, ils auront tendance à dire « ça fait 20 ans que je travaille comme ça, alors... ». Ils apprécient aussi que je prenne le temps de leur parler de leur travail, de les écouter. »³⁴

(Nathalie, 26 ans, conductrice de travaux)

Quelles sont les perspectives, les prochains défis du projet ?

Continuer de combattre les stéréotypes... des deux côtés ! Les hommes dans la construction souffrent aussi des stéréotypes (« Siffleurs de jupon »). Les jeunes apprentis doivent également surmonter toute une série d'obstacles (bizutage, etc.). La plus grosse difficulté, c'est de montrer que c'est possible !

Enfin, continuer de développer des outils de sensibilisation, développer un groupe de communication avec le FOREM, une newsletter qui rassemblera des témoignages et une exposition itinéraire dans des lieux de formation en Wallonie.

Car, lorsqu'on entend les témoignages des unes et des autres, l'aventure en vaut la chandelle :

« Notre responsable d'atelier était à deux ans de la retraite et je souhaitais anticiper pour qu'il transfère ses compétences à une nouvelle recrue. Traditionnellement, j'ai toujours accueilli des stagiaires femmes dans notre atelier. Celle que nous avons chez nous à l'époque effectuait un stage d'application dans le cadre de sa formation de menuiserie à l'AFPA du Mans et me paraissait très motivée. Elle possédait un bon niveau technique. Comme il s'agissait d'une embauche en CDI et donc d'un changement durable pour l'équipe, j'ai sollicité l'avis des salariés. L'avis ayant été très positif, je lui ai proposé le poste en septembre 2004. Ma seule difficulté fût la création d'un vestiaire/sanitaire près de l'atelier. Difficulté en termes de place mais aussi bien sûr de coût. Ayant obtenu une aide financière publique, j'ai pu procéder à cet investissement. Un investissement qui me sera d'ailleurs utile pour des stagiaires ultérieures. Car si ce recrutement était à refaire, je le referais immédiatement. Je crois qu'il y a un complément inégalable apporté par une femme dans un milieu masculin (la réciproque serait d'ailleurs tout à fait vraie !). J'ai constaté des changements dans l'ambiance générale : moins d'agressivité, plus de solidarité. J'ai même remarqué une émulation

33 Ces raisons sont extraites d'une liste de la Fédération française du Bâtiment. Cliquer [ici](#) pour visualiser le site.

34 Cliquer [ici](#) pour accéder aux paroles de femmes investies dans les métiers du bâtiment.

entre les compagnons au plan pédagogique... »³⁵ (Jean-François, chef d'entreprise dans la menuiserie bois et aluminium, 8 salariés au Mans/France)

« Mon projet est de devenir technicienne métreur en électricité. Mais avant tout, il me faut connaître le terrain. Je travaille donc en atelier et sur chantier. Dès qu'une armoire électrique est achevée, une autre nous attend dans une usine, une école ou chez un particulier... J'interviens en binôme et la personne qui m'accompagne est toujours plus expérimentée que moi, alors je me forme tous les jours. Je suis curieuse de nature et j'ai soif d'apprendre. Je donne tout ce que je peux apporter au chantier. Vraiment, cela me change de mes précédentes expériences où l'on ne me laissait pas m'exprimer. Les rapports sont francs et directs, les avis de chacun importants : c'est un véritable travail d'équipe. Je m'épanouis dans cet univers. »³⁶ (Ludivine, 26 ans, métreur)

- - Propos recueillis par Marie Van Cranenbroeck pour l'asbl Le Grain le 30 mars 2010. - -

35 Cliquer [ici](#) pour accéder aux paroles de femmes investies dans les métiers du bâtiment.

36 Cliquer [ici](#) pour accéder aux paroles de femmes investies dans les métiers du bâtiment.

Conclusions : Ouvrir les possibles

Depuis sa création, *Le Grain* asbl défend et promeut la pédagogie émancipatrice, c'est-à-dire tous les moyens qui permettent aux publics défavorisés ou discriminés de s'émanciper, que ce soit au niveau de l'éducation, du travail ou dans la société en général, pour les conduire à l'autonomie et à la solidarité.

L'année dernière, le dossier « *Femme, formation et insertion. Quels défis pour quelle émancipation ?* » a décrypté les difficultés et les barrières que doivent surmonter les femmes pour se frayer une place dans le monde de la formation et de l'insertion, pour avoir accès au travail. Comme Ariel Carlier le rappelle dans son intervention, les femmes sont confrontées, davantage que les hommes, aux temps partiels subis, éclatés, aux contrats à durée déterminée, à la ségrégation horizontale ou verticale et aux écarts salariaux. Le constat que dresse Philippe Alonzo est encore plus amer :

« Pour que les femmes soient tolérées sur le marché du travail, il faut qu'il y ait suffisamment d'emploi pour tout le monde (sous-entendu les hommes) et qu'elles fassent la preuve de leur légitimité à occuper un emploi ! En d'autres termes, aujourd'hui comme hier, l'emploi féminin doit s'expliquer, se justifier. De là vient le fait que, dans l'imaginaire collectif, cet emploi féminin reste plus facile à relativiser que l'emploi masculin. Ainsi, l'ensemble des discriminations qui touchent les femmes dans la sphère du travail et que l'on identifie à travers les phénomènes de sur-chômage, de travail à temps partiel, d'absence de promotion, de naturalisation des qualifications, de flexibilité et de précarisation des statuts, agissent dans le sens d'une limitation du droit, quand on est une femme, à occuper une place légitime sur le marché du travail et de l'emploi. Autrement dit, de quelque nature qu'elles puissent être, les discriminations à l'égard des femmes sont encore perçues dans l'imaginaire collectif, comme étant moins graves et moins problématiques que celles qui touchent les hommes. »³⁷.

Dans notre introduction, nous avons repris trois témoignages de femmes, extraits de notre dossier 2009, qui mettent en exergue quelques-uns des obstacles auxquels les femmes migrantes sont confrontées. Comme le souligne Margaret Maruani, les défis sont immenses parce que « *Les facteurs d'inégalités (...) ne se juxtaposent pas : ils se renforcent, se multiplient et se cumulent. Ce phénomène apparaît encore plus fortement lorsque l'on examine la répartition du chômage selon la nationalité, le sexe est l'âge.* »³⁸. Persuadée que le chemin est certes encore long mais que des avancées et des solutions sont possibles, *Le Grain* asbl a poursuivi ses rencontres et ses contacts avec des actrices et des acteurs de terrain, qui réfléchissent, avancent et travaillent avec ces femmes.

Isabelle Carles a mis en contexte la thématique et dressé le portrait des femmes immigrées. Elle s'est penchée sur la question de leur invisibilité et de la diversité de leurs parcours. Elle a aussi pointé les difficultés d'insertion traversées par ces femmes : faible taux d'emploi, petit nombre de profession accessible, déqualification professionnelle, entre autres.

Les voix du terrain, Carine Bastien et Maria Miguel-Sierra, ont mis en évidence ces mêmes barrières, vécues au quotidien au sein de leurs associations. Dépasser les problèmes de langue, de formation, s'affranchir d'une famille parfois résistante à cette insertion, maintenir une formation de qualité malgré les moyens limités et les obligations administratives, autant de défis relevés et à relever chaque jour.

Ariel Carlier a retracé le chemin parcouru par le FOREM pour prendre en compte le genre et la diversité au sein de l'institution. En parlant de ségrégation horizontale, elle a également rappelé cette réalité qui

37 ALONZO Ph., *Femmes et salariat. L'inégalité dans l'indifférence*, L'harmattan, Paris, 2000, p. 18-19.

38 MARUANI, M., *Travail et emploi des femmes*, Coll. Repères, La Découverte, Paris, 2000, p. 59.

fait qu'une femme active sur deux travaille dans 20 % des professions³⁹.

Ce dernier constat, la réalité du terrain, les témoignages, les recherches, tout cela nous a amené à choisir le titre de ce dossier : « *Femmes, insertion, migration : ouvrir les possibles*. Et pour cela, que faire, quelles pistes suivre ? »

Avec le projet coordonné par Agnès Marlier, on peut se mettre à espérer que d'autres initiatives puissent voir le jour pour briser la ségrégation horizontale, pour décloisonner les emplois majoritairement féminins ou masculins, pour faire évoluer les mentalités. En avril dernier, la province du Luxembourg, en Belgique, a mis en place une initiative qui va dans le même sens, à l'image de ce qui se fait au Grand-Duché du Luxembourg⁴⁰ : un *Girls Day Boys Day*, soit une journée pour permettre aux jeunes d'aller vers des métiers atypiques⁴¹. **Poursuivre et multiplier ces projets.**

La sensibilisation au genre et à la mixité est une piste importante, casser les stéréotypes de part et d'autre... Les chercheurs soulignent que ce n'est pas un hasard si les filles se dirigent souvent vers les mêmes filières d'études, ce qui aura une implication sur leur vie entière : « *Marie Duru-Bellat montre que les filles ont de bonnes raisons de se comporter ainsi : les orientations [scolaires] féminines sont des choix « raisonnables » et rationnels qui anticipent sur les possibilités qui leur seront offertes sur le marché du travail, ainsi que sur les rôles sociaux qui les attendent dans la sphère familiale.* »⁴². Cette citation est aussi d'actualité pour décrire le parcours des femmes migrantes, qui se tournent presque toutes vers le Care... **Montrer que d'autres possibles existent.**

L'accès au monde du travail est un véritable enjeu et une source d'inégalités « sur toute la longueur », des études à la pension, en passant par l'entrée sur le marché du travail et les carrières en pointillés... Un récent article de l'Observatoire des inégalités fait état de ce constat : « *Reste qu'au moment du départ, les femmes perçoivent une pension inférieure de 42 % à celle des hommes en moyenne. Ceci pour deux grandes raisons : d'une part les femmes sont en moyenne nettement moins rémunérées que les hommes, d'autre part un grand nombre d'entre elles n'ont eu que des carrières incomplètes, liées notamment à la maternité.* »⁴³. Et même s'il peut être une souffrance⁴⁴, le travail est aussi un **rempart contre les accidents de la vie.**

Les inégalités se multiplient entre elles et augmentent les difficultés pour les femmes migrantes. Manque de réseau, poids de la famille, non reconnaissance des diplômes et expériences, petit nombre d'emploi accessible, barrière de la langue, la liste est longue... Il est urgent de **repenser certaines mesures politiques**, telles que les conditions de reconnaissance des diplômes ou l'accès aux titres de séjour et de travail, comme le souligne Odile Merckling :

« *Un autre problème est celui de la perte d'autonomie de ces femmes et de leurs conditions d'accès au marché du travail. Dans un premier temps, du fait d'une faiblesse des contacts avec la société d'accueil, la migration a plutôt accru, la dépendance des femmes à l'égard de leur conjoint ou de la hiérarchie masculine communautaire. En second lieu, sont intervenues les conditions d'obtention de titres de séjour - le plus souvent en tant qu'épouses et mères et non en tant que travailleuses (...).* »⁴⁵

39 ALONZO Ph., *Femmes et salariat. L'inégalité dans l'indifférence*, L'harmattan, Paris, 2000, p. 25.

40 Cliquer [ici](#) pour accéder au site.

41 Cliquer [ici](#) pour accéder au site (consulté le 17/08/2010).

42 MARUANI M., *Travail et emploi des femmes*, Coll. Repères, La Découverte, Paris, 2000, p. 29.

43 Cliquer [ici](#) pour accéder à l'article.

44 PEZE M., *Ils ne mouraient pas tous mais tous étaient frappés*, Flammarion, Coll. Champs actuel, Paris, 2010.

45 MERCKLING, O., *Emploi, migration et genre. Des années 1950 aux années 1990*, Coll. Logiques sociale, L'harmattan, Paris, 2003, p. 105



FEMMES, INSERTION, MIGRATION
ouvrir les possibles

MARIE VAN CRANENBROECK, 2010

Aider les femmes migrantes à dépasser les barrières de la langue, de formation et d'environnement, l'expérience des associations Gaffi et La Voix des Femmes montre que cet apprentissage est long, n'aboutit pas toujours directement à un emploi mais qu'il est essentiel pour une bonne intégration et surtout, qu'il permet à la femme de s'émanciper, de **se créer une place dans la société.**

Bibliographie

1. Livres

- ✧ ALONZO Ph., *Femmes et salariat. L'inégalité dans l'indifférence*, L'harmattan, Paris, 2000
- ✧ BERSSET A., WEYGOLD, S.A., CREVOISIER, O., HAINARD, F., *Main-d'oeuvre étrangère et diversité des compétences. Quelle valorisation dans les entreprises ?*, L'harmattan, Paris, 2000
- ✧ BOUTILLIER S., LESTRADE, B. (coord. par), *Le travail des femmes. Axes d'émancipation*, Coll. Innoval, L'harmattan, Paris, 2004
- ✧ CASTEL R., *Les métamorphoses de la question sociale*, Folio Essais, Paris, 2007
- ✧ CHERENTI R., *Mesure anthropométrique de l'Homme le plus pauvre de Wallonie*, Fédération des CPAS, UVCW, 2010
- ✧ EDIN V., *Insertion. Le temps de l'action*, Autrement, Paris, 2010
- ✧ FERRERAS I., *Critique politique du travail. Travailler à l'heure de la société des services*, Sciences Po Les Presses, Paris, 2007.
- ✧ FILLIEULE O., ROUX, P. (sous la dir.), *Le sexe du militantisme*, Presses de la Fondation nationale des Sciences Politiques, Paris, 2009
- ✧ FLAHAUT E., *L'insertion professionnelle des femmes : entre contraintes et stratégies d'adaptation*, Presses universitaires de Rennes, Rennes, 2006
- ✧ FRO, F., GIGUIERE S. (sous la dir.), *De l'immigration à l'intégration. Des solutions locales à un défi mondial*, OCDE, Paris, 2007
- ✧ GROOTAERS D., TILMAN, F., *La pédagogie émancipatrice. L'utopie mise à l'épreuve*, P.I.E.-Lang, Bruxelles, 2002
- ✧ HERMAN G. (Ed.), *Travail, chômage et stigmatisation. Une analyse psychosociale*, De Boeck, Bruxelles, 2007
- ✧ JENKINS S., *Gender, Place and the Labour Market*, Ashgate, Burlington, 2004
- ✧ MAURIN E., *La peur du déclassement. Une sociologie des récessions*, Coll. La République des Idées, Seuil, Paris, 2009
- ✧ MARUANI M., *Travail et emploi des femmes*, Coll. Repères, La Découverte, Paris, 2000
- ✧ MARUANI M., NICOLE-DRANCOURT C., *Au labour des dames. Métiers masculins, emplois féminins*, Syros Alternatives, Paris, 1989
- ✧ MARUANI M., REYNAUD E., *Sociologie de l'emploi*, 4ème Ed., Coll. Repères, La Découverte, Paris, 2004
- ✧ MEDA D., *Le temps des femmes. Pour un nouveau partage des rôles*, Coll. Champs actuel, Flammarion, Paris, 2001
- ✧ MERCKLING O., *Emploi, migration et genre. Des années 1950 aux années 1990*, Coll. Logiques sociale, L'Harmattan, Paris, 2003
- ✧ STROOBANTS M., *Sociologie du travail*, 2ème Ed., Armand Colin, Paris, 2007

2. Articles

- ⤴ Actes du colloque *Femmes & Insertion professionnelle*, Université du Maine, Le Mans, avril 2004
- ⤴ BARTHOLOME C., BLAIRON, J. et alii, *Travail social et capital culturel. Évolution d'un dispositif d'insertion socio-professionnelle*, InterMag, Namur, décembre 2009
- ⤴ CHERENTI R., *Mesure anthropométrique de l'homme le plus pauvre de Wallonie*, Fédération des CPAS, UVCW, janvier 2010 (www.uvcw.be/cpas)
- ⤴ Dossier *Femmes, formation et insertion : quels défis pour quelle émancipation ?*, Le Grain asbl, Bruxelles, mars 2009
- ⤴ Dossier *Les politiques d'insertion professionnelles*, in *La Revue Nouvelle*, janvier 2009, pp. 28-64
- ⤴ Dossier *Lutter contre les discriminations et promouvoir l'égalité de traitement à l'école, en stage, dans l'entreprise*, Talent (Territoires en Action Lorrains pour l'Égalité Nouvelle au Travail), Nancy, 2008
- ⤴ LIENARD G., HERMAN G. (en collab.), *Le manque structurel d'emploi et la responsabilité du chômeur*, in *CERISIS*, La Louvière, 2006. *Sociologie du travail*, n° 51/2, CNRS-Elsevier, Issy-les-Moulineaux, 2009, pp. 170-217

3. Internet

- ⤴ *Femmes et insertion : le grand écart*, in *La lettre de l'insertion*, n° 19, octobre 1996.
- ⤴ GADREY, J., *Modèle nordique vs modèle anglo-saxon*, in *L'Économie politique*, n° 19, juillet 2003.
- ⤴ LADA, E., *Travail et santé précaire se conjuguent au féminin*, in *Santé et Travail*, n° 61, janvier 2008.
- ⤴ MARUANI, M., *Travail et emploi des femmes*, 2003, in <http://citoyen.eu.org/doc/Maruani.php> (consulté le 23/09/2009).
- ⤴ MARUANI, M., MEULDERS, D., *Chômage, sous-emploi et précarité : une comparaison européenne*, Fundação Carlos Chagas, in [www.fcc.org.br/seminario/MARUANI MEULDERS.pdf](http://www.fcc.org.br/seminario/MARUANI_MEULDERS.pdf) (consulté le 24/09/2009).
- ⤴ MAURIN, L., *Le travail des femmes*, in *Alternatives Économiques*, n° 127, mai 1995.
- ⤴ MAURIN, L., *École, emploi, revenus : le grand écart entre hommes et femmes*, in *Alternatives Économiques*, n° 185, octobre 2000.
- ⤴ MEDA, D., *L'emploi des femmes : un sujet toujours d'actualité*, in *Alternatives Économiques*, Hors-série n° 71, décembre 2006.
- ⤴ MERON, M., *Hommes-femmes, vers de nouvelles (in)égalités ?*, in *Alternatives Économiques*, Pratique n° 27, janvier 2007.
- ⤴ MERON, M., *Quel accès à quel métier ?*, in *Alternatives Économiques*, n° 277, février 2009.
- ⤴ NAHAPETIAN, N., *La division sexuelle du travail fait la résistance*, in *Alternatives Économiques*, Hors-série n° 71, décembre 2006.
- ⤴ *Pénurie de main-d'oeuvre (bis). Et les femmes ?*, in *La lettre de l'insertion*, n° 59, mai 2000.
- ⤴ PERIVIER, H., *L'emploi des femmes ou le statu quo inégalitaire*, in *Alternatives Économiques*, Pratique n° 32, janvier 2008.

4. Documentaires/DVD

- ⤴ TALENT, *Lutter contre les discriminations et promouvoir l'égalité de traitement à l'école, en stage, dans l'entreprise*, TALENT (Territoires en Action Lorrains pour l'Égalité Nouvelle au Travail)/ACSE, 2008.
- ⤴ VAN CUTSEM, Ch., *Construire son futur. Une formation en insertion socioprofessionnelle*, VIDEP, en coproduction avec le Gaffi, 2009.
- ⤴ VIALLET, J.-R., *La mise à mort du travail. La destruction. L'aliénation. La dépossession*, France Télévisions Distribution, 2009.