

*D*iversités et *C*itoyennetés

La Lettre de l'IRFAM

Institut de Recherche, Formation et Actions sur les Migrations

N° 7
III/2006

Dossier :

Femmes, immigration, autonomie Vieux débats, nouvelles réalités

IRFAM-Secrétariat : Juan Pardo-Garcia
17 Rue Agimont 4000 Liège - Belgique
T. 04-221 49 89 F. 04-221 49 87
info@irfam.org - www.irfam.org

Sommaire

- **Editorial. Femmes de l'immigration : nouvelles questions**
- **DOSSIER : Femmes, immigration, autonomie. Vieux débats, nouvelles réalités**
 - « Exploitations, violences et discriminations. Femmes issues de l'immigration dans le champ de l'emploi en Europe francophone », un texte d'Altay Manço, IRFAM
 - Interview de Jamila Moussaoui, psychothérapeute
 - Publications
 - Agenda

*Numéro réalisé dans le cadre du partenariat avec le Centre Bruxellois d'Action Interculturelle :
« Mariages et Migrations », un projet soutenu par la Fondation Roi Baudouin*



Avec le soutien de la Communauté française, Service de l'Education permanente

Editorial

Femmes de l'immigration : nouvelles questions

Chères amies, chers amis,

L'IRFAM a mené, en 1999-2001, une recherche-action dans le cadre du [programme DAPHNE de la Commission européenne à propos des violences intrafamiliales et socio-institutionnelles exercées à l'encontre des filles et femmes musulmanes issues de l'immigration en Europe](#). Ce travail couvrant les territoires français, belge et allemand avait montré que, par exemple, dans le domaine de l'emploi des femmes immigrées et issues de l'immigration, il restait encore de nombreux points d'ombre à éclaircir en matière de connaissance des mécanismes discriminatoires et des pratiques violentes qui touchent cette population.

Si le rapport à l'emploi de ces publics spécifiques se construit dans un contexte global de mutation du monde du travail (changement des modes de production, des identités liées au travail, etc.), une approche particulière semble nécessaire à propos des exclusions précises dont les femmes immigrées sont l'objet sur les marchés de l'emploi et de la formation professionnelle (par exemple, la question du foulard et des orientations vers le circuit technico-professionnel). Par ailleurs, l'approche spécifique des femmes musulmanes est de nature à éclairer notre compréhension de la position de toute femme issue de l'immigration extra-européenne.

Plus encore, les phénomènes migratoires relativement nouveaux amènent à considérer des situations problématiques nouvelles concernant la position des immigrées en provenance des pays de l'Est, de l'Extrême-orient et de l'Afrique subsaharienne.

Cette position se conjugue en termes d'exploitation par des réseaux de travail clandestin, notamment domestique, et aussi de prostitution comme certains mémoires réalisés au sein de notre institut tendent à l'illustrer.

On, constate ainsi que de plus en plus de femmes issues de régions économiquement, socialement ou politiquement sinistrées tentent d'accéder à un niveau de vie humaine par l'immigration.

Le mariage avec une personne installée en Europe devient ainsi une porte de salut pour de nombreuses femmes du Tiers-Monde les mettant parfois dans des situations de risque importante. On constate ainsi des connexions entre les anciennes vagues migratoires de femmes et les nouvelles, sans oublier que les jeunes filles issues de l'immigration et nées en Europe sont également concernées par des pratiques de mariage et d'emploi, souvent au sein de réseaux familiaux élargis, pouvant représenter des formes d'oppression.

C'est dans un souci de renouvellement de notre connaissance de ces faits et de plus grande sensibilisation des intervenants de terrain *qu'en 2005/2006, l'IRFAM a développé avec le [Centre Bruxellois d'Action Interculturelle \(CBAI\) un travail de réflexion soutenu par la \[Fondation Roi Baudouin \\(FRB\\)\]\(#\)](#)*.

Le présent numéro est une des contributions de l'IRFAM à ce dossier. Les lecteurs pourront compléter leur information dans les publications qui suivront et qui seront supportées par *l'Agenda Interculturel* de notre partenaire de Bruxelles (en septembre 2006), ainsi que par notre collection « *Compétences Interculturelles* » chez l'Harmattan (courant 2007).

L'importance de l'information dans ce domaine se mesure notamment en regard des besoins des intervenants sociaux. Face à ces phénomènes transnationaux complexes et lourdement chargés d'images émotives, les acteurs de l'insertion socioprofessionnelle, les enseignants et les formateurs, ainsi que les responsables politiques sont souvent démunis et réagissent à la hâte et avec peu de discernement. Ils risquent ainsi de causer une victimisation supplémentaire des personnes concernées.

L'objectif du numéro est de définir les cadres d'une réflexion globale à propos des liens entre les migrations, l'emploi, la famille, le mariage et l'autonomie des femmes.

Il s'agit de considérer le cas des femmes issues de l'immigration en Europe (France et Belgique,

essentiellement) et singulièrement celles membres de familles de culture musulmane.

L'exercice sera illustré par l'article d'**Altay Manço**, directeur scientifique de l'IRFAM. Il propose une synthèse d'études empiriques récentes. Ce travail fut rendu possible par la coopération, dans le cadre de recherches ponctuelles, entre l'IRFAM et diverses autres structures opérant en Belgique francophone. Les travaux menés montrent la nécessité d'organiser une plus large opération de récolte d'information et de sensibilisation-accompagnement tant des femmes concernées que du public de professionnels appelés à travailler avec elles. Cet investissement s'impose dans le cadre d'une politique efficace de lutte contre les discriminations, violences et exploitations se dressant sur le chemin de l'intégration, de l'accès à

l'autonomie et du développement psychosocial des femmes issues de l'immigration.

L'interview de **Jamila Moussaoui**, psychologue clinicienne à Charleroi permet quant à elle d'approfondir la connaissance que nous avons des contextes psychologiques, familiaux et communautaires qui président les mariages entre jeunes issus de l'immigration et des candidats à l'immigration vers l'Europe. Il s'agit également d'illustrer, dans ce cadre, la vulnérabilisation dont sont frappés des femmes, mais également des hommes.

S. Amorantitis,
Directeur de l'IRFAM

Dossier :
***Femmes, immigration, autonomie
vieux débats, nouvelles réalités***

**Exploitations, violences et discriminations. Femmes issues de l'immigration
dans le champ de l'emploi en Europe francophone**

1. Diagnostics de départ

1.1. La transformation des identités dans le champ du travail et des relations professionnelles

Le cas des femmes immigrées dans leurs liens à l'emploi doit être envisagé au sein d'un contexte global de mutations des rapports professionnels dans le monde occidental. Ainsi, la façon de pratiquer son métier, de s'organiser et de se définir à partir de lui, de structurer sa vie autour de lui, s'est profondément modifiée dans le contexte actuel de changements permanents, de retournement des conjonctures ou des politiques. La vie professionnelle des hommes et des femmes européens apparaît désormais comme un processus marqué d'incertitudes, comme un parcours confronté à des problèmes de définition de soi et de reconnaissance par les autres. L'évolution des emplois a été marquée au cours de ces 30 dernières années par la montée continue du chômage et par la précarisation des emplois (temps partiels, intérim, etc.). Ces transformations touchent principalement les jeunes et les femmes.

L'ancienne société salariale, industrielle, manuelle, conflictuelle et négociatrice, peu encline aux transformations rapides, a fait place à une nouvelle société tertiaire, informatisée, innovante, post-moderne, c'est-à-dire à la fois techniquement plus efficace et financièrement plus rentable. Cette nouvelle donne est aussi extraordinairement insaisissable, sous l'influence du moindre fait économique se passant parfois de l'autre côté de la Terre. Un des problèmes majeurs est que les emplois ainsi créés dans le secteur tertiaire (informatique, commercial, recherche et développement, éducation et formation, etc.) ne sont en général pas occupés par ceux qui jadis occupaient les emplois détruits par la transformation et la mondialisation de l'économie. On constate donc une dualisation du marché du travail avec la désaffiliation (isolement, absence de liens sociaux, dépendance) des moins diplômés, des plus fragiles, des moins protégés, des « derniers arrivés », des femmes...

Même si le temps de labeur presté dans les pays développés est toujours plus réduit dans la vie des individus, le travail reste cependant central dans le fonctionnement économique comme dans la structuration sociale et dans le développement psychique. Le citoyen participe à la vie sociale quasiment au prorata de son pouvoir d'achat. Toutefois, les formes identitaires que le travail implique ont évolué sous l'effet de trois tendances essentielles¹ :

- Le travail est devenu de plus en plus souvent une activité de résolution de problèmes et non d'exécution mécanique de consignes et d'application de procédures préétablies. L'acte productif s'est élargi pour devenir une activité de gestion globale de processus, de flux physiques et d'informations. Il s'est intellectualisé et a gagné en autonomie.
- La notion de qualification sanctionnée par le diplôme a fait place à la notion de compétence, c'est-à-dire à la capacité des salariés à contribuer à la compétitivité de leur entreprise à travers des qualités comme l'initiative, la responsabilité, l'esprit d'équipe, ... La formation continue, souvent accompagnée de la mise en place de groupes divers (qualité, progrès, etc.) est devenue partie d'une stratégie managériale consistant à dévaloriser les identités collectives de métier ou de classe pour convertir le salarié à une culture d'entreprise. Dans le courant des années 90, cette notion de compétence a évolué vers la notion d'employabilité : l'entreprise n'est plus en charge des compétences de ses salariés, mais chaque salarié devient responsable de son maintien en état de compétence ou de compétitivité sur le marché, tout comme on se maintient dans une bonne forme physique.

¹ La transformation des références identitaires dans le monde du travail vont de pair avec des mutations observables dans d'autres champs et entretiennent avec ces champs des rapports parfois étroits : la famille, les relations de sexe, la religion, la politique, etc. (Dubar, 2000).

- Enfin, le travail est de plus en plus considéré comme une relation de service centrée sur la satisfaction du client. Il ne s'agit plus de produire et d'essayer ensuite de vendre ce qui a été produit, mais de répondre aux demandes du marché dans les délais les plus brefs et de mettre le client au centre de ses activités. La grande entreprise se transforme, éclate en unités interconnectées et devient une entreprise-réseau mondialisée.

Il n'est donc plus question d'apprentissages définitifs, linéaires et spécifiques aux premiers âges suivis de la stabilité et de la continuité du cycle de vie à l'âge adulte, d'une génération à l'autre, mais d'une remise en question permanente de soi dans un modèle où l'impératif est d'être soi-même, de se réaliser, de se dépasser, d'être performant et responsable, d'être fort et entreprenant, d'être constamment à la conquête de son identité personnelle dans un monde en changement perpétuel... (de Gaulejac, 1987).

Face à de tels impératifs qui placent constamment l'individu dans une problématique de réaménagement du rapport à soi, beaucoup souffrent à un moment ou à un autre, voire de façon chronique d'un sentiment d'insuffisance, d'une conscience aiguë de ne pas être à la hauteur, d'une impression de manque et d'impuissance à agir, de ce que Ehrenberg (1998) appelle la « fatigue d'être soi »². La dépression, identifiée comme une pathologie identitaire chronique, apparaît ainsi comme le mal de la fin du XXe siècle. Les chiffres fournis par les études épidémiologiques sont inquiétants : les pathologies dépressives définies comme des pathologies de l'insuffisance sont devenues le trouble mental le plus répandu dans le monde et leur pronostic est sombre : la moitié des patients récidivent deux ans après un épisode dépressif ; un sur cinq se chronicise ; ...

En pareilles circonstances d'accroissement de concurrence interindividuelle et intergroupale au sein des entreprises et administrations, un contexte aggravé par la précarité des emplois publics et privés, on rencontre de plus en plus d'actes de violence psychologique ou physique tantôt tourné vers autrui (harcèlement, racisme, etc.), tantôt visant une destruction de soi (alcoolisme, autres dépendances, retrait social, absentéisme, suicides, etc.). Ces faits prenant de l'ampleur, les médias et les syndicats sont plus nombreux à traiter de ces phénomènes, ainsi que du stress dans le domaine professionnel qui remplace, en prévalence de risque de santé publique, les accidents du travail et autres affections dus aux pollutions des industries lourdes d'antan. Les recherches scientifiques et les séminaires sur ces sujets se multiplient également.

L'individu ou un groupe de travailleurs victimisés est ainsi isolé du reste des collègues tant spatialement que par-delà des horaires ou des tâches spécifiques, parfois ballotté d'un service à l'autre. Certains cas de harcèlement sexuel sont également notés. Les sentiments d'injustice, les jalousies mal gérées, les erreurs de communications, les préjugés et stéréotypes ethniques, les indécidables des dirigeants, etc. sont souvent citées comme sources de frustrations et peuvent dégénérer en conflits. Tout se passe comme si l'interdépendance des acteurs si chère au fonctionnement efficace de notre société et de nos entreprises sectorisées, compartimentées, était oubliée au profit de l'individualisme exacerbé du fonctionnement mercantile de l'économie. On note donc l'importance de l'installation des stratégies et d'une ambiance de coopération utile et mutuellement bénéfique dans la prévention des conflits et violences sur les lieux de travail³.

1.2. La condition spécifique des femmes issues de l'immigration

D'ordinaire, les femmes immigrées ou issues de l'immigration extra-européenne exercent en Europe des emplois peu ou pas qualifiés, quel que soit leur niveau de formation. Alors que la majorité des femmes actives européennes exercent en tant qu'employées dans les secteurs du tertiaire, de nombreuses femmes immigrées sont ouvrières et une sur quatre environ travaille dans le secteur du nettoyage et de l'entretien de locaux ou des espaces domestiques, ainsi que dans le domaine des soins aux personnes. Les statuts qu'elles occupent sont le plus souvent précaires et mal rémunérés. Un bon nombre d'entre elles occupent des emplois à temps partiel. La population active féminine d'origine étrangère est, en outre, particulièrement confrontée au chômage : son taux d'inoccupation est plus du

² Cf. également la notion de la « fuite de soi » (Bolle de Bal, 1997).

³ Des recherches-actions réalisées notamment aux Etats-Unis (Baron, 1994) où l'on estime qu'environ 20 % du temps de travail passe à solutionner les conflits dû à la cohabitation professionnelle des acteurs divers, conflits qui dans la plupart des cas deviennent larvées et affectent négativement la rentabilité des équipes durant de nombreuses années, montrent que les solutions positives et pacificatrices passent par une plus ample et plus authentique implication des gens dans les prises de décision qui les concernent. Dans de nombreux lieux, ce type de concertations existent de manière spontanée, comme existent des « médiateurs » spontanés. Mais leurs expériences ne sont que rarement valorisées. Ces personnes pourraient bénéficier momentanément d'une limitation de leurs charges afin de rendre indépendamment service aux personnes en conflit, aux victimes d'exclusion, etc. On propose diverses pistes : - installer un contexte, un fonctionnement et des lieux de négociation (des espaces-temps de parole pour le personnel, pas nécessairement toujours en lien avec le travail presté) ; - définir un « but suprême » collectif capable de sublimer les conflits et les diversités au sein d'un même service ; - créer et généraliser des contextes de travail, des ambiances, des relations, etc. qui se sont avérées pacificateurs et plaisants pour les individus, sur base de sondages, observations et entrevues ; - inviter des médiateurs, tierces personnes respectées par les parties en conflit ou en difficulté ...

double de la main-d'œuvre féminine européenne, elle-même surreprésentée en regard de la population active masculine inoccupée. Les travailleuses issues des récentes couches de l'immigration sont parfois sujettes à des situations d'exploitation dans le cadre de statuts infralégaux, notamment de nombreuses situations de prostitution. En cas de récession économique, leurs hommes au chômage risquent de leur prendre leurs emplois.

Divers paramètres interviennent dans l'appréciation de la situation socioprofessionnelle des femmes issues de l'immigration : lieu de naissance, (pour les immigrées) date d'arrivée en Europe, raisons de la présence dans le pays d'accueil (regroupement familial, études, asile politique, mariage, etc.), niveau et lieu de formation, maîtrise des langues du pays d'accueil, situation familiale et nombre d'enfants, origine ethnique et socioculturelle (rurale, urbaine), origine du mari pour les femmes mariées, lieu d'installation, etc. Selon chacun de ces paramètres, les chances d'une femme d'origine étrangère de trouver un emploi stable et typique seront grandement modifiées. Si une intégration socio-économique au pays d'accueil passe en général par le travail professionnel, celui-ci permettra aussi aux femmes de s'affirmer dans le sein familial ou communautaire.

Dans la société européenne, de fait, le statut de la femme, son émancipation socioculturelle et, plus généralement, toute inscription dans la vie sociale, semble passer par le travail professionnel. Cette situation a graduellement créé les conditions sociales d'une égalisation d'accès aux études et à tout type d'emploi pour les femmes, bien que de nombreuses inégalités de traitement et de reconnaissance existent encore entre les deux sexes. Ainsi, en plus des difficultés conjoncturelles qui limitent l'accès à l'emploi des personnes peu qualifiées, une abondante littérature montre que les femmes d'origine étrangère sont discriminées sur le marché du travail tant parce que femmes que parce qu'étrangères. Dans ce cadre général, il est important d'étudier les discriminations, violences et difficultés qui sont spécifiques aux jeunes femmes selon, notamment, les niveaux suivants :

- Les mécanismes qui président à l'orientation et à la formation scolaire, linguistique et professionnelle des jeunes femmes, mécanismes qui introduisent des biais précoces limitant considérablement leurs chances d'accès au marché du travail.
- Le rapport vie de famille/vie professionnelle, en soi complexe pour toute femme envisagé dans le cadre des systèmes culturels et familiaux des immigrés.
- Les discriminations à l'embauche et à l'emploi qui frappent les femmes issues de familles immigrées (notamment la question du foulard) qui doivent être approchées tant du point de vue des employeurs que de celui des agents et des organismes qui travaillent dans le secteur de l'aide à l'insertion et de la formation socioprofessionnelle.
- Les phénomènes d'exploitation et d'asservissement touchant les immigrées importés pour la domesticité, pour être employés pour de fonctions clandestines et vouées à la prostitution.

Acteurs principaux des politiques de l'égalité des chances entre hommes et femmes, il arrive que les agents (en particulier féminins) des structures d'aide à l'emploi et des établissements de formation professionnelle soient alertés ou choqués par le devenir des jeunes femmes issues de l'immigration. Cette situation, source de crispations mutuelles, annule parfois toute possibilité de contact et de collaborations positives entre, d'une part, les structures d'aide et de formation et, d'autre part, les jeunes et les familles de l'immigration. Or, aucune intégration n'est possible sans échanges et sans climat de confiance.

Dans le cas belge, par exemple, suivant la scolarité obligatoire jusqu'à dix-huit ans, les *jeunes nées de migrants* côtoient les jeunes autochtones et peuvent être attirées par le modèle d'émancipation occidentale qui leur est proposé tant par les médias que, tout simplement, par leurs enseignantes. Elles sont donc partagées entre le modèle familial qui donne l'exemple d'une mère entièrement dévouée à ses enfants et à sa famille (situation attendue dans une certaine mesure par la société occidentale qui attend de la famille immigrée qu'elle contribue à l'effort démographique) et le modèle sociétal qui laisse entrevoir une réussite économique précédée par une longue période de scolarisation. Si ce modèle "occidental" et individualiste n'annule pas la possibilité de fonder une famille et d'avoir des enfants, il complique cet objectif si "habituel", dans la mesure où le modèle occidental semble idéalement subordonner la famille et les enfants à l'insertion économique. Par ailleurs, de plus en plus de jeunes femmes souhaitent échapper au schéma classique du devenir de leur mère et tentent coûte que coûte une insertion en Europe occidentale, se faisant parfois attraper par des réseaux d'exploitation.

Ces femmes aux prises avec le marché de l'emploi doivent répondre à des attentes diversifiées provenant d'une série de protagonistes, parmi lesquels : elles-mêmes, leur mari, leur famille, leur communauté, les organismes d'aide à l'insertion, l'institut de sécurité sociale, les structures de formation professionnelle, les employeurs, les entreprises

intérimaires et... le « regard des autochtones ». Une dynamique d'attractions et de répulsions par rapport à toutes ces attentes semble maintenir les femmes immigrées ou issues de l'immigration dans un état d'équilibre instable.

Ces femmes, dans bien des cas, sont obligées de développer une « capacité à déchirer leur scénario », à sortir de la ligne, à avancer bien au-delà de ce qui serait attendu d'elle en toute logique compte tenu de leurs origines socioculturelles ; une capacité à avancer dans l'édification de soi, en tant qu'individu émancipé... Comme le montre l'expérience clinique en psychologie, il s'agit de dispositions qui nécessitent courage, intelligence, témérité, opiniâtreté et subtilité aussi pour ne pas consommer la rupture avec la famille d'origine. Le chemin est dur et tortueux surtout si les parents ne parviennent pas à faire confiance à leur fille. En général, ce manque de confiance est un indice du manque de confiance des parents eux-mêmes en leurs capacités d'éducateurs de jeunes filles, dans un contexte migratoire souvent défavorable à l'image parentale. C'est alors que la capacité à négocier avec les parents et donc la capacité à négocier des parents eux-mêmes se révèle comme une ressource importante pour l'ensemble de la famille en situation postmigratoire (cf. l'étude de l'IRFAM dans le cadre du programme Daphné). Cette capacité sous-entend la possibilité pour les parents de comprendre le « monde » de leur fille et d'intégrer la relativité de leur expérience culturelle, morale face à la diversité que représente l'insertion de la jeune génération en immigration. Du côté des jeunes filles, des contraintes de type culturel sont souvent bien comprises et acceptées si les obligations par exemple religieuses sont enseignées par la famille avec amour et non imposées sans discussion. L'expérience de terrain montre également que si les parents ont en immigration des espaces de réalisation de soi en dehors de leur communauté (travail professionnel), ils cessent de voir leurs enfants comme les instruments de leur propre réussite. Et cesse donc sur les jeunes une forme de pression au conservatisme culturel (Manço 1999, 2002).

Quant aux *nouvelles immigrantes*, leur situation semble nettement plus vulnérable, tant les réseaux qui les ont aidés à s'établir en Europe exercent sur elle une multitude de chantages. Comme on le voit, poser la question de l'emploi de ces femmes, par exemple, en termes de « motivation culturelle », de « pression migratoire », etc. est réducteur et fait fi des nombreux problèmes de discrimination, de "mal-formation" et d'exploitation identifiés par des observations récentes. En revanche, la question de l'identité des femmes en situation postmigratoire, coincées dans des espaces transnationaux, est bien au cœur du débat et articule de multiples ressources tant en provenance des valeurs familiales qu'en provenance des valeurs transmises lors de la socialisation de ces jeunes dans le pays d'accueil.

Leurs situations d'emploi sont, bien entendu, déterminées par leurs conditions concrètes, leurs bagages en termes de formation et des obstacles et violences qu'elles rencontrent sur le marché de l'emploi. Les sources de la réalisation de soi et de l'émancipation personnelle sont alors parfois situées dans les valeurs reçues en héritage de leur famille et communauté élargies que ces femmes articulent et adaptent, souvent avec brio, aux possibilités matérielles de leur environnement immédiat. La question du sens de leur existence en immigration et de leur éventuel travail devient alors primordiale. Dans ce cadre, la valorisation de leurs « compétences interculturelles » donne une inspiration d'action positive qui peut être mobilisée en coopération, par exemple, avec des associations de migrant(e)s (Manço, 2002).

Ainsi, en plus d'une action politique globale de promotion de l'emploi de qualité qui devrait également viser la lutte contre la discrimination (politique des quotas ?) et les situations d'infra-droit sur le marché de l'emploi, une meilleure articulation des politiques de sécurité sociale, de valorisation des diversités et d'embauche de personnes peu qualifiées semble indiquée, ainsi que des mesures d'accompagnement à la création d'entreprises. La valorisation de l'enseignement professionnel et des cours de langue pour immigrants est une réelle urgence. Enfin, au niveau des organismes d'aide à l'emploi, une approche compréhensive de la situation de ces femmes qui, dans des contextes socioculturels et économiques tendus, parviennent à développer une "intelligence des situations" nous enseigne que le soutien des projets particuliers des personnes insérées dans des groupes de solidarité est sans doute meilleur conseiller qu'une politique de « l'emploi à tout prix ». Les actions généralistes orientées vers le « marché » et les initiatives orientées vers les « publics » hyperspécifiques (comme les « femmes immigrées de culture musulmane », par exemple) sont à combiner par les institutions tant pour mieux comprendre et combattre les difficultés particulières de ces femmes que pour mieux apprécier et valoriser leurs compétences spécifiques (compétences interculturelles, expériences d'immigrées, etc.) à travers un coaching individualisé.

1.3. Besoins des intervenants dans le domaine de l'insertion sociale et professionnelle

Il faut comprendre que nombre d'employés travaillant dans les services de sécurité, de protection, d'accueil, d'orientation ou d'éducation-formation sont en fait des employées qui sont désireuses de contribuer à une forme d'émancipation de « la femme », notamment à travers la promotion de l'emploi féminin et d'une forme particulière de structuration des familles, structuration s'inspirant de leurs idéaux personnels. Il arrive que cette idéologie se heurte à une autre, plus traditionnelle, pouvant être défendue par les familles immigrées et même par les membres féminins de ces familles. Dans pareille situation, il n'est pas rare de constater que l'attention, parfois quelque peu condescendante, entourant les jeunes femmes issues de l'immigration se change en surveillance, voire en maltraitance, comme ont pu le montrer les analyses autour, notamment, de l'affaire de l'*hidjab* ou de la question du mariage en immigration.

Ainsi, prise entre plusieurs feux (l'institution ou les pairs du pays d'accueil la voulant « moderne et autonome », la famille d'origine la souhaitant « traditionnelle », sa situation de migration la condamnant à des emplois parfois disqualifiantes), la jeune femme issue de l'immigration est parfois bien seule et démunie face à l'ampleur du travail de reliance à réaliser entre ses aspirations réelles et le monde qui l'entoure pour autant qu'elle puisse définir ses propres attentes. Toute crispation des relations avec les institutions, par exemple scolaires ou judiciaires, risque d'entraîner une frustration ou une réaction de surenchère de la part de la femme concernée dont l'estime propre est ébranlée en situation d'exil. Cette réaction réduit encore un peu plus son champ d'action et sa zone de liberté. La travailleuse issue de l'immigration est ainsi à la fois l'enjeu du projet économique de la société d'accueil (assimilation) et de celui de son propre milieu (conservation) (Manço, 1999). Bien souvent, les projets d'avenir individuels de la jeune femme sont ignorés, quand elle n'est pas totalement rendue esclave par des réseaux d'exploitation.

Les professionnels amenés à s'occuper des situations impliquant l'emploi, l'exclusion professionnelle et/ou scolaire, ainsi que l'exploitation des femmes issues de l'immigration manquent d'informations complètes sur la complexité et la diversité des situations vécues par les personnes souffrant de multiples violences. Les situations paraissent bien inextricables et les politiques très désordonnées, voire contradictoires et erratiques. Une attitude de démission semble se percevoir au niveau des interventions de certains professionnels de l'insertion. Ainsi, les professionnels ressentent le besoin d'outils d'information critique et de lieux de parole et de partage qui leur permettraient de jouir d'un contexte d'écoute et d'analyse comparative, notamment énonçant les situations dans plusieurs pays européens. Partant, ils seraient mieux armés pour exercer leurs rôles et d'interpeller les décideurs pour tenter d'éventuelles adaptations des politiques et des pratiques à l'extrême diversité des situations face à l'emploi parmi les femmes issues de l'immigration ou récemment immigrées.

2. Principes théoriques de recherches et d'actions

La recherche qui doit produire l'information utile aux besoins des intervenants doit identifier le développement identitaire des jeunes femmes et travailleuses dans un contexte de conflit de cultures et de violences socio-économiques et géopolitiques qui occasionnent des phénomènes contribuant à complexifier la situation des femmes et rendant souvent impossible l'exercice de leur droit à l'autonomie et à l'émancipation, ainsi que de leur droit à forger leur identité comme elles l'entendent.

L'identité psychosociale est ici envisagée comme une construction et non comme un état donné une fois pour toutes aux acteurs sociaux (Manço, 1999, 2002). Le développement identitaire se réalise selon des modalités variables et dans des conditions où les référents culturels en œuvre sont plus ou moins conflictuels. Ce développement contribue plus ou moins amplement à l'intégration des sujets dans le groupe social immédiat ou élargi. Il faut donc étudier les liens entre différents profils de développement identitaire, différents modes de gestion des conflits socioculturels et les possibilités d'intégration sociale qui en résultent, dans le contexte général de l'immigration en Europe. Ce travail devra ainsi comporter des études sur la question du développement de l'identité chez les jeunes femmes (en contexte migratoire ou postmigratoire).

La gestion des conflits de normes et de valeurs, ainsi que l'intégration sociale en contexte multiculturel inégalitaire et les compétences sociocognitives et interculturelles – telles que la résilience - qui y sont associées, devront être abordées dans une perspective constructiviste. Le rapport au développement personnel, au travail et la motivation à l'emploi des femmes immigrées ou issues de l'immigration en Occident est un thème à débattre.

En effet, l'objectif de ces investigations dans divers pays industrialisés devra être d'informer et d'alimenter un débat social ayant pour but de déterminer le niveau du respect des droits fondamentaux des femmes immigrées, la qualité

de l'insertion professionnelle qui leur est laissée, le niveau de la motivation au travail, de leur maturation vocationnelle, la nature des obstacles à l'emploi et autres violences subies, ainsi que la nature des aspirations professionnelles dans ce groupe.

En outre, des études devraient se focaliser sur le cas de populations minoritaires parfois peu étudiées en Europe telles que les populations musulmanes, asiatiques, africaines, roms, femmes originaires des pays de l'Est, etc. Cette initiative aura pour ambition de produire une meilleure compréhension et une analyse comparée des difficultés et ressources de ces femmes en regard des conceptions occidentales en matière d'émancipation féminine. Ainsi, des perspectives d'action pourront être proposées en faveur d'une meilleure adéquation entre les demandeuses d'emploi et l'offre en insertion, protection, orientation et formation professionnelles de ces femmes. La contribution à ces questions de femmes spécialistes de diverses disciplines en sciences humaines et/ou de divers secteurs d'actions dans divers pays européens est essentielle ; que certaines de ces professionnelles soient issues elles-mêmes de l'immigration est important.

3. Illustrations empiriques : l'emploi et les femmes musulmanes en France et en Belgique

3.1. Motivation et rapport à l'emploi de femmes d'origine turque dans le Hainaut belge

Faute d'études approfondies sur les besoins et les attentes des femmes d'origine turque de la seconde génération, les organismes d'insertion socio-professionnelle belges mettent souvent en œuvre des projets inadaptés qui sont systématiquement désertés par les bénéficiaires insatisfait(e)s. De plus, le taux de chômage des personnes d'origine étrangère est plus de deux fois supérieur au taux de chômage de travailleurs « belgo-belges ». Suite à une enquête menée avec l'aide du Fonds d'Impulsion à la Politique des Immigrés, en 1996, on a pu constater que les conseillers des services publics d'aide à l'emploi sont dans l'incapacité de cerner la motivation au travail des femmes d'origine turque et donc comblent ce manque d'expertise par des préjugés ou des projections personnelles induisant vis-à-vis de leurs interlocutrices une attitude ambiguë, teintée de sentiments de mépris, de rejet, ou de compassion, de surprotection, de sympathie. Derrière cette difficulté spécifique, c'est toute la problématisation de l'insertion socio-professionnelle des personnes issues de l'immigration qui est interpellante : quelles difficultés rencontrent-elles ? Quels freins internes aux personnes ? Quels freins externes ?

La présente contribution empirique est la suite d'une étude exploratoire menée en 2001 auprès de 10 femmes d'origine turque, scolarisées en Belgique et âgées de 19 à 35 ans. Cette étude donne un éclairage sur la manière dont la femme turque immigrée combine son héritage culturel et familial avec ses propres aspirations en vue de son insertion ou non dans le monde du travail. Nous nous proposons donc d'évaluer l'influence sur le rapport à l'emploi et la motivation au travail des femmes turques de la seconde génération habitant la région de Charleroi, de différents facteurs liés au milieu sociofamilial, au contexte environnant d'origine (la communauté turque), et belge (écoles, institutions, ...) et à l'identité de la personne (estime de soi, projectivité, conflits intrapsychiques, ...), afin de dégager ce qui peut constituer des freins ou au contraire des avantages à leur insertion socio-professionnelle. La méthode employée fut une enquête quantitative appliquée à un échantillon empirique de 100 femmes d'origine turque dont la plupart étaient sans emploi au moment de l'étude. Le questionnaire de l'enquête fut composé à partir des observations de la première étude qualitative.

On constate que la *confiance en soi*, le *sentiment d'avoir été discriminée en tant que fille dans la famille*, le *sentiment d'avoir été soutenu ou pas par les parents* et les *tiraillements psychologiques* vécus par la personne entre sa culture familiale et sa vie en Belgique sont des éléments très liés les uns aux autres. Plus la confiance en soi est élevée, moins il y a de sentiments de tiraillements et à l'inverse, moins il y a de sentiments de tiraillements plus la confiance en soi de la femme est élevée. Si la femme a été soutenue, elle a confiance en elle. Plus elle vit de discriminations, moins elle est confiante en elle-même. Plus elle a été soutenue, moins il y a de tiraillements psychologiques. Il y a plus de tiraillements psychologiques dans l'esprit de la personne si elle a vécu des discriminations. Non soutien et discriminations sont ainsi fortement corrélés... Ces constats dégagent l'image d'un « carré » de base très cohésif qui indique le mode de fonctionnement de l'éducation familiale que la femme a traversée. En revanche, on ne trouve pas de lien statistique direct entre la confiance en soi générale et la confiance en soi en tant que professionnelle au sein de l'échantillon de femmes turques. Toutefois, plus la confiance professionnelle est élevée plus il existe une forme de d'orientation vers la formation ; la motivation à l'emploi mesurée au moyen de diverses variables est corrélée avec l'orientation vers la formation.

Si la motivation à l'emploi semble forte dans ce groupe de sujets, les femmes rencontrées ont un faible rapport à l'emploi : peu ont réellement travaillé. La plupart des femmes donnent une priorité absolue à éduquer leurs enfants et trouveraient leur salut dans le travail dans un contexte « ethnique », d'autant plus si elles portent le foulard (ces

dernières sont le plus en cohésion avec le modèle éducatif de leurs parents) : on constate que les femmes présentant une forte volonté de ne pas confier leurs enfants à d'autres personnes avant l'âge scolaire présentent une forte préférence pour un travail dans le milieu ethnique propre. Il existe un rapport inversement proportionnel avec le nombre d'enfants et le rapport à l'emploi : plus il y a d'enfants moins le rapport à l'emploi est fort, de la même manière, plus on est âgé, moins on a un rapport fort à l'emploi.

Par ailleurs, la multiplication des formations professionnelles ou préprofessionnelles suivies par les femmes turques n'augmente pas leur accès à l'emploi. Par contre, les femmes qui ont suivi une formation ont un rapport positif à l'emploi. Les finalités de la formation, qui dépendent des motivations intrinsèques et extrinsèques (occupation, vie sociale, travail, ...) de la personne à la suivre, influencent le choix du type de formation ainsi que l'exploitation, l'application pratique que la personne fera par la suite de ses acquis. La définition d'un projet professionnel clair et réaliste facilite la mise en place des démarches d'insertion, notamment la participation à une formation judicieusement choisie. La confiance en soi en tant que professionnelle n'est pas suffisante pour déclencher des comportements visant l'insertion à l'emploi. La conjoncture difficile d'une région économiquement sinistrée comme le Hainaut, les discriminations de la part des employeurs, l'orientation professionnelle mal vécue, le manque de qualifications et d'expériences professionnelles, constituant des freins à l'emploi, réduisent la satisfaction anticipée.

Le port du foulard corrèle avec un rapport négatif à l'emploi. Il s'agit d'un aspect vestimentaire suscitant chez les employeurs une attitude discriminatoire. L'intégration professionnelle demanderait à ces jeunes femmes d'abandonner une partie de leur identité culturelle. Face à ce dilemme imposé par un marché de l'emploi intolérant, elles adoptent soit une stratégie de « cohérence simple », c'est-à-dire qu'elles gardent le foulard en toute circonstance en affirmant ainsi leur appartenance à la communauté d'origine ou elles l'ôtent et affichent ainsi une sorte d'assimilation à la communauté d'accueil, soit une stratégie « complexe », c'est-à-dire qu'elles alternent le port du foulard en fonction des situations qu'elles vivent (elles gardent le foulard à la maison et l'enlèvent à l'extérieur) (Camilleri et Vinsonneau, 1996, cités par Manço, 1999). Le rejet systématique des employeurs induit chez ces jeunes femmes des comportements de passivité, de non-recherche d'emploi, teintés d'un fatalisme les cantonnant dans leur rôle traditionnel de mère de famille pour lequel elles reçoivent des renforcements positifs de l'entourage depuis leur enfance. Nous pouvons remarquer une discordance entre les réponses théoriques par rapport au port du foulard (estimer qu'il est important de porter le foulard) et le comportement réel de ces jeunes femmes (beaucoup ne portent pas le foulard) : les femmes rencontrées essayent de maintenir une consistance de leurs croyances et valeurs malgré tout en adoptant un comportement différent. La religiosité et la proximité des parents influencent le port du foulard. Il existe donc une forme de pression communautaire induisant un conformisme et un phénomène de « désirabilité sociale » qui fait que la personne portera le foulard pour s'adapter aux souhaits de la communauté.

Par ailleurs, les jeunes femmes turques issues de la seconde génération accordent une primauté à la fonction maternelle. De plus, il s'agit d'un rôle accepté, valorisé et encouragé par l'environnement direct (famille et communauté), ce qui augmente la motivation pour ce rôle et l'estime de soi de la personne. Toutefois, les femmes privilégiant le plus l'éducation des enfants sont célibataires et n'ont donc pas encore d'enfants : elles développent un point de vue théorique sur la question. Une façon pour la femme d'origine turque de se réaliser professionnellement, est d'effectuer un travail dans un « contexte ethnique ». Travailler au sein de sa communauté (milieu associatif, commerce, ...) permet à la jeune femme turque de se sentir valorisée en tant que « bonne mère de famille », mais aussi sur le plan professionnel ; elle reste au service de son groupe ethnique, ce qui lui permet de garder avec lui des liens sociaux privilégiés qui entretiennent son identité culturelle tout en lui donnant la possibilité de s'émanciper par le travail. Elle aménage ainsi une stratégie identitaire complexe lui permettant d'exploiter ses atouts professionnels spécifiques et inhérents à sa double culture (connaissance de la langue, de la culture, capacité, d'adaptation et de médiation,...) (Manço, 2002).

La plupart des femmes d'origine turque nées en Belgique se marient avec un homme originaire de Turquie et souvent issu de la même ville ou du même village que les parents (Bensallah, 1994, citée par Manço, 2000). Ces maris « importés » ne parlent pas le français, sont souvent sous-qualifiés ou ont un diplôme difficilement valorisable en Belgique (problèmes d'équivalence de diplôme). Donc ils sont dans la plupart des cas sans emploi salarié et passent une grande partie de leur temps à la maison. Cette situation contraint la femme mariée de prendre en charge les relations extérieures à la famille et l'incite à entreprendre des actions de contact social (participation à des formations, à la vie du quartier, ...) et même de recherche d'emploi.

La moitié des femmes vivent des conflits intrapsychiques dus à la discordance entre leurs projets personnels et les projets que leurs parents ont formulés pour elles. Cette dissonance provoque un mal-être et une tension qu'elles essayent de réduire en mettant en place des stratégies identitaires diverses. La confiance en soi vient surtout du mode

d'éducation prodigué par la famille, notamment du soutien familial : la responsabilisation par les parents, par exemple. Les conduites à projets apparaissent, quant à elles, à l'âge de l'adolescence. C'est l'âge où la jeune fille est apte à affronter la réalité et se mouvoir dans le monde des possibles. Mais la capacité de composer avec la réalité et de se projeter dans le futur dépend de l'apprentissage à l'autonomie que les parents prodiguent à leur enfant ainsi que de la liberté de penser par soi, de concevoir et de réaliser un projet en tant que personne responsable qu'ils lui accordent. Notons que la plupart des jeunes femmes turques rencontrées ne se sentent pas discriminées sexuellement au sein de leur famille, ce qui diminue les sentiments de tiraillements culturels qu'elles peuvent ressentir. La différenciation entre les rôles masculins et féminins au sein de la famille ne semble donc pas être vécue comme une discrimination sexuelle par les filles d'origine turque. Ce qui laisse à penser qu'elles ont intégré les rôles culturellement attribués aux femmes. Réaliser ses propres aspirations tout en restant « fidèle » aux normes communautaires et culturelles constitue un défi. Le réussir génère chez la jeune femme turque issue de l'immigration en Belgique des sentiments de compétence et d'auto-détermination.

3.2. Rapport au travail et discrimination professionnelle des femmes d'origine maghrébine issues de l'immigration en Belgique francophone

L'intérêt de cette seconde contribution empirique effectuée en 2005 est d'ajouter à la compréhension des phénomènes discriminatoires sous-jacents en matière d'insertion socio-professionnelle des publics spécifiques de femmes d'origine étrangère, donc des publics doublement concernés par les discriminations systémiques ayant cours sur le marché du travail : les femmes maghrébines vivent-elles des phénomènes discriminatoires au cours de leur trajectoire professionnelle ? Quelle est l'influence du milieu familial sur leur insertion socio-professionnelle ? Ressentent-elles des difficultés spécifiques liées à leur appartenance culturelle et/ou sociale ou à leur sexe ?

L'investigation porte sur un échantillon empirique de 30 femmes d'origine marocaine et algérienne (nées en Belgique). Elles sont âgées entre 20 et 40 ans et habitent la Province du Hainaut. Seize d'entre elles bénéficient d'un statut de travailleuse salariée, à plein temps dans la plupart des cas. Les autres sont des chômeuses indemnisées dont certaines sont à la recherche d'un emploi. Le moyen d'enquête est un entretien semi-directif sur les résultats duquel nous avons pratiqué une analyse de contenu reprenant différents topiques et balayant ainsi un ensemble d'informations se rapportant au vécu socioprofessionnel et familial de ces femmes.

Il semble qu'au moins la moitié des femmes d'origine maghrébine a été confrontée ou est confrontée à des phénomènes de racisme sur le champ professionnel. Ce racisme est perçu soit au sein du travail par 9 sujets, soit au moment de l'embauche par 6 autres. Une autre jeune femme relate qu'elle ne subit pas de discriminations à son travail, travaillant avec des personnes de sa communauté d'origine, d'autres décrivent une exclusion culturelle ressentie dans la vie quotidienne. La moitié des personnes rencontrées estiment qu'en tant que femmes elles vivent des difficultés supplémentaires en matière d'exclusion professionnelle : le port du foulard augmente la difficulté à trouver du travail, ce qui est signalé par 5 femmes.

La moitié des femmes affirment que le port du foulard est important pour elles. Bien que 10 soient contre le port du foulard au travail et que certains font le choix de l'enlever pour pouvoir travailler, 8 pensent que celui-ci est nécessaire au travail, s'il est porté dans la vie de tous les jours. Ainsi, certaines, minoritaires, n'accepteraient pas d'enlever leur foulard pour un travail. Elles affirment que le port du foulard ne change rien à leurs compétences (5 femmes).

Les parents des femmes rencontrées ont en général eu des projets affirmés pour leurs filles. Ces projets sont soit d'ordre familial, soit d'ordre professionnel ou bien les deux. Avoir un avenir professionnel pour pouvoir se réaliser est d'une certaine importance : nous avons pu le vérifier en fonction de l'intérêt qu'ont certains parents à ce que leur fille réussisse sa scolarité. Cependant, selon certaines femmes rencontrées, il arrive que les parents ont tellement d'attentes de leur enfant, que celui-ci n'arrive pas à y faire face. Toutefois, pour 7 femmes les projets parentaux ont été soit inexistantes, soit restreints. Dans bien des familles, la scolarisation a pour but l'insertion socio-professionnelle, bien que plusieurs familles ont préféré que leur fille se marie assez tôt et reste donc au foyer. La liberté des choix professionnel et familial des jeunes femmes n'est pas toujours respectée.

C'est en réagissant contre leur famille que certaines femmes ont pu trouver leur épanouissement. Mais, il faut tout de même noter que la majorité des femmes de l'échantillon ont poursuivi des études et ont donc obtenu un diplôme : universitaire (2 femmes), supérieur gradué (13 femmes), humanités générales (1 femme), humanités techniques (6 femmes), humanités professionnelles (6 femmes). Seules deux femmes ont arrêté leurs études au niveau des humanités techniques supérieures. Actuellement, 16 femmes sur 30 travaillent dont 13 avec un statut de travailleuse salariée, dans une région connue pour l'importance de son taux de chômage. Quant aux autres, 8 ont un statut de

chômeuse indemnisée à temps partiel et 6 un statut de chômeuse indemnisée. Plusieurs parmi ces femmes ont travaillé avant leur période de chômage. Le rapport à l'emploi est donc assez fort dans ce groupe : nombreuses sont à avoir suivi des formations professionnelles. Soulignons que certains parents sont contre à ce que leur fille travaille. Il en va de même pour 7 époux sur 30. Remarquons que 5 personnes seulement dans l'échantillon préfèrent travailler au sein de leur communauté. Le travail est source de sociabilité, d'épanouissement et d'autonomie pour ces femmes.

D'un point de vue ethnoculturel, 17 femmes sont assidues à pratiquer la religion musulmane. Seulement, deux ne pratiquent pas et une seule femme manifeste une certaine réticence face à certaines pratiques. D'une façon générale, la femme maghrébine épouse un musulman qui est originaire du même pays ; dans 4 cas le jeune couple est installé chez les parents de l'épouse. Si, la majorité de l'échantillon réagit négativement à cette forme d'homogamie, seules 3 femmes ont pu imposer leur choix d'un non-musulman.

L'éducation des enfants est prioritaire pour ces femmes ayant été éduquées elles-mêmes par leur mère. Si nous remarquons que 5 femmes s'abstiennent ou arrêtent de travailler donnant la primauté à l'éducation de leurs enfants, la majorité (21 femmes) pense qu'elles feraient aussi le choix de quitter leur travail le temps d'élever leurs enfants. Quelques femmes (6) se sentent exclues de par ce choix de donner priorité à l'éducation de leurs enfants. Les deux autres situations qui motivent le sentiment de discrimination au sein de ce groupe sont l'inactivité professionnelle et le port du foulard : certaines n'ont pas d'autres choix que d'enlever leur foulard pour pouvoir travailler (10 femmes portaient le foulard au moment de l'interview).

3.3. Femmes, immigration et autonomie : musulmanes de Belgique et de France

Une troisième contribution permet d'évaluer l'influence du contexte sociogéographique et sociohistorique sur l'insertion des femmes immigrées. Une enquête qualitative a été menée en 2004 en Wallonie et dans le bassin parisien. Le sous-échantillon parisien est composé de 42 participantes et le wallon de 20 participantes d'origines diverses : Maroc, Algérie, Tunisie, Mali, Turquie, Soudan, Kenya, Djibouti, Iran. Les femmes marocaines sont les plus nombreuses aussi bien en France qu'en Belgique. Elles constituent près de 42 % de l'échantillon total. Si une forte présence de femmes originaires d'Algérie est perceptible à Paris, la population musulmane de cette ville est de loin plus diversifiée que celle rencontrée en Belgique francophone.

Ces femmes choisies au hasard devaient vivre les situations les plus diversifiées possible : travailleuses/chômeuses/étudiantes/femmes au foyer, mamans ou non, célibataires/mariées/divorcées, immigrées/réfugiées/nées en immigration. Elles furent rencontrées dans des lieux diversifiés : cours de français, domicile, bureau de chômage, lieu de travail, espace public, etc. Les interviews étaient menées en face à face et de façon individuelle. Les thématiques abordées dans les interviews étaient : trajectoire migratoire, trajectoire scolaire, trajectoire professionnelle et trajectoire familiale ; leurs intentions futures en matière de formation, d'emploi et de création d'une famille ; leurs éventuelles difficultés ; etc.

Le sous-échantillon de Wallonie concerne essentiellement des femmes ayant immigré et non issues de l'immigration, on y observe une majorité de femmes sans emploi. Ce constat pourrait s'expliquer notamment par la barrière linguistique. En revanche à Paris, le groupe rencontré est essentiellement composé de jeunes issues de l'immigration pour une part aux études et pour une autre part active sur le marché de l'emploi, même si l'échantillon wallon compte également 30 % de travailleuses environ.

Toutefois, le sous-échantillon wallon se caractérise par un niveau d'étude plus faible que le sous-échantillon parisien. Ce qui pourrait s'expliquer par le fait que les participantes de Wallonie proviennent plus couramment d'un milieu rural peu scolarisé. En revanche, les participantes de la région parisienne présentent de plus hauts niveaux d'étude. Si la majorité des femmes rencontrées en Belgique sont mariées, les célibataires sont les plus nombreuses à Paris au sein d'un groupe plus jeune que l'échantillon de Belgique (moyenne d'âge de 24 ans contre 28).

Les résultats n'indiquent pas d'effet de la profession du père sur le niveau d'étude de la jeune femme, on constate cependant que les participantes qui ont les plus hauts niveaux d'étude sont celles dont les pères occupent des postes d'employés qualifiés.

La recherche montre la diversité des rapports que développent des jeunes femmes de familles immigrées musulmanes avec le monde de l'emploi et de la formation dans différentes régions. Il s'agit aussi de remarquer que le type de liens construits entre la vie familiale et professionnelle est fonction de l'histoire migratoire particulière à chacune. *Il n'est absolument pas possible de parler d'un seul « type de femmes musulmanes »*. Il existe néanmoins des points communs qui apparaissent après analyse.

Par exemple, il est possible de montrer dans l'histoire de ces femmes 4 facteurs importants que ces personnes tentent d'actionner à des fins d'insertion et de développement personnel : l'immigration, les formations, le mariage et l'accès au travail. Cela veut dire que la plupart des femmes rencontrées essayent de se saisir de certaines de ces possibilités à des fins d'épanouissement personnel. Par exemple, les femmes africaines de l'échantillon ont délibérément choisi d'immigrer pour bénéficier d'une vie meilleure et un mariage a parfois permis cette immigration. Plusieurs femmes marocaines sont dans le même cas ; certaines ont même pu accéder au travail. Les femmes turques sont également arrivées en Belgique par mariage, aujourd'hui, certaines se trouvent en formation. Même si ces femmes ne maîtrisent pas totalement leur trajectoire, elles donnent l'impression qu'elles s'emparent de différentes opportunités (formation, emploi) pour tendre vers une certaine autonomie. Plusieurs sont divorcées. Les études sont un facteur d'ascension qui opère plus couramment dès l'émergence de la seconde génération. Aussi, il apparaît intéressant de poursuivre l'analyse des cas à travers l'image des 4 *facteurs-ascenseurs* pour mieux comprendre les logiques d'insertion de ces femmes :

- Dans quel ordre prennent-elles ces différents « ascenseurs » ?
- Quels sont les liens entre les différents ascenseurs et paliers ?
- Arrivent-elles à atteindre le palier qu'elles souhaitaient ?
- Comment s'adaptent-elles aux différents obstacles qu'elles rencontrent ?
- Comment se construisent-elles en tant que personnes à travers ces 4 « ascenseurs » ?
- Quels liens entre les générations des mères et des filles dans l'usage de ces vecteurs de mobilité sociale et culturelle ?
- Comment peut-on les aider au mieux ?
- Etc.

4. Conclusions et perspectives pratiques

Les travaux et réflexions présentés ont permis de montrer que la question de l'émancipation socioculturelle et professionnelle des femmes et jeunes filles issues de l'immigration musulmane constituent un point de confrontation "civilisationnelle" entre les sociétés européennes et les communautés d'origine étrangère porteuses, dans une certaine mesure, d'une identité culturelle "collectiviste et traditionnelle". Du point de vue de l'intervenant social et éducatif, ces travaux soulignent également qu'en cette matière, les applications à visée préventive doivent être menées dans un souci aigu de non-stigmatisation des familles issues de l'immigration. La négociation identitaire est ainsi proposée comme une réponse positive au sein des familles immigrées afin de favoriser le développement d'une conscience de la place des femmes et des hommes face à l'emploi dans une société multiculturelle et inégalitaire.

Par ailleurs, un travail d'(in)formation et de sensibilisation générale semble indiqué dans un cadre institutionnel complexe (public cible, travailleurs de base, décideurs, chercheurs) et dans le cadre d'échanges interculturels sur lesquels est souvent porté un regard médiatique pollué de stéréotypes divers. Il s'agit ainsi d'accompagner et outiller les organisations, les institutions éducatives et les autorités publiques engagées dans la lutte contre les discriminations. La réalisation de cet objectif passe, notamment, par des actions visant à établir des réseaux multidisciplinaires et à assurer l'échange d'expériences scientifiques et pratiques aux niveaux national et international.

La piste principale est la formation de professionnels (ou de futurs professionnels) impliqués par l'aide aux femmes à travers la promotion de programmes. La violence psychologique et institutionnelle que constituent les pratiques de discrimination et d'exclusion du public immigré musulman doit ici être envisagée avec un soin particulier. Ainsi, on identifie un certain nombre d'habiletés générales qui saturent les compétences des intervenants sociaux :

- Développer des capacités linguistiques et des connaissances générales en rapport avec les publics, dans leurs complexités et dynamismes en contexte migratoire (en corollaire: développer une connaissance critique de soi, de ces propres groupes d'appartenance, notamment dans leurs dimensions idéologiques) ;
- Etre au service de la communauté et des publics; privilégier des logiques d'intervention responsabilisantes et participatives (autoprise en charge, *empowerment*) plutôt qu'un travail d'assistance. La communication avec le public doit tenir compte des difficultés liées au contexte interculturel (clarification des intérêts des parties, vérification de la bonne compréhension, maîtrise des aspects non verbaux, identification des

stéréotypes, ne pas "ethniscer" la situation et/ou la personne, tenir compte de l'ensemble des dimensions de son identité, éviter les généralisations abusives, dégager le sens des actes, etc.) ;

- Valoriser et contribuer au développement des compétences et ressources (interculturelles) des publics (jeunes, parents, diverses communautés), se centrer sur des analyses positives en termes de potentialités plutôt que sur le diagnostic des "déficiences" (sans minimiser les problèmes et les risques), générer des pratiques différenciées en continuité avec les modes de vie et les valeurs des publics, éviter les ruptures, prévoir les résistances, informer et rallier les publics aux prises de décision et aux démarches pratiques, laisser une place aux bénéficiaires dans l'élaboration et la réalisation des projets, dynamiser, motiver et renforcer la confiance des publics, intégrer dans les démarches socio-éducatives des contenus en rapport avec la vie quotidienne des gens, rendre possible une réelle participation ;
- Ne pas déprécier de manière *a priori* ce qui n'est pas compris auprès du public, développer des canaux d'information et des ressources à propos de cette communauté, générer une démarche, un état d'esprit "ouvert" concernant les aspects les plus "différents" des publics (conceptions du temps, de l'espace, du statut de la personne, des relations entre les sexes, du statut des enfants, etc.), légitimer les "paradoxes" du public, vaincre les peurs et les angoisses face à la différence et aux changements (peur de l'invasion, peur d'aliénation, peur de perdre son identité, crispations, réaction d'autoritarisme et d'exclusion, stéréotypiques, représentations déformantes, préjugés, dénis et phantasmes personnels, etc.) ;
- Développer des "lieux" (espace-temps) de contacts, de "frottement", de médiation et de négociation (interculturelles), d'information et de dialogue démocratique permanente avec les publics de jeunes et de parents, d'employeurs et d'employés, de professionnels de l'insertion et de chercheurs d'emploi, ... lever les obstacles à une communication sereine, rendre visible et transparent les interventions, les objectifs, permettre l'expression et l'évaluation du public (y compris dans ses aspects conflictuels), permettre au public de tendre vers des équilibres sociopsychologiques ;
- Gérer les contradictions entre le respect et la valorisation des différences, d'une part, et la tâche d'assimilation ou de "normalisation" culturelle implicitement dévolue aux institutions socio-éducatives et d'aide sociale, d'autre part ; évaluer et réguler les pratiques auprès et avec les publics.

On remarque que l'essentiel de ces compétences professionnelles sont tournées vers des publics structurés et conservateurs, autrement dit des publics qui doivent mettre en œuvre un travail psychologique d'articulation de leurs multiples appartenances. La compétence *sui generis* de l'intervenant dans une approche pragmatique centrée sur le vécu des groupes "différents" est sa capacité à créer et à maintenir les conditions de la participation de tous à la "négociation" constitutive du lien social, sans en imposer l'issue. La dynamique interculturelle et l'intégration psychosociale des personnes en situation de multiculturalité conflictuelle ne sont possibles que dans de tels cadres globaux d'accueil dont le projet est de permettre l'articulation active des traits originels aux éléments de la culture normée de la société d'installation, sans les pervertir par un excès de conservatisme, de tendre vers *un équilibre entre le respect des personnes, des minorités et de la majorité*.

Il semble donc nécessaire de "rendre" aux personnes intéressées les observations réalisées dans le cadre d'une pratique de prévention ou d'insertion. Ainsi, des animations ou des "tables de discussion" peuvent être organisées dans des écoles (avec des jeunes filles et garçons issus de l'immigration), dans des associations locales ou des structures d'aide aux femmes issues de l'immigration, dans des associations d'immigrants (amicales de travailleurs, mosquées, etc.) et, enfin, au sein des institutions professionnelles (ou de leurs fédérations) chargées par ces questions. L'objectif serait d'intégrer, de globaliser et d'accroître le capital d'informations récoltées, ainsi que de valider les thèses qui émergent des recherches et pratiques professionnelles.

Un lien peut ainsi être créé avec les institutions locales et des structures communautaires dont les effets peuvent se révéler appréciables. En effet, il ne faut point négliger les relations entre les institutions du pays d'accueil et les organisations locales créées par les immigrant(e)s⁴.

⁴ On sait, par exemple, que grâce à la légitimité conférée par la participation aux activités associatives et pieuses, des femmes de l'immigration accèdent souvent à une vie publique et à une liberté de mouvement appréciable pour le milieu populaire d'où elles proviennent. Les étudiantes, par exemple, cherchent à faire valoir auprès de leurs parents leurs activités islamiques, gages de moralité, afin de pouvoir terminer leurs études. Les branches féminines des associations sont le lieu d'échanges informels entre des personnes vivant la même situation sociale. Etant donné le niveau de scolarité généralement bas de la majorité des femmes immigrées, le travail de conscientisation réalisé par ces organisations ne manque pas d'intérêt. Il s'effectue dans des domaines tels la consommation, l'hygiène ménagère, l'éducation des enfants, la sexualité, la contraception et, *last but not least*, l'inadéquation entre les mentalités machistes et des préceptes islamiques parfois en faveur des femmes, mais toujours occultées par la tradition. L'existence de tels lieux de rencontre délivre beaucoup de participantes musulmanes de l'isolement et de la solitude.

Les intervenants en matière d'insertion peuvent utilement se lier en partenariat avec de telles structures communautaires, sur base d'une conception négociée de collaboration. Les retombés concrets qui peuvent découler de telles démarches peuvent être, notamment, la valorisation de l'autre dans ses structures légitimes, sa reconnaissance et donc la possibilité pour lui de s'ouvrir, à son tour, vers des institutions professionnelles. En pratique, ces démarches permettent d'acquérir et de diffuser des informations d'une grande importance en matière de relations conflictuelles au sein des familles immigrées et entre celles-ci et les institutions du pays d'installation : définition aux yeux de tous des attentes et angoisses changeants des parents immigrés, des attentes et angoisses des jeunes issus de migrants, des rôles, possibilités et difficultés des intervenants professionnels et de leurs institutions, des informations pratiques et juridiques sur les discriminations et leurs conséquences, des informations et conseils sur le marché du travail, des témoignages de réussite de jeunes, etc.

Altay Manço (IRFAM)

avec les contributions de Rachida Arbib (Université de Liège),
Eva Ludik (FOREM)
et Isabelle Defêche (Université de Mons-Hainaut)

Références bibliographiques

- Baron R. A., *Social Psychology : Understanding human interaction*. Needham : Massachusetts, Allyn et Bacon, 1994.
- Bolle De Bal R., *La reliance : voyage au cœur des sciences sociales*, Paris : L'Harmattan, 1997.
- De Gaulejac V., *La lutte des places*, Paris : Ed. Hommes et Groupes, 1987.
- Dubar C., *La crise des identités*, Paris : PUF, 2000.
- Guebs V. et Sahloul A., *Immigration et prostitution africaine à Liège*, Le Refuge, IRFAM, Université de Liège, 2003.
- [Manço A., *Compétences interculturelles des jeunes issus de l'immigration. Perspectives théoriques et pratiques*. Paris, Turin, Budapest, L'Harmattan, coll. « Compétences interculturelles », 2002.](#)
- [Manço A., *Intégration et identités. Position et stratégies des jeunes issus de l'immigration*. Bruxelles : De Boeck, 1999.](#)
- [Manço A., *Sociographie de la population turque et d'origine turque : 40 ans de présence en Belgique \(1960-2000\). Dynamiques, problèmes, perspectives*. Bruxelles, Centre des Relations Européennes, Ed. Européennes, 2000.](#)
- [Poinot M., Ahi-Gründler Y., Coslin P. et Manço A. \(éds\) *Les violences exercées sur les jeunes filles dans les familles d'origine étrangère et de culture musulmane : le développement des capacités de négociation interculturelle et de la prévention \(Allemagne, Belgique et France\)*. Paris, Agence pour le Développement des Relations Interculturelles \(A.D.R.I.\), 2002.](#)



L'endomixité des mariages : de l'envie de migration à l'éclatement des unions...

**Rencontre – Jamila MOUSSAOUI,
psychothérapeute à Charleroi**

Diversités et Citoyennetés – Madame Moussaoui, vous êtes psychologue clinicienne, formatrice et animatrice de groupes de parole. Vous travaillez en privé à Charleroi. Vous êtes également impliquée dans diverses activités associatives. Quelle est la base de votre approche des mariages en immigration dans le cadre plus global de la recherche de l'autonomie et de l'épanouissement des personnes issues de l'immigration ?

Jamila Moussaoui – Je suis psychothérapeute et reçois dans ma clinique des personnes de différentes origines dont de nombreux patients issus des communautés musulmanes. Ces dernières années, mon expérience montre que beaucoup de personnes viennent me consulter autour de questions liées aux mariages qui se font et qui se défont. Cette expérience pratique est venue compléter une précédente étude que j'avais menée dans la communauté marocaine sur les difficultés spécifiques aux mariages en immigration. Je suis consciente de l'importance et de l'urgence de partager cette expérience avec d'autres intervenants dans les domaines de la santé mentale et du social entre autres, et cela, à travers des formations et des supervisions par exemple. J'ai aussi publié un article sur ce sujet dans la revue [Osmoses](#) des Centres Régionaux d'Intégration de Wallonie. Enfin, je prépare un prochain livre à paraître dans la collection [« Compétences Interculturelles » de chez L'Harmattan](#) sur la question de l'endomixité...

D. et C. – C'est un nouveau concept ?

J. M. – Oui. Je suis l'initiatrice et la coordinatrice d'un groupe de réflexion et d'action sur l'« endomixité ». Ce groupe informel de petite taille est composé de psychologues, d'intervenants sociaux, de chercheurs, de juristes, ainsi que de médecins qui souhaitent agir et sensibiliser autour de la question de l'endomixité dans les communautés immigrées. Tout est parti de ma recherche exploratoire au sein de la Faculté des sciences psychologiques de l'Université Catholique de Louvain. Celle-ci portant sur les mariages « endomixtes » marocains fut réalisée d'une part, à partir de récits de vie émanant de personnes concernées par ces unions, et d'autre part, de rencontres avec des acteurs de disciplines différentes, confrontés professionnellement à la problématique, le tout enrichi de la vision théorique de certains auteurs. Le terme même d'endomixité est un néologisme qui a vu le jour dans le cadre de cette étude afin de répondre à un vide conceptuel qui confirme que cette réalité a été longtemps négligée voire ignorée tant par les intervenants et observateurs sociaux que par les groupes directement concernés. Ce nouveau concept s'applique donc aux *mariages qui unissent des personnes d'une même origine, mais ayant été socialisées l'une au pays d'origine, l'autre en immigration, dans un pays différent*. La recherche a permis de mettre en évidence les difficultés spécifiques à l'endomixité ainsi que les mécanismes qui en sont à l'origine. En tant que psychothérapeute, je rencontre la souffrance des personnes concernées de près ou de loin par ces mariages (principalement d'origine turque et maghrébine). Des sentiments de colère, d'injustice, de tristesse et de profonde impuissance sont exprimés. Il est à constater que les difficultés rencontrées sont malheureusement souvent à l'origine de troubles psychologiques plus ou moins importants et qu'un vide existe aussi tant au niveau d'un accompagnement psychologique spécifique qu'au niveau de l'action sociale. Par ailleurs, j'ai également une expérience personnelle qui est à l'origine de mon intérêt pour la thématique. L'analyse de ces différents acquis fera donc prochainement l'objet d'une publication portant sur les mariages en immigration, dans la collection de l'IRFAM.

D. et C. – Pouvez-vous nous en dire plus ? La parution est prévue pour quand ?

J. M. – Si tout va bien dans le courant de cette année ou au début 2007. L'ouvrage s'appelle *Du chant des sirènes aux alliances éclatées*. Il est basé sur ma recherche à propos de l'endomixité. Je m'y interroge sur ces unions en immigration où les conjoints sont tous deux originaires d'un même pays, l'un ayant grandi en Occident, l'autre y accédant par le mariage. Une situation de couple qui se réfère à la fois aux aspects d'endogamie et de mixité culturelle. Ces alliances sont souvent à l'origine de crises conjugales et nombreuses sont les familles immigrées qui en sont affectées. Il n'est plus de fêtes marocaines ou turques où les conversations ne sont égrainées par les désastres matrimoniaux de tel ou telle. La *hachouma* (honte) a laissé place à une certaine banalité alors que les blessures ont

beaucoup de peine à se cicatriser. Incompréhension, étrangeté, solitude, trahison, ... autant de mots qui décrivent ces mariages fragiles et parfois douloureux. Mon travail dénonce les difficultés spécifiques à l'endomixité et cherche à mettre en évidence les mécanismes qui en sont à l'origine. J'y investigue le champ thérapeutique et propose aux acteurs de terrain confrontés à cette problématique, des pistes de réflexions et d'actions autour de la prévention et de l'intervention. Adapté à un large public soucieux de mieux comprendre le vécu des conjoints éprouvés ainsi que de leurs familles, ce livre intéressera, je pense, tout particulièrement les professionnels et les étudiants des secteurs psycho-médico-sociaux, éducatifs, judiciaires et socio-anthropologiques.

D. et C. – *En quoi cette initiative représente une utilité pour le secteur social et interculturel ?*



J. M. – Cette initiative propose de conscientiser les personnes issues de l'immigration ainsi que les intervenants (enseignants, assistants sociaux, éducateurs, professionnels de la santé mentale, ...) à la problématique afin d'éviter les drames liés aux mariages en immigration. Les publications sont autant des outils d'information et de réflexion pour orienter la prise de décision des personnes concernées avant leur engagement dans le mariage ou l'action des acteurs très souvent démunis en cette matière. Cette démarche vise aussi à réduire la souffrance rencontrée tant au sein du mariage endomixte qu'après un échec éventuel. Mon objectif est de contribuer au développement et à la diffusion d'une information jusqu'ici inexistante. Autour des publications, il est possible de proposer au même public des séminaires de sensibilisation et de formation sur la réalité des mariages endomixtes ainsi que sur les actions professionnelles susceptibles d'être utiles en la matière. J'espère aussi susciter un intérêt et une conscience nouvelle sur la problématique auprès des personnes issues de l'immigration et aider les professionnels à prévenir et à agir de façon plus adéquate face à d'éventuelles difficultés.

D. et C. – *Concrètement, de quelles démarches peut-être composée une action préventive dans ce domaine ?*

J. M. – Je vois quatre étapes en lien avec le processus même du mariage : 1. la prévention des difficultés liées aux mariages endomixtes ; 2. la négociation des unions endomixtes ; 3. le mariage dans son déroulement ; et 4. la séparation éventuelle des couples. Concrètement, la prévention sera mise en place à travers des groupes de parole et concernerait par exemple des groupes de jeunes filles, des groupes de jeunes gens, et des groupes mixtes s'ouvrant à la participation des parents et autres témoins adultes ou des professionnels. Ces groupes de paroles pourront, notamment, être animés dans des écoles. Les savoir-faire produits par ces groupes de parole permettront de composer de nouveaux outils, documents et contenus de formation-sensibilisation destinés aux intervenants professionnels et futurs intervenants des secteurs psycho-médico-sociaux, éducatifs, judiciaires, etc.

D. et C. – *Quel peut-être l'impact de ce travail ?*

J. M. – L'impact premier sera de donner corps à un fait longtemps resté sans nom et sans visage. L'objectif à court terme pourrait être atteint par des publications et réunions. A moyen terme, il s'agira de sensibiliser les familles, les jeunes, mais également les intervenants de première ligne aux difficultés de l'endomixité. Le travail permettra également de fournir une idée de pratiques positives face à l'endomixité aux acteurs professionnels qui y sont confrontés sans savoir comment approcher le phénomène. Enfin, à long terme, nous pensons responsabiliser les décideurs et les médias dans leur rôle d'information de la population face aux difficultés générées par les pratiques maritales endomixtes. Mon groupe de réflexion est à la recherche de partenaires pour accélérer la concrétisation de ce projet.

D. et C. – *Merci Jamila Moussaoui.*

Publication

[M. POINSOT, Y. AHI-GRÜNDLER, P. COSLIN et A. MANÇO \(éds\), *Les violences exercées sur les jeunes filles dans les familles d'origine étrangère et de culture musulmane : le développement des capacités de négociation interculturelle et de la prévention \(Allemagne, Belgique et France\)*, Paris, Agence pour le Développement des Relations Interculturelles \(A.D.R.I.\), 2002, 110 p. Traduit en allemand.](#)

Ce travail est l'œuvre d'un réseau transnational tentant de définir la violence intrafamiliale et socio-institutionnelle à l'encontre des jeunes filles et femmes issues de l'immigration musulmane en Europe occidentale. La visée opératoire des travaux de ce réseau est de parvenir à identifier les modalités d'actions de prévention efficaces en la matière. Dans ce cadre, le développement des compétences de négociation interculturelle des jeunes, de leurs parents, ainsi que des professionnels de la jeunesse est considéré comme un facteur de pacification. Le réseau international est composé, pour la France, du Groupe d'Etudes et de Recherches en Psychologie de l'Adolescent (GERPA) de l'Université de Paris V et de l'Agence pour le Développement des Relations Interculturelles (ADRI) de Paris, pour l'Allemagne, du Pädagogisches Zentrum (PÄZ) d'Aix-la-Chapelle, et, pour la Belgique, du Service d'Etude du Développement Psycho-Social (SEDPS) de l'Université de Liège, ainsi que de l'Institut de Recherche, Formation et Action sur les Migrations (IRFAM) de Liège. Les recherches de ce réseau furent soutenues par le Secrétariat général de la Commission européenne, dans le cadre de l'initiative "Daphné": mesures de lutte contre la violence envers les enfants, les adolescents et les femmes.

Ouvrage disponible à l'IRFAM : jpardo@irfam.org

A paraître

J. MOUSSAOUI, *Du chant des sirènes aux alliances éclatées. Le mariage endomixte dans l'immigration marocaine*, Paris, Editions de l'Harmattan, Collection « Compétences Interculturelles », 2006.

AGENDA

La Vénérie

Centre Culturel de Watermael-Boitsfort
a le plaisir de vous inviter au vernissage de

la 13^e Quinzaine Africaine

le 13 octobre 2006 à 18h

L'Irfam et Transfaires présentent Costa Lefkochir et
les enfants du Togo ainsi que des œuvres contemporaines
d'artistes togolais

L'Afrique au Coeur présente des dessins et des bronzes
réalisés par des enfants à Goubéré au Burkina

après le vernissage, vous aurez la possibilité d'assister au concert de Kinch
à 20h30 paf / 12€

www.lavenerie.be infos : 02/663.85.50 réservations :
02/672.14.39

Quinzaine Africaine du 13 au 28 octobre en partenariat
avec l'asbl Ti Suka Logo Ti Suka