

**Faculté des sciences économiques,
sociales, politiques et de communication**

Les contrats contenant un projet individualisé d'intégration sociale au prisme du genre

**Objectifs PIIS et rôles sociaux de genre : entre
reproduction et transformation**

Auteure : Stéphanie CHIONCHINI

Promotrice : Annalisa CASINI

Lecteur·rices : Martin WAGENER – Donatienne PORTUGAELS

Année académique 2024-2025

Master en politique économique et sociale finalité spécialisée en
analyse et évaluation des politiques

**Faculté des sciences économiques,
sociales, politiques et de communication**

Les contrats contenant un projet individualisé d'intégration sociale au prisme du genre

**Objectifs PIIS et rôles sociaux de genre : entre
reproduction et transformation**

Auteure : Stéphanie CHIONCHINI

Promotrice : Annalisa CASINI

Lecteur·rices : Martin WAGENER – Donatienne PORTUGAELS

Année académique 2024-2025

Master en politique économique et sociale finalité spécialisée en
analyse et évaluation des politiques

Votre lecture commence là où mon écriture s'est terminée.

Les remerciements.

Il m'est difficile de faire résonner à travers ces mots la gratitude que j'éprouve vis-à-vis des personnes qui m'ont épaulé, de près ou de loin, pour la réalisation de ce travail, de mes questionnements infinis pour trouver LE sujet, jusqu'aux relectures incessantes afin de débusquer les coquilles et autres fautes d'orthographe.

Alors, simplement, merci.

Merci à ma promotrice, Madame Casini, pour sa patience et sa disponibilité, mais aussi parce qu'elle a su me montrer l'exact chemin que je devais emprunter lorsque j'étais perdue. Même si je ne comprenais pas toujours de suite à quel point sa boussole était précise, elle s'est pourtant montrée sans failles.

Merci à Monsieur Wagener et Madame Portugaels, membres de ma commission, qui se sont montrés à l'écoute, encourageants, engageants et m'ont délivré de précieux conseils pour mener à bien ce travail.

Merci au corps enseignant de la Fopes et à son équipe de conseillers·ères à la formation. Ce travail a été enrichi par les nombreuses briques que m'ont apportées les heures de cours et les riches échanges que nous avons partagés.

Merci à la direction du CPAS étudié et aux membres des focus groups de m'avoir accordé leur confiance en m'offrant un terrain d'étude riche et profondément humain.

Merci à ma famille, particulièrement à mon compagnon Nicolas et mes enfants Priam et Célestin, qui ont su se montrer patients lorsque je me devais de prioriser mes études.

Merci à Céline pour sa foi en moi et son implication dans le travail de relecture pointu et de qualité qu'elle a effectué. Merci à Benigna pour sa confiance en moi et son travail de coanimation des focus groups. Merci à Mélanie et Barbara : votre intérêt actif pour ce travail m'a aidée à garder confiance, et m'a permis de garder espoir en la possibilité de voir un jour émerger un travail social plus juste et inclusif.

Parce que demain, ce sera mieux. Forcément.

Table des matières

1. INTRODUCTION	5
2. CONTEXTE	7
2.1 Les Centres Publics d'Action Sociale	7
2.1.1 Historique	7
2.1.2 Une pauvreté au féminin.....	8
2.2 Le contrat contenant un projet individualisé d'intégration sociale.....	9
2.2.1 La mise en œuvre des contrats dans le CPAS étudié.....	11
2.3 Le gender mainstreaming : du fédéral au local.....	12
2.3.1 La situation en Belgique	12
2.3.2 Son application, du ministère de l'Intégration Sociale jusqu'aux CPAS.....	14
2.4 Prise en compte du genre dans le CPAS étudié.....	14
3. CADRE THÉORIQUE.....	16
3.1 Apport de la psychologie sociale : des rôles sociaux de genre aux stéréotypes.....	16
3.1.1 Les rôles sociaux de genre.....	16
3.1.2 Le Big Two.....	19
3.1.3 Les stéréotypes de genre.....	21
3.2 Apport de la sociologie : besoins pratiques et intérêts stratégiques	25
3.2.1 Les besoins : fondement des politiques sociales	25
3.2.2 Des besoins pratiques aux intérêts stratégiques.....	27
3.2.3 Une articulation avec les rôles sociaux de genre.....	30
3.2.4 Un détour par le développement du pouvoir d'agir.....	30
3.3 Apport d'une démarche inductive : l'épistémologie féministe	31
3.3.1 Politiser le privé et crédibiliser la parole des femmes	31
3.3.2 Éthique de la justice VS éthique du care : ce que le standpoint feminism peut apporter au travail social.....	34

4. APPLICATION DU CADRE THÉORIQUE : ANALYSES ET HYPOTHÈSES	36
4.1 Logement.....	37
4.1.1 État des lieux	37
4.1.2 Présentation des objectifs et actions préétablis dans les contrats PIIS	38
4.1.3 Application des apports théoriques	39
4.2 Insertion sociale.....	42
4.2.1 État des lieux	42
4.2.2 Présentation des objectifs et actions préétablis dans les contrats PIIS	43
4.2.3 Application des apports théoriques	44
4.3 Insertion socioprofessionnelle	47
4.3.1 Etat des lieux	47
4.3.2 Présentation des objectifs et actions préétablis dans les contrats PIIS	49
4.3.3 Application des apports théoriques	49
4.4 Gestion quotidienne.....	52
4.4.1 État des lieux	52
4.4.2 Présentation des objectifs et actions préétablis dans les contrats PIIS	54
4.4.3 Application des apports théoriques	55
4.5 Enfants et famille.....	57
4.5.1 État des lieux	57
4.5.2 Présentation des objectifs et actions préétablis dans les contrats PIIS	58
4.5.3 Application des apports théoriques	60
4.6 Santé	63
4.6.1 État des lieux	63
4.6.2 Présentation des objectifs et actions préétablis dans les contrats PIIS	64
4.6.3 Application des apports théoriques	65
4.7 Hypothèses générales	68
5. À L'ÉPREUVE DU TERRAIN	69

5.1 Présentation de la méthodologie.....	69
5.2 Présentation des résultats.....	70
5.2.1 Première thématique : contrats PIIS et genre	71
5.2.2 Deuxième thématique : facteurs influençant les contrats PIIS	76
5.2.3 Troisième thématique : le regard porté sur les rapports de genre.....	79
5.3 Analyse comparative des dynamiques et limites des focus groups	80
5.4 Discussion.....	82
5.4.1 Focus group : une critique commune	83
5.4.2 Une persistance des stéréotypes genrés dans les discours	86
5.4.3 Les enjeux liés au genre : une visibilité plus ou moins difficile.....	87
5.4.4 Des enjeux présents : une intuition féminine ?.....	90
5.4.5 De l'intuition à l'objectivité forte : un positionnement féministe	93
5.4.6 Conclusion : une réponse qui apporte des pistes de changement et des axes de réflexion.....	94
6. CONCLUSION	97
7. BIBLIOGRAPHIE	99
8. ANNEXES	106
8.1 Annexe 1 : objectifs préétablis des contrats PIIS	106
8.2 Annexe 2 : réservoir de questions des focus groups.....	111
8.3 Annexe 3 : synthèse et reformulation des verbatims par thèmes dans le focus group des hommes et des femmes	113
8.4 Annexe 4 : répartition du temps de parole par interlocuteur·ice dans les focus groups	123

1. INTRODUCTION

Il y a un problème.

Je le sais... Mais je ne le vois pas.

Ce sont ces deux phrases qui ont guidé mon travail de recherche. Parce que la question du genre nous concerne tous et toutes, et que les inégalités entre hommes et femmes, ainsi que les dynamiques de pouvoir traversent tous les pans de la société, du niveau individuel au niveau macro, en passant par tous les niveaux intermédiaires. Cependant, cela échappe parfois à notre regard, surtout lorsque cela concerne nos réalités de tous les jours. Dès lors, en quoi les pratiques sociales au sein d'un CPAS feraient exception ? Pourtant, aveuglée par mon quotidien, je n'arrivais pas à voir ces enjeux genrés, c'était comme si je tentais de voir le vent.

Alors, pendant près d'un an, armée de ma machette académique, j'ai tenté de me frayer un chemin dans la jungle des connaissances scientifiques sur le genre et les pratiques sociales, espérant que mes pas finissent par m'amener à une immense clairière, où le terrain serait dégagé, où le soleil brillerait, et où tout serait enfin clair.

Mais ce moment n'est pas arrivé. À la place, j'ai dû débroussailler moi-même ce sentier, et je l'ai fait, auteur·e par auteur·e, un concept après l'autre. J'ai fini par comprendre que je ne devais pas tenter de voir le vent, je devais le sentir.

Afin de décortiquer les enjeux genrés des pratiques sociales en CPAS, notre regard se portera sur un dispositif d'accompagnement : les contrats contenant un projet individualisé d'intégration sociale (PIIS), tels que mis en place dans un grand CPAS francophone anonyme. Prévus par défaut pour tous les nouveaux bénéficiaires du revenu d'intégration (sauf cas d'exemption encadré par la loi), les contrats PIIS doivent guider tant les travailleur·euse·s sociaux·ales que les bénéficiaires, traçant ainsi une trajectoire jalonnée d'objectifs dits personnalisés afin de mener vers la grande porte de sortie du CPAS : l'emploi.

Il est important de préciser ici que le présent travail appréhende le genre selon une lecture bi-catégorielle, centrée sur les rapports sociaux entre femmes et hommes. Ce choix ne reflète aucunement une ignorance des discriminations vécues par les personnes trans, non-binaires ou *gender fluid*, mais répond à une nécessité de délimitation méthodologique. Intégrer la pluralité des vécus de genre aurait impliqué un cadre théorique et une démarche d'enquête

distincts et complémentaires, qu'il n'aurait été possible d'explorer dans le cadre restreint de ce mémoire.

Afin de mener au mieux cette recherche, notre regard sera guidé par deux disciplines. Tout d'abord, la psychologie sociale, qui nous apportera un modèle d'analyse complet pour comprendre comment les stéréotypes de genre s'insèrent dans des rôles sociaux de genre, eux-mêmes imbriqués dans une structure sociale plus grande. Ensuite, la sociologie nous proposera un regard sur les besoins, à la base de toute politique sociale, en proposant une distinction entre des besoins pratiques et des intérêts stratégiques, qui, eux, visent à améliorer la position sociale des femmes. Ces deux cadres théoriques s'articuleront dans la question de recherche, formulée de la sorte : "Comment les objectifs des contrats contenant un PIIS contribuent-ils à reproduire ou à transformer les rôles sociaux de genre, en répondant aux besoins pratiques ou en soutenant les intérêts stratégiques des femmes bénéficiaires du revenu d'intégration ?". Ainsi, la psychologie sociale nous permettra de mieux appréhender les différences entre les hommes et les femmes et la sociologie nous aidera à comprendre si les objectifs des contrats PIIS peuvent interférer dans ces différences.

Afin de tenter de répondre à la question de recherche, après présentation du contexte et des cadres théoriques, nous nous intéresserons à chacune des six catégories d'objectifs sélectionnés dans le cadre de cette étude, en dressant un état des lieux des défis genrés les traversant. Par la suite, nous verrons comment ces objectifs sont déclinés par le CPAS étudié, et comment ils s'inscrivent dans des logiques genrées, à la lumière des cadres théoriques. Pour cela, et afin de renforcer l'analyse en ancrant les concepts théoriques dans la réalité, nous serons aidé·e·s par Claire et Samira, deux personnages fictifs, bénéficiaires du revenu d'intégration. Au travers de vignettes présentant des tranches de vie, nous verrons comment se matérialisent les rôles sociaux de genre dans deux réalités bien différentes. Ces supports nous permettront par la suite de dégager des hypothèses.

Enfin, notre chemin nous amènera sur le terrain. L'enquête qualitative prendra forme au travers de l'organisation de deux focus group menés avec des assistant·e·s sociaux·ales du CPAS étudié. Il s'agit de groupes non mixtes qui se sont réunis durant deux heures, afin de discuter de leur regard sur les contrats PIIS au prisme du genre.

Bien que la méthode suive une logique déductive ancrée dans des hypothèses théoriques, l'analyse laissera également place à une démarche inductive, nourrie par les réalités exprimées sur le terrain. Ainsi, nous découvrirons comment l'épistémologie féministe offre des perspectives de changement dans les politiques sociales.

2. CONTEXTE

Cette section vise à établir le cadre général de l'étude, dans le but d'en favoriser la compréhension. Sans alourdir le propos avec trop de détails, nous parcourons rapidement l'histoire des CPAS, celle des contrats contenant un projet individualisé d'intégration sociale (PIIS) ainsi que leurs caractéristiques, suivi d'une introduction au concept de gender mainstreaming et de son application dans les politiques sociales.

2.1 Les Centres Publics d'Action Sociale

2.1.1 Historique

C'est à travers la charité chrétienne que s'est d'abord structurée l'aide aux pauvres, évoluant ensuite vers l'assistance publique, en passant par la bienfaisance publique. Cette trajectoire historique, largement documentée par Zamora (2021), permet de mieux comprendre l'évolution institutionnelle de l'aide sociale en Belgique. Ainsi, c'est en 1925 que sont fondés les CAP, Commissions d'Assistance Publique, dont l'objectif était de pallier la dualisation des institutions de l'époque entre les bureaux de bienfaisance et les hospices civils. Leur mission était de « soulager et prévenir la misère », et pour cela, ils disposaient d'une personnalité juridique autonome et d'un patrimoine. Dès la sortie de la Seconde Guerre mondiale, les bénéficiaires des CAP devaient s'inscrire comme demandeur·euse·s d'emploi pour bénéficier d'une aide. À la même période, le public des CAP évolue, grâce à la mise en place de systèmes de pension et de chômage. Ainsi se forme ce qu'on appelle aujourd'hui « le deuxième filet de la sécurité sociale ».

Par la suite, des revendications se sont fait entendre quant au côté arbitraire des CAP, plaidant pour la création d'un droit à un minimum vital, qui se matérialise en 1974 avec la création du minimex (minimum de moyen d'existence). Deux ans plus tard, une grande réforme transforme les CAP en CPAS grâce à la loi organique du 08 juillet 1976. Au même moment a lieu la fusion des communes.

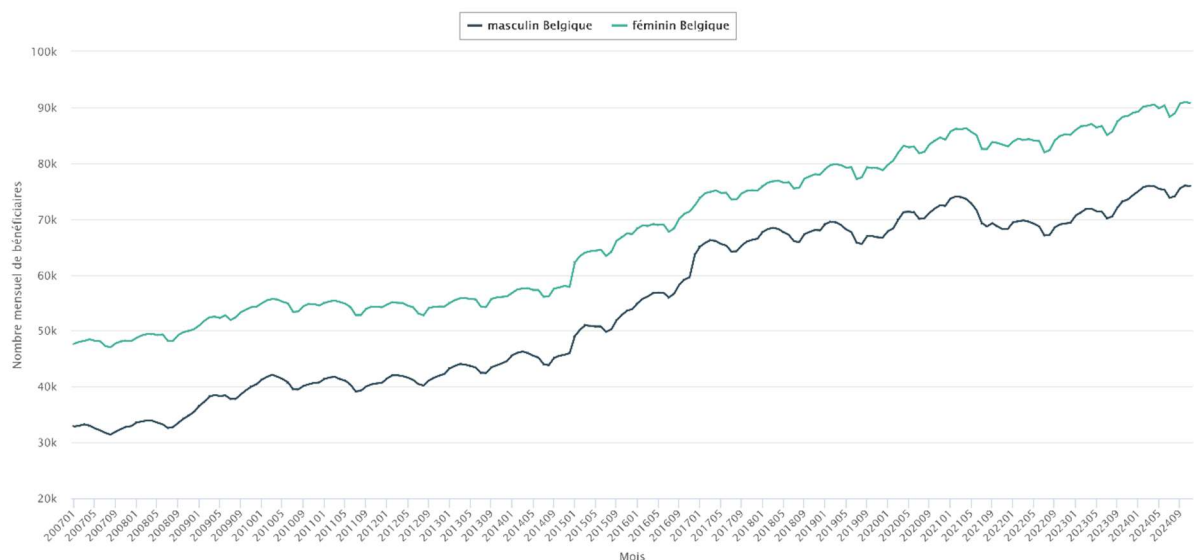
Une dernière grande transformation intervient en 2002. Elle est le fruit de critiques de plus en plus vives à l'égard de ladite passivité de l'État providence. Ainsi, le droit à l'aide sociale devient un droit à l'intégration sociale. Les Centres publics d'aide sociale deviennent les Centres publics d'action sociale, le minimex devient le revenu d'intégration, et les contrats d'intégration sociale sont instaurés, par la loi du 08 mai 2002 et l'arrêté royal du 11 juillet 2002.

Aujourd’hui, les CPAS doivent faire face à de nombreux défis et à des crises successives telles que la pandémie de Covid 19, la hausse du coût de l’énergie, l’accueil massif de personnes déplacées à la suite de la guerre en Ukraine... Et à leurs portes se masseront bientôt les chômeurs subissant la réforme du droit aux allocations de chômage.

2.1.2 Une pauvreté au féminin

Les statistiques suivantes, tirées du SPP Intégration sociale, retracent le nombre de bénéficiaires du revenu d’intégration en Belgique de janvier 2007 à septembre 2024. Il en ressort que, depuis près de vingt ans, de manière constante et continue, la précarité concerne davantage de femmes que d’hommes.

Figure 1 - Statistiques genrées du revenu d’intégration



SPP Intégration sociale. (2025, mars). *Statistiques RIS – genre*. https://stat.mis.be/fr/dashboard/ris_genre?menu=linecharts (consulté le 9 avril 2025)

Ce n’est pas la seule enquête qui démontre l’exposition particulière des femmes à la précarité. Le service de lutte contre la pauvreté, la précarité et l’exclusion sociale (2022), dans une fiche produite sur le sujet, précise que les femmes sont sujettes à un risque de pauvreté accru, particulièrement pour les catégories monoparentales. Quant à l’Institut wallon de l’évaluation, de la prospective et de la statistique (2025), il estime que, pour l’année 2023, le revenu personnel des femmes à partir de 25 ans équivaut à 76 % de celui des hommes. Enfin, Cherenti (2020), titre son étude, menée pour le Centre de recherche en

inclusion sociale et l'Université de Mons, « L'Homme le plus pauvre de Wallonie est (toujours) une femme ».

Ces observations permettent d'établir que les femmes constituent un groupe social plus vulnérable face à la précarité.

2.2 Le contrat contenant un projet individualisé d'intégration sociale

Afin de dresser le tableau des contrats contenant un projet individualisé d'intégration sociale (PIIS), nous nous appuierons sur une étude concernant la mise en œuvre de la réforme du PIIS que le SPP Intégration Sociale a commanditée, et mise en œuvre par Albertijn, Doorslaer et Janssens (2021), ainsi que sur les prescrits légaux prévus par la loi du 26 mai 2002 relative au droit à l'intégration sociale et la loi du 21 juillet 2016, modifiant la loi du 26 mai 2002.

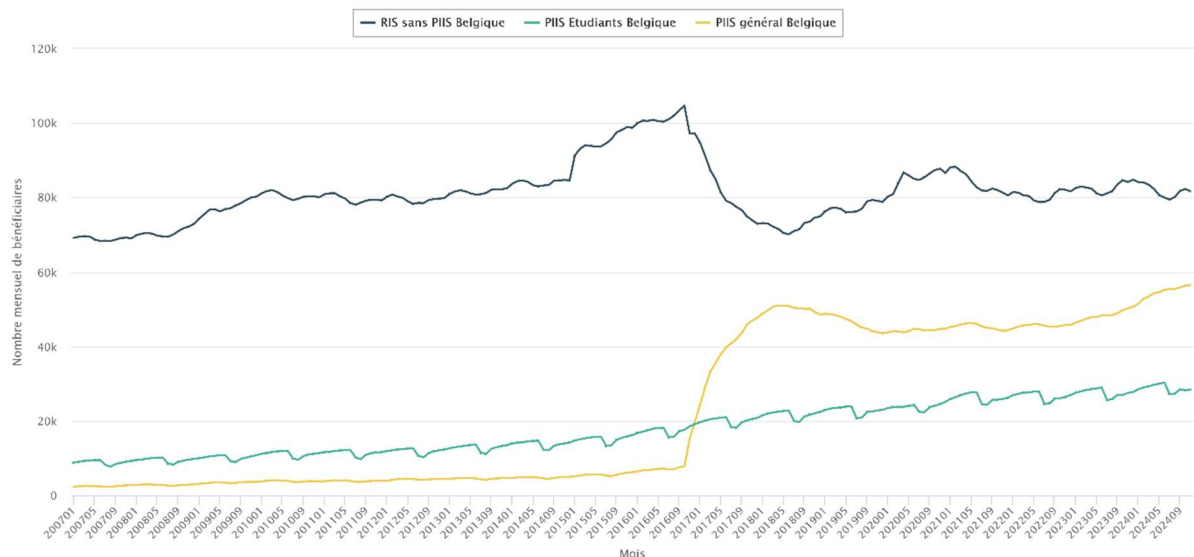
Le contrat contenant un PIIS est un outil d'accompagnement prenant une forme contractuelle entre le ou la bénéficiaire, son assistant·e social·e et le CPAS (et éventuellement, un·e tiers·ce). Il doit être réalisé sur mesure pour chaque bénéficiaire afin de leur permettre d'acquérir suffisamment d'autonomie et ne plus dépendre du CPAS, et ce via la poursuite de divers objectifs qui sont établis à l'occasion d'un bilan, coconstruit avec le ou la bénéficiaire. Il est prévu que ce contrat dure un an et soit évalué minimum 3 fois dans l'année, dont deux fois en présentiel. En cas de non-respect des engagements du contrat, le bénéficiaire peut être sanctionné via la suspension totale ou partielle du paiement de son revenu d'intégration pour trois mois maximum, moyennant un délai et une procédure de mise en demeure.

Les contrats peuvent être de plusieurs types : ils peuvent être généraux, ou spécifiques pour les étudiants¹. Le contrat contenant un PIIS général a pour objectif final de permettre à la personne de (re)trouver un emploi pérenne, cependant cela peut passer par plusieurs étapes préalables, lorsque des freins sont à lever pour permettre l'accès au marché de l'emploi, comme l'absence de chez soi, la santé, l'isolement...

¹ Ceux-ci sont portés principalement sur la poursuite et la réussite des études et ne seront pas analysés dans cette étude.

Les contrats contenant un PIIS existent depuis 2002 et sont obligatoires pour tous les bénéficiaires du revenu d'intégration², depuis la mise en œuvre de la loi du 21 juillet 2016, à moins que des raisons dûment motivées de santé ou d'équité soient exposées. Les personnes bénéficiant du revenu d'intégration avant l'entrée en vigueur de ce changement législatif ne sont pas soumises à cette obligation. Ils doivent être conclus dans une période de trois mois suivant la date où le CPAS a pris la décision d'octroyer le revenu d'intégration. Aussi, le CPAS bénéficie de 10 % de subvention pendant maximum deux ans pour un contrat PIIS général. Le CPAS est éligible à cette subvention une seule fois dans la vie de chaque bénéficiaire du revenu d'intégration, subvention qui ne peut être suspendue ou reportée. Les statistiques, ci-dessous, démontrent l'augmentation importante du nombre de contrats PIIS souscrits par les bénéficiaires, la courbe jaune représente les PIIS « généraux », concernés par cette étude.

Figure 2 – Statistiques du nombre de contrat PIIS en Belgique par rapport au nombre de RI



SPP Intégration sociale. (2025, mars). *Statistiques PIIS – Type de projet d'intégration*. <https://stat.mi-is.be/fr/dashboard/piis-type?menu=linecharts> (consulté le 9 avril 2025)

² Une exception existe pour les personnes à partir de 25 ans qui, au moment de leur demande, ont ouvert un droit au revenu d'intégration dans les trois derniers mois. Cependant, cette exception n'est pas appliquée dans le CPAS du lieu étudié.

2.2.1 La mise en œuvre des contrats dans le CPAS étudié

Afin de respecter l'anonymat du lieu étudié, cette partie sera succincte. Tout d'abord, précisons que sa politique est de conclure des contrats PIIS avec l'ensemble des bénéficiaires, à moins que des raisons particulières d'équité ou de santé soient explicitement mises en avant et justifiées, et que la non-conclusion du contrat PIIS soit négociée avec les instances décisionnelles. Citons maintenant les différents objectifs prévus dans les contrats contenant un PIIS du CPAS concerné, afin de justifier quels objectifs seront exclus de ce travail. Les objectifs que nous analyserons seront détaillés ultérieurement.

Objectifs sélectionnés pour cette recherche :

- Objectif logement, prévu lorsque les personnes doivent trouver un logement ou stabiliser leur situation de logement (après une période de sans-abrisme, par exemple) ;
- Objectif insertion sociale, lorsque les personnes doivent se remobiliser avant d'aller vers l'emploi, briser la solitude et créer du lien et/ou travailler les habiletés sociales ;
- Objectif insertion socio-professionnelle (ISP), il s'agit de la recherche d'un emploi ou (du suivi) d'une formation ;
- Objectif gestion quotidienne, soit la gestion administrative et budgétaire de la situation de la personne ;
- Objectif enfants et famille, à savoir l'éducation des enfants ;
- Objectif santé, lorsque la personne déclare avoir des problèmes médicaux.

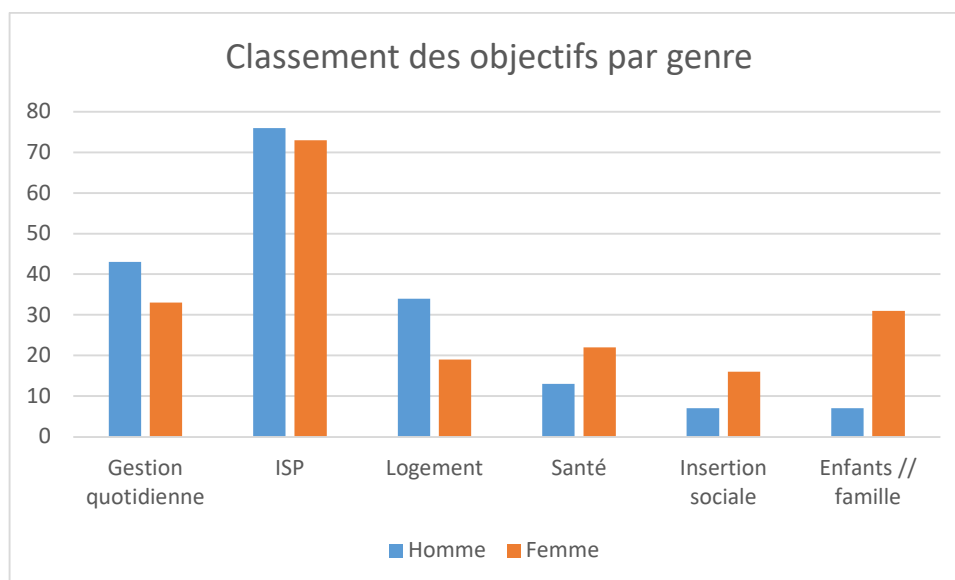
Objectifs exclus de la recherche :

- Objectif sans-abrisme : il s'agit d'un objectif qui se veut transversal, touchant différents aspects de la vie des sans-abris. Cet objectif n'est utilisé qu'avec le public sans-abri qui fréquente les abris de nuit et/ou dort dans la rue. Il s'agit donc d'un public marginal dont les besoins et enjeux ne peuvent être généralisés. Pour cette raison, les contrats contenant cet objectif ont été exclus de cette recherche ;
- Objectif étudiant : il s'agit d'un objectif très factuel, portant uniquement sur le suivi d'études de plein exercice. Les étudiants suivis par ce type de contrat ou d'objectif cumulent peu d'objectifs. Généralement, leur suivi ne porte que sur l'objectif étudiant, celui-ci reprenant des éléments de gestion quotidienne (droit à l'allocation d'études, aux allocations familiales...) et d'insertion socioprofessionnelle (recherche d'un job étudiant). Cet objectif a donc également été exclu de la recherche ;

- **Objectif formation** : cet objectif est « technique », il n'est utilisé que lorsque la personne suit spécifiquement une formation rémunérée. Il ne concerne pas les personnes en recherche de formation, celles-ci sont reprises dans l'objectif « insertion socioprofessionnelle ». Pour cette raison, cet objectif est également exclu du travail de recherche.

Afin d'entamer un processus de réflexion, des données ont été collectées. Elles sont relatives à la répartition genrée des six objectifs principaux des contrats PIIS. Ces chiffres sont issus d'un échantillon de 200 contrats conclus au sein du CPAS étudié : 100 concernant des hommes et 100, des femmes. Pour obtenir ces résultats, une sélection aléatoire a été opérée parmi les contrats encore subsidiés³. Ces données seront mobilisées ultérieurement.

Figure 3 – Statistiques du CPAS étudié collectées personnellement dans le cadre de l'étude



Note : ISP = insertion socio-professionnelle ; Ces statistiques ont été présentées lors des focus group

2.3 Le gender mainstreaming : du fédéral au local

2.3.1 La situation en Belgique

Le sujet du genre et des politiques sociales est très large, riche et complexe. Au fil des différentes vagues du féminisme, l'intervention et le positionnement de l'État vis-à-vis des

³ L'éviction de l'échantillon des contrats PIIS non subsidiés avait pour objectif de prendre en compte les contrats qui ont fait potentiellement l'objet d'une plus grande attention de la part des travailleur·euse·s sociaux·ales, à cause de l'enjeu financier pour le CPAS, lié à l'inspection des dossiers sociaux.

femmes s'est transformé (Jenson, 2013). Dans le cadre de cette étude, nous nous focaliserons sur l'outil qui doit guider l'élaboration des politiques actuelles : le gender mainstreaming, qui se définit par l'intégration systématique d'une analyse d'effets sur le genre dans l'élaboration des politiques publiques, dans le but de promouvoir l'égalité homme-femme (Bereni, Chauvin, Jaunait & Revillard, 2020).

Mercier (2023) présente et critique cet outil dans un article publié dans la *Revue interdisciplinaire d'études juridiques*. Tout d'abord, elle établit que le gender mainstreaming est un outil promu par l'ONU et la Commission Européenne depuis les années 90, et mis en place en Belgique depuis 2007. Pour cela, cette dernière a établi et rendu obligatoire des outils comme (liste non exhaustive) :

- Des statistiques genrées systématiques : elles sont obligatoires pour les ministères mais ne sont pas centralisées sur un même site et parfois remises tardivement ;
- Le gender budgeting : soit l'obligation de communiquer sur la manière dont sont réparties les allocations (politique publique avec ou sans dimension de genre, politique publique visant à réaliser l'égalité homme-femme). L'application est complexe et la classification parfois hasardeuse ;
- L'analyse d'impact de la réglementation (AIR) dont le test gender (réponse à 5 questions ouvertes afin de lier la politique avec le genre) mais ce test est mal encadré et non contrôlé sur le fond.

Cependant, toujours selon Mercier, la manière dont le gender mainstreaming est appliqué en Belgique présente des écueils :

- Elle risque de remettre en cause le rôle des instances étatiques déjà existantes et chargées de l'égalité entre les genres ;
- Sa bonne application reste subordonnée à la volonté des ministères et institutions (aucun contrôle sur le fond) ;
- Il y a une absence de prise en compte du vécu particulier de certaines femmes qui cumulent des discriminations (pas de point de vue intersectionnel) ;
- Certains outils et concepts sont difficiles à appréhender pour les administrations qui manquent parfois d'expertise ;
- Son utilisation se limite trop aux chiffres et pas assez au qualitatif ;
- L'expertise des membres de la société civile n'est pas valorisée et/ou exploitée.

L'implémentation du gender mainstreaming constitue donc une avancée pour l'égalité entre les femmes et les hommes, mais nécessiterait davantage de moyens pour en assurer un déploiement et une mise en œuvre effectifs et pertinents.

2.3.2 Son application, du ministère de l'Intégration Sociale jusqu'aux CPAS

La première étape, afin de connaître comment le ministère de l'intégration sociale (SPP IS) applique le gender mainstreaming dans ses politiques, a été d'effectuer des recherches sur leur site Internet, ce qui n'a donné aucun résultat. Une seconde étape a été de les contacter via leur formulaire de contact, ce qui a été fait le 28/05/2024. Une réponse définitive a été reçue le 04/06/2024, renvoyant vers le Plan fédéral Gender mainstreaming de la mandature 2020-2024 (Gouvernement fédéral belge, 2021). Ce document, hébergé sur le site de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, reprend les engagements de la précédente ministre de l'Intégration sociale, Karine Lalieux. Celle-ci s'est engagée à ventiler par genre les données du baromètre de l'intégration et intégrer la dimension de genre dans la lutte contre le surendettement, la reproduction intergénérationnelle de la pauvreté, le soutien aux familles monoparentales et le 4^{ème} plan fédéral de lutte contre la pauvreté.

Concrètement, l'application du gender mainstreaming peut s'observer au travers de l'élaboration du programme Miriam, un dispositif d'accompagnement social intensif pour femmes monoparentales, ayant pour objectif de briser l'isolement et renforcer l'*empowerment* des mères célibataires bénéficiaires du revenu d'intégration (SPP Intégration Sociale, s.d.). Cependant, dans l'analyse de l'implémentation du programme Miriam au sein de différents CPAS, Wagener & Bonnetier (2022) observent que, bien que plusieurs CPAS développent des initiatives afin de développer l'égalité entre les hommes et les femmes, ou d'avoir une attention particulière à la situation des femmes, le concept de gender mainstreaming en lui-même reste peu intégré par les acteurs de terrain. Pour y remédier, il serait nécessaire d'effectuer un travail de pédagogie mais également, de lever les contraintes auxquelles les CPAS sont soumis en termes de budget et de temps.

2.4 Prise en compte du genre dans le CPAS étudié

Cette étude porte sur un grand CPAS francophone et, pour des raisons de respect de l'anonymat, nous ne pourrions évoquer davantage ses caractéristiques.

Cependant, nous pouvons avancer que la question du genre n'est pas mise en avant par ce CPAS qui, à part le projet Miriam évoqué ci-dessus, n'a pas développé de projets spécifiques dans le cadre du gender mainstreaming. Aussi, ce CPAS utilise le « masculin-neutre » dans ses écrits, même s'il a introduit le « (e) » dans ses contrats PIIS et s'est essayé à l'écriture inclusive récemment (et ponctuellement), dans une communication vis-à-vis de son personnel. Il s'agit cependant d'initiatives isolées et aucune mention au genre ou à des politiques s'y référant ne sont mentionnées dans le plan politique rédigé dans le cadre de la précédente législature communale.

En conclusion, bien que je ne puisse le démontrer par souci d'anonymat, la politique du CPAS étudié ne met pas en avant la question du genre dans son mode d'organisation. En effet, ce point semble passer au second plan, possiblement en raison d'une approche universaliste de ses politiques sociales, qui tend à postuler d'une égalité déjà acquise, sans toujours visibiliser les enjeux différenciés selon le genre. Cela transparaît d'ailleurs dans la non-application d'un élément de la circulaire du 18/03/2024, détaillant les modalités d'application de la loi du 26 mai 2002 concernant le droit à l'intégration sociale et de l'arrêté royal du 11 juillet 2002 portant règlement général en matière de droit à l'intégration sociale. En effet, celle-ci prévoit que lorsqu'un couple avec enfant(s) perçoit le revenu d'intégration, la moitié de celui-ci doit être payé au bénéficiaire et l'autre moitié au·à la conjoint·e ou partenaire, sauf en cas de raison d'équité. Or, dans le CPAS étudié, en l'absence de demande explicite des bénéficiaires, lorsque ce cas de figure est rencontré, le revenu d'intégration dans son entièreté est toujours payé à la personne qui ouvre le droit. Une application systématique de cette disposition pourrait constituer un levier pour soutenir l'indépendance économique des femmes, conformément à l'esprit de la circulaire.

Précisons que ce passage (et cette étude) n'a pas pour objectif de porter une critique au CPAS étudié, mais plutôt de cadrer le contexte dans lequel cette étude a été menée. Malgré ce tableau en demi-teinte, il est à noter que je n'ai rencontré aucune réticence lorsque j'ai sollicité une autorisation pour la tenue de cette étude.

3. CADRE THÉORIQUE

Les cadres théoriques que nous allons mobiliser ont pour objectif de nous doter d'outils d'analyse pour apporter une réponse à notre question de recherche. Choisir l'angle de la psychologie sociale pour éclairer les pratiques du travail social offre de riches perspectives de lecture des rapports humains qui sont de nature à perpétuer des normes sociales, enfermant les femmes dans des rôles limitants. Quant à la sociologie, elle permet d'ancrer les réflexions amenées par la psychologie sociale dans une démarche de remise en question des dispositifs politiques et institutionnels d'accompagnement des bénéficiaires du revenu d'intégration, dans leur dimension de perpétuation ou de renversement des dynamiques de pouvoir entre groupes sociaux. Enfin, l'épistémologie féministe, cadre théorique qui s'est invité dans cette étude par une démarche inductive, permettra d'esquisser la réponse à la question du « comment faire différemment », offrant ainsi des perspectives de changements.

3.1 Apport de la psychologie sociale : des rôles sociaux de genre aux stéréotypes

3.1.1 Les rôles sociaux de genre

La théorie des rôles sociaux de genre offre un modèle d'analyse et de compréhension des rapports et comportements entre les hommes et les femmes qui se veut systémique. Elle permet de discerner l'origine et les causes des comportements différenciés en fonction du genre. Sa force réside dans sa lecture globale, prenant en compte l'organisation de la société, la biologie, les stéréotypes, la position des hommes et des femmes dans la société, l'organisation du travail... Elle a été développée par Alice Eagly dans les années 1980 et s'est renforcée et complexifiée au fil des années grâce au travail conjoint de Alice Eagly et Wendy Wood (Eagly, 1987 ; Eagly & Wood, 2012).

Selon cette théorie, un rôle social est composé de normes sociales injonctives et descriptives, dictant les comportements attendus des personnes en fonction de la position sociale qu'elles occupent et sanctionnant les écarts potentiels. Dès lors, l'ensemble des attentes partagées à l'égard des personnes en fonction de leur genre constitue les rôles sociaux de genre masculin ou féminin (Eagly, Wood & Diekmann, 2000).

Ainsi, il existe plusieurs rôles sociaux (dans le cadre familial ou professionnel) qui interagissent. Bien que certains rôles professionnels puissent prévaloir sur les rôles sociaux de genre, ces derniers restent importants et influents (Eagly & Wood, 2012). Cependant, la non-correspondance entre ces deux rôles n'est pas sans conséquence : elle impacte directement l'efficacité personnelle et restreint les choix de vie des personnes, en tant qu'hommes ou femmes (Ellemers, 2018).

Toujours selon Eagly et Wood (2012), cette théorie prend en compte des causes distales et proximales, qui nourrissent et renforcent les rôles sociaux de genre. Les causes distales sont les suivantes :

- La spécialisation physique des sexes, c'est-à-dire les capacités reproductives singulières des femmes et la taille et la force des hommes. En effet, la grossesse et l'allaitement sont des contraintes puissantes pour les femmes, et la force et la taille des hommes, généralement supérieures, leur permettent d'exécuter certaines tâches efficacement ;
- L'environnement social et économique dans lequel les individus évoluent, autrement dit, la manière dont la société s'organise.

L'enchevêtrement de ces causes distales débouche à une division du travail, les hommes occupant majoritairement la sphère productive, tandis que de nombreuses femmes sont reléguées à la sphère reproductive. Cela correspond au modèle *man breadwinner et woman caregiver* (soit « l'homme gagne-pain » et la « femme au foyer »), apparu avec l'industrialisation et l'urbanisation de l'Europe et de l'Amérique du Nord. Bien que depuis lors, les femmes accèdent plus facilement au travail rémunéré, les hommes continuent d'occuper davantage ces emplois tandis que les femmes consacrent toujours plus de temps au travail domestique, maintenant une forme de division du travail (Sczesny, Nater & Eagly, 2019).

De plus, cette division sexuée du travail ne produit pas seulement des rôles sociaux différenciés, mais crée également une hiérarchie entre les sexes. En effet, quand les femmes sont cantonnées à des rôles domestiques et reproductifs ou lorsqu'elles effectuent des emplois rémunérés se rapprochant de ces fonctions (principalement le care), elles se retrouvent souvent dans des situations de dépendance vis-à-vis de leur partenaire ou dans des positions de moindre pouvoir (en bas de l'échelle professionnelle) avec un statut perçu comme plus vulnérable, et des ressources moindres (Eagly & Wood, 2012).

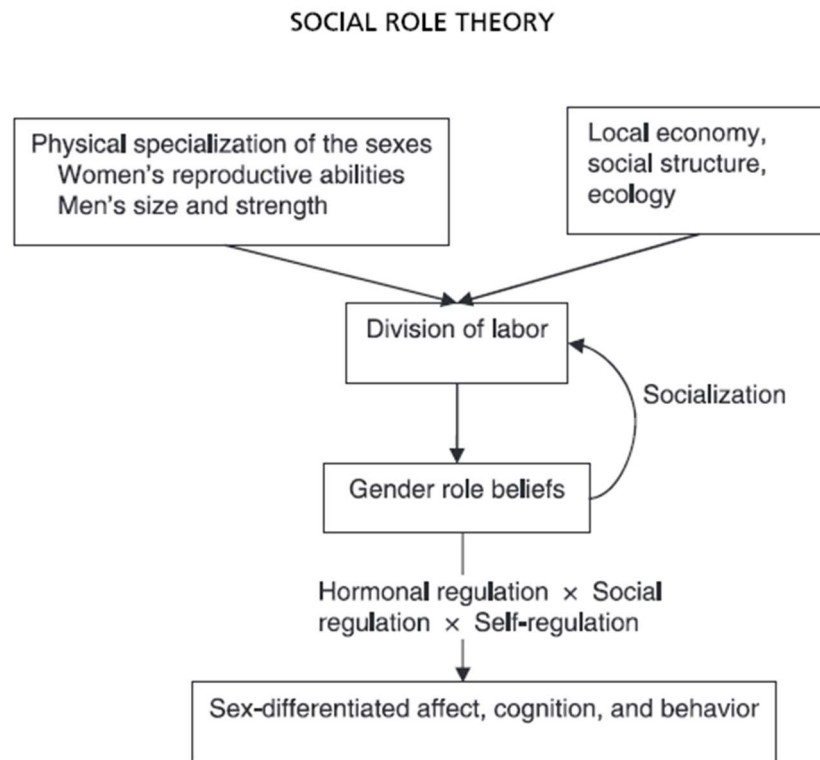
En observant cette division genrée du travail, notamment au travers des processus de socialisation, on en déduit des caractéristiques que l'on accole aux personnes qui épousent ces rôles. Ce phénomène est renforcé par le biais de l'inférence correspondante, qui nous amène à sous-estimer le rôle du contexte dans le jugement du comportement d'une personne (Gilbert & Malone, 1995, cité dans Sczesny et al., 2019). Ainsi, les croyances relatives aux rôles sociaux de genre naissent de l'observation des comportements que l'on essentialise et que l'on cristallise au travers des stéréotypes de genre (Eagly & Wood, 2012).

Nous avons également évoqué précédemment des causes proximales, développées également par Eagly et Wood (2012). Elles aussi nourrissent et renforcent les rôles sociaux de genre. Ces causes proximales sont formées par un trio de mécanismes bio-sociaux :

- La régulation hormonale : il s'agit principalement de l'ocytocine et de la testostérone. L'activation de ces hormones soutiennent les comportements culturellement définis comme masculins ou féminins, ils agissent comme facilitateur des comportements exigés par les rôles sociaux de genre ;
- L'autorégulation : cela fait référence à l'intériorisation des aspects et caractéristiques associés à son genre, soit les normes intégrées qui nous poussent à réguler notre propre comportement ;
- La régulation sociale : elle se définit par le besoin de se conformer aux normes des rôles sociaux de genre par la pression sociale, qui encourage les « bons comportements » par des récompenses (marque de sympathie, coopération...) et les « mauvais » par des punitions (rejet, négligence...). Cela veut dire que s'écarter de la norme a un coût social.

Ces causes distales et proximales alimentent constamment les rôles sociaux de genre, les renforçant et les rendant relativement fixes et stables. Cela crée un système puissant au sein duquel il est difficile de s'échapper, les stéréotypes découlant de ces rôles sociaux de genre acquièrent des qualités essentialistes et autoréalisatrices.

Figure 4



Reproduit de *Social role theory*, par A. H. Eagly & W. Wood, 2012, dans P. A. M. Van Lange, A. W. Kruglanski & E. T. Higgins (Éds.), *Handbook of Theories of Social Psychology* (Vol. 2, p. 465), SAGE Publications.

3.1.2 Le Big Two

Comme nous venons de l'évoquer, les stéréotypes sont au cœur des rôles sociaux de genre : ce sont eux qui dictent nos comportements prescrits, et qui interviennent dans les processus de jugement social. Mais avant de détailler davantage les caractéristiques essentielles des stéréotypes de genre, il est important d'évoquer d'abord le modèle des Big Two.

Ce concept a été évoqué pour la première fois par Bakan en 1966, dans un ouvrage intitulé *The duality of human existence : An essay on psychology and religion* (Bakan, 1966, cité dans Kindelberger & Mallet, 2006). Dans cet ouvrage, Bakan a mis en évidence deux grands axes, deux dimensions de l'existence humaine : la *communion* et l'*agency*, que nous traduisons dans cette étude par les termes « communalité » (communal) et « agentisme » (agentique). Ainsi, la communalité renvoie à un élan vers l'autre, un maintien des relations, une coopération, une empathie et un besoin de partage, alors que l'agentisme se réfère à une orientation vers soi, ses compétences, son indépendance, sa force et la réalisation de ses

objectifs. Pour cet auteur, le bien-être se trouverait dans l'équilibre entre ces deux orientations opposées. Bakan (1966, cité dans Abele & Wojcizske, 2013) évoque l'agentisme comme l'existence d'un organisme en tant qu'individu, tandis que la communalité représente la participation de l'individu à un organisme plus vaste que lui, dont il fait partie.

De nombreux auteur·e·s se sont emparé·e·s de ces deux concepts pour développer leurs cadres théoriques : une littérature complexe et dense existe à ce sujet. Par exemple, Abele et Wojcizske (2013) ont pu mettre en évidence que la communalité est le premier trait capté par les individus observateurs, alors que dans la perspective de l'acteur, l'agentisme est prépondérant. Une théorie similaire a également été développée par Fiske, Cuddy, Glick et Wu (2002, cité dans Carrier, Louvet & Rohmer, 2014), il s'agit du modèle du contenu des stéréotypes qui emploie les concepts de chaleur (communalité) et compétence⁴ (agentisme). Selon cette théorie, notre perception d'autrui se veut pragmatique, avec pour objectif de savoir, tout d'abord, si la personne a de bonnes ou mauvaises intentions à notre égard (chaleur), puis si elle a les capacités pour réaliser ses intentions (compétence). Le croisement du niveau de compétence et de chaleur mène ainsi à des stéréotypes méprisants, admiratifs, envieux ou paternalistes (Fiske et al, 2022, cité dans Klein, Wollast & Eberlen, 2022).

Pour Eagly et Wood (2012), le caractère agentique ou communal des stéréotypes est principalement dû à la division du travail et à l'observation continue et répétée des hommes dans des rôles professionnels valorisant l'agentisme et des femmes dans des rôles domestiques valorisant la communalité. Dans cette optique, les stéréotypes de genre répondent à cette dualité, et peuvent être classés dans l'une de ces deux catégories.

Par exemple, Ellemers (2018) explique que l'expression des émotions est également dépendante des stéréotypes de genre. Les émotions négatives répondent à une trame de la colère chez les hommes et de la tristesse chez les femmes. Or, la colère peut être perçue comme une expression d'agentisme, puisqu'il s'agit d'une réaction active, visant à défendre ses intérêts et poursuivre ses objectifs. Quant à la tristesse, cette émotion peut être liée à la communalité, étant donné qu'elle correspond à une expressivité émotionnelle orientée vers les autres, liée à une perte ou une séparation. Ellemers (2018) nous précise également que

⁴ Il existe cependant des particularités propre à l'agentisme et à la compétence, développées par Carrier, Louvet et Rohmer (2014) qui nous précisent que la compétence renvoie à la possession de ressources, avec une valeur instrumentale, alors que l'agentisme renvoie à une ambition à avancer pour soi.

l'expression de la colère chez les femmes a un coût social, alors qu'elle inspire le respect chez les hommes.

Quant à Eagly (1987), elle développe cette dualité dans la manière dont les hommes et les femmes adoptent des comportements d'aide : les hommes ont tendance à manifester leur aide à travers des comportements héroïques, lorsqu'il est question de sauver une personne malgré un risque pour leur propre sécurité. Il s'agit en général d'un acte non routinier qui se produit souvent dans des circonstances extrêmes, liées à de l'héroïsme. Dans cette vision chevaleresque, les femmes sont perçues comme plus faibles et dépendantes des hommes, et doivent d'ailleurs inspirer la courtoisie et la protection de ces derniers. Ce comportement masculin correspond au registre de l'action lié à l'agentisme.

Concernant les femmes, la manière dont elles manifestent leur aide est liée à l'écoute, l'empathie et le soin aux autres, particulièrement dans un contexte de relations étroites et à long terme, ce qui correspond parfaitement à la communalité.

Cependant, il est nécessaire de prendre également en compte les rôles spécifiques occupés par les personnes lorsque nous analysons leur comportement d'aide. Par exemple, un assistant social (masculin) démontre une manifestation de l'aide à travers des qualités communales en lien avec ce rôle social, bien que, comme nous l'avons vu, l'influence des rôles sociaux de genre reste prégnante, même dans l'accomplissement de son rôle professionnel.

Ce détour théorique nous permet de mettre en évidence la vastitude de l'implication de ces concepts en psychologie sociale et leur pertinence dans de nombreux champs d'application. Et pour cause, lorsque nous chaussons les lunettes du Big Two, la lecture des stéréotypes de genre s'en trouve bien plus aisée, tout comme leur déconstruction. Comprendre ces dimensions fondamentales permet de mieux saisir comment les attentes différenciées selon le genre se cristallisent en rôles sociaux de genre, influençant les comportements et les perceptions de manière parfois subtile, mais profondément ancrée.

3.1.3 Les stéréotypes de genre

Afin de clore cette partie du cadre théorique relevant de la psychologie sociale, il est nécessaire de clarifier le concept de stéréotype, dans le but de comprendre plus finement ses mécanismes. Cela s'avère en effet indispensable dans une perspective de visibilité de ces raccourcis cognitifs, afin de pouvoir les questionner dans le cadre des contrats PIIS, mais

surtout, si cela s'avère encore nécessaire, afin de les dénaturiser, notamment dans le cadre de la pratique des travailleur·euse·s sociaux·ales et de la réalité des bénéficiaires.

Klein et al. (2002), dans un chapitre d'ouvrage collectif dédié à la discrimination et aux préjugés, nous expliquent que les stéréotypes sont une réaction instantanée de notre cerveau. Ils nous permettent d'économiser du temps et de l'énergie tout en nous dotant de réactions rapides et efficaces dans une situation donnée, et ce, grâce à l'anticipation que nous avons du comportement d'autrui. Cela nous éclaire sur l'aspect biologique et naturel des stéréotypes, et justifie que notre regard se porte sur leurs implications sociales dans la structuration des relations humaines. Aussi, ce schéma cognitif dispose d'une dimension descriptive, mais également normative, nous poussant ainsi au conformisme afin d'éviter de subir un coût social lorsqu'on s'éloigne de la norme, coût social d'autant plus élevé pour les femmes qui souhaitent dévier des prescrits de la communalité, notamment dans le domaine de la parentalité. Ce phénomène s'appuie sur le désir puissant d'être reconnu positivement en tant que membre d'un groupe (Ellemers, 2018). Les stéréotypes nous permettent également de catégoriser les personnes et, bien qu'ils s'activent automatiquement, il faut les appliquer pour qu'ils génèrent un jugement ou un comportement particulier (Klein et al., 2002).

Blair (2002), dans son article *The malleability of automatic stereotypes and prejudice*, apporte un éclairage sur les déterminants de l'activation des stéréotypes automatiques. Cela nous permet de mieux comprendre comment les assistant·e·s sociaux·ales, sans en être pleinement conscients, sont soumis aux diktats des stéréotypes de genre. Face au constat de l'inévitabilité de ces stéréotypes, l'auteure s'intéresse à la manière dont ils peuvent rester sous contrôle, ce qui est particulièrement pertinent alors qu'il est établi que les stéréotypes de genre en particulier sont immédiatement détectés (bien avant les stéréotypes d'autres catégories sociales), chroniquement saillants, facilement polarisés et relativement fixes (Ellemers, 2018). Blair (2002) souhaite mettre à l'épreuve l'idée que, sans un effort conséquent, ces stéréotypes automatiques sont un réflexe inévitable menant inmanquablement à des préjugés. Elle a mis en évidence cinq modérateurs de la malléabilité de l'automatisation des stéréotypes, qui sont :

- Les motivations personnelles : la préservation de l'image de soi est un puissant facteur de motivation, et un sentiment de dévalorisation nous pousse à avoir des stéréotypes automatiques. Les exigences sociales d'une situation ainsi que la nature

des relations avec les individus et la peur d'être en contradiction avec des normes sociales influencent également l'automatisation des stéréotypes ;

- Les stratégies spécifiques de lutte contre les stéréotypes : elles peuvent se montrer efficaces, du moins à court terme, pour autant que l'effort soit accompagné d'une réelle intention de mise en œuvre. L'exposition à des exemples contre-stéréotypiques a également démontré son efficacité. Quoiqu'il en soit, une prise de conscience, une motivation, des compétences et des ressources sont nécessaires pour modifier les préjugés automatiques ;
- La focalisation de l'attention : la modulation de l'attention entre également en ligne de compte dans le processus d'automatisation des stéréotypes, et il est intéressant de noter que plusieurs études montrent que les personnes cognitivement occupées peuvent moins activer de stéréotypes ;
- La configuration des indices liés aux stimuli : la manière dont ils s'imbriquent influence les stéréotypes (par exemple, une femme asiatique se maquillant fera émerger en premier des stéréotypes de genre. Si celle-ci mange avec des baguettes, ce sont les stéréotypes raciaux qui prédomineront) ;
- Les caractéristiques des membres individuels du groupe : chaque membre d'un même groupe social peut susciter des stéréotypes identiques ou différents de ceux du groupe social auquel il appartient.

Ces modérateurs permettent de comprendre que les stéréotypes ne sont pas inéluctables : ils peuvent être impactés par toute une série de facteurs, ouvrant ainsi la voie à des stratégies de prévention, dont la nécessité n'est plus à démontrer.

Par ailleurs, Ellemers (2018), dans son article *Gender Stéréotypes*, nous apporte des clés de compréhension précieuses sur les stéréotypes de genre en particulier, qui s'imbriquent avec la théorie des rôles sociaux de genre. Tout d'abord, elle définit les stéréotypes comme étant des attentes générales concernant les membres d'un groupe social particulier, dépendant fortement du contexte. Par exemple, un assistant social semblera très créatif comparativement à un mathématicien, mais beaucoup moins face à un artiste. Or, les stéréotypes de genre sont, eux, beaucoup moins dépendants du contexte : peu importe l'âge ou le contexte social, une personne sera automatiquement classée en fonction de son sexe, selon une vision binaire et comparative (Ellemers, 2018). Cela démontre la puissance de leur influence dans les interactions sociales. Ellemers (2018) rappelle ensuite que les stéréotypes de genre en particulier perpétuent les différences de traitement entre les hommes et les

femmes car, en plus de décrire ces différences, ils les prescrivent. Elle évoque également l'agentisme et la communalité, qui transparaissent dans les choix de vie des hommes (tendance à l'excès de confiance et aux comportements risqués) et des femmes (comportements plus prudents). Cela apparaît dans les rôles professionnels et explique la ségrégation sexuée du travail, qui peut être horizontale (par exemple, surreprésentation des hommes dans les STEM et des femmes dans le care) et verticale (surreprésentation des hommes dans des fonctions dirigeantes, et des femmes dans des fonctions subalternes). Le secteur du care matérialise en effet des compétences considérées comme « naturellement féminines », ce qui explique en partie la dévalorisation sociale et pécuniaire de ces métiers (Bereni et al., 2020). Quant à la position sociale masculine, elle n'est pas sans évoquer la virilité, que Vandello et Bosson (2013, cité dans Sczesny et al., 2019) jugent comme étant fortement exposée aux stéréotypes de genre : il s'agit d'un statut social précaire, qui s'atteint et s'entretient grâce à des actions visibles et constantes qui nous rapprochent des normes relatives aux rôles sociaux de genre masculins.

Ellemers (2018) met également en évidence la surestimation des différences biologiques entre les sexes concernant le cerveau et les hormones : le noyau de vérité sous-jacent aux stéréotypes de genre est minuscule et insignifiant, tandis que les différences physiques ne font qu'ouvrir la voie à des croyances partagées et renforcées lors des processus de socialisation. De plus, de nombreuses études psychosociales démontrent qu'il existe plus de différences intragroupes qu'intergroupes (Ellemers, 2018). Or, les stéréotypes de genre impactent considérablement les hommes et les femmes dans des domaines aussi importants que la perception de la compétence : contrairement aux hommes, les performances professionnelles des femmes sont en partie dépendantes de leur apparence, et sensiblement sous-évaluées, alors qu'elles sont surévaluées pour ce qui a trait aux compétences communales (Ellemers, 2018). L'auteure évoque également l'effet de la parentalité, qui renforce les stéréotypes vis-à-vis des femmes, dont l'enfant doit être la priorité première au détriment du travail, où elles sont perçues comme moins engagées dès qu'elles deviennent mère. Ces trajectoires de vie, balisées par les stéréotypes de genre, peuvent profondément altérer les performances des individu·e·s, et ce à cause du stress que génère l'exécution d'activités contre-stéréotypées et la crainte de ne pas être performant·e ou de se voir refuser l'acceptation sociale (Ellemers, 2018). Toujours selon la même auteure, il arrive également que les succès contre-stéréotypiques soient plus facilement attribués à des circonstances exceptionnelles ou à des efforts particuliers. Malgré tout cela, il subsiste une croyance

profonde que nous restons libres et indemnes des stéréotypes, et cela au nom de l'illusion d'une méritocratie, de possibilités illimitées de choix de vie ou du déni d'un privilège. Cette conviction que les différences sociales ne résultent que de choix individuels décourage les tentatives de réduction des inégalités (Ellemers, 2018). D'ailleurs, toujours selon la même autrice, imputer nos échecs à des stéréotypes présente également un coût social.

Face à l'ensemble de ces constats, les stratégies de lutte contre les stéréotypes sont dès lors d'autant plus importantes que le filtre au travers duquel passent les informations que nous percevons sur les hommes et les femmes est très puissant : les exemples contre-stéréotypiques sont souvent écartés et oubliés et les informations qui contredisent les stéréotypes sont sous-évaluées, voire ignorées.

Cet exposé dense des caractéristiques principales des stéréotypes de genre nous permet d'étoffer notre compréhension de ces mécanismes, indispensable pour l'application de la théorie à la pratique du terrain, sans pour autant se targuer d'être exhaustif, tant le sujet est riche et complexe.

3.2 Apport de la sociologie : besoins pratiques et intérêts stratégiques

La lecture que nous offre Maxine Molyneux (2000) des besoins pratiques et des intérêts stratégiques des femmes permet de rendre visible et de politiser des enjeux d'égalité entre les hommes et les femmes. Ces concepts ont été élaborés sous l'angle disciplinaire de la sociologie du développement : ils visent à apporter des balises féministes dans l'élaboration de projets spécifiques ayant pour objectif de soutenir les pays du Sud global. Il est donc intéressant de se réapproprier des concepts applicables à des pays du Sud mais créés en Occident, afin d'analyser nos propres pratiques, et ne pas échapper nous-mêmes à l'examen critique que nous prôtons pour autrui.

3.2.1 Les besoins : fondement des politiques sociales

Avant d'explorer davantage ces notions, il est nécessaire de dresser le tableau du concept de besoin en lui-même, besoins sur base desquels se construisent les politiques sociales. Pour cela, nous nous appuyons sur un article de Durand Folco, Fourier et Tremblay-Pepin (2024) qui nous fournit une revue de littérature structurée sur la question. Ainsi, ils peuvent être appréhendés par deux perspectives : objectiviste et relativiste.

➤ La perspective objectiviste

De nombreux théoriciens sont cités par ces auteurs afin d'exemplifier la perspective objectiviste, qu'ils définissent comme une vision objective et universelle des besoins. Platon parlait déjà de besoins fondamentaux que la cité se devait d'assurer (Gindin, 2013, cité dans Durand Folco et al., 2024), et Adam Smith classait des biens en fonction de besoins de subsistance, de commodités ou d'amusements (1776, cité dans Durand Folco et al., 2024). Plus tard, Maslow impose sa célèbre pyramide, dont la base concerne les besoins physiologiques, et la pointe ceux d'accomplissement de soi, en passant par la sécurité, l'appartenance et l'estime. Il crée dès lors une hiérarchie dans les besoins, et sa pyramide a, par la suite, été utilisée dans de nombreuses théories de la motivation et du management (1943, cité dans Durand Folco et al., 2024). En 1949, la philosophe Simone Weil (cité dans Durand Folco et al., 2024) offre une vision holistique des besoins : pour elle, ceux de l'âme et du corps se distinguent. Enfin, Manfred Max-Neef (1991, cité dans Durand Folco et al., 2024) développe une matrice des besoins qui dispose de deux axes : l'un des axes décline des grandes catégories de besoins (subsistance, affection, protection...), tandis que l'autre comporte quatre catégories (avoir, faire, être et interagir) : chaque besoin fondamental s'associe à un des quatre modes de satisfaction du besoin. Cependant, la manière de les satisfaire diffère : il peut s'agir d'une pseudo réponse (besoin comblé sans satisfaction) ; d'une réponse inhibitrice (un besoin est comblé mais un autre est inhibé) ; une réponse univoque (un seul besoin est comblé) et enfin, une réponse synergique, qui elle, répond à plusieurs besoins à la fois. Cette dernière réponse apporte une vision globale et par là-même, un changement de paradigme pour penser les politiques publiques. Selon Durand Folco et al. (2024), tous ces auteurs ont en point commun la reconnaissance de besoins universels et fondamentaux, dont la réponse a pour objectif de permettre de mener une vie digne, droit assuré au premier article de la loi organique des CPAS du 08 juillet 1976 (Belgique, 1976, art. 1er).

➤ La perspective relativiste

Cette perspective recouvre deux tendances : l'une représentée par les économistes classiques, pour qui les besoins existent mais sont subjectifs et illimités, l'autre concerne une vision davantage sociologique, tenant compte d'une culture et d'une période donnée. La vision économiste considère que les besoins se manifestent au travers de préférences qui, elles, s'expriment sur le marché, via la fluctuation des prix. Aussi, plus un produit est

consommé, moins la satisfaction éprouvée sera grande, et la satisfaction d'un besoin en suscitera un nouveau. La seconde tendance considère les besoins comme concomitant à la modernité. Ainsi, Montesquieu (Gindin, 2013, cité dans Durand Folco et al., 2024) déclarait qu'avant l'apparition de la monnaie, les peuples n'avaient que peu de besoins et pouvaient les satisfaire aisément. Cette vision a ouvert la voie à des considérations nouvelles, comme celle de Rist (2015, cité dans Durand Folco et al., 2024), pour qui l'approche des besoins ne fait que masquer les inégalités sociales, sous couvert de déterminer un minimum vital pour mener une vie digne. Quant à Foucault (1975, cité dans Durand Folco et al., 2024), la question des besoins est pour lui un instrument de pouvoir en ce sens qu'elle impose une norme. Pour Simmons (2015, cité dans Durand Folco et al., 2024), les besoins humains sont le fruit d'une construction sociale profondément influencée par le contexte politique et économique. Pour elle, le « minimum vital » sert à normaliser et contrôler les populations en fixant des normes de subsistance justifiant les inégalités sociales, ignorant ainsi les dynamiques de pouvoir et de domination sous-jacentes à ces définitions. Enfin, pour Fraser (1989, cité dans Durand Folco et al., 2024), il existe une lutte pour l'interprétation des besoins dans l'espace public, et l'analyse des discours sur les besoins permet de mettre en évidence le contexte et les controverses qui les traversent, mettant ainsi à jour des jeux de pouvoir et de domination.

Ainsi, l'interprétation du concept de besoin peut recouvrir tant des questions concrètes, amenant à se positionner sur la nature et l'étendue même des besoins, que des questions plus subjectives, permettant de mettre à jour des réalités plus larges qui traversent la société. C'est justement ce double niveau de lecture que peut nous apporter les notions de besoins pratiques et d'intérêts stratégiques.

3.2.2 Des besoins pratiques aux intérêts stratégiques

Avant d'entrer en détail quant aux particularités de ces concepts aux noms évocateurs, prenons le temps de les situer dans un contexte spatio-temporel. Après la seconde guerre mondiale, l'Occident a souhaité aider à « combler le retard » des pays du Sud global en mettant sur pied des politiques de développement. Il s'agissait de projets impérialistes pensés « au neutre masculin », ne prenant pas du tout en compte la situation des femmes, et renforçant le système d'oppression patriarcal déjà existant (Bisilliat & Verschuur, 2000).

Bien qu'en 1946, une Commission de la condition de la femme ait été créée à l'intérieur même de la Commission des droits de l'Homme afin d'analyser les discriminations dont

elles font l'objet, ce n'est que dans les années 1970 que la condition des femmes dans le développement a réellement commencé à être prise en compte. Cela s'est vu au travers des événements comme l'obligation pour l'Agence américaine internationale du développement d'inclure les femmes dans tous les projets de développement, ainsi que la prise en compte du rôle et statut des femmes dans la Conférence mondiale de la population, tout comme celle de l'alimentation. Parallèlement, le lexique même a évolué, passant de « Femmes et développement » à « Genre et développement » (Bisilliat, 2000).

À partir des années 90, l'arrivée du terme *Empowerment*, supplantant la notion d'autonomie, marque un tournant important dans les politiques de développement et de lutte pour l'égalité (Bisilliat, 2000). Ce concept a permis l'émergence de nombreuses théories et pratiques professionnelles actuelles, comme celle du développement du pouvoir d'agir, promue actuellement par plusieurs CPAS, dans l'objectif de rendre les personnes actrices de leur situation.

C'est cette approche « d'accès au pouvoir » des femmes qui façonne les concepts de besoins pratiques et d'intérêts stratégiques. León (2017) nomme l'*empoderamiento*⁵ comme la pierre angulaire des discours portant sur les études de genre, notamment lorsqu'elles sont associées au développement, dont elle situe l'émergence dans les mouvements féministes espagnols des années 1970.

Les concepts de besoins pratiques et d'intérêts stratégiques sont principalement associés aux travaux de Maxine Molyneux (2000 ; 1984, cité dans León, 2014), Caroline Moser (1991, cité dans León, 2014) et Kate Young (1991, cité dans León, 2014). Dans le cadre de cette étude, nous explorerons les travaux de Molyneux, au travers d'un article qu'elle a écrit sur la participation des femmes au Nicaragua et qui a été republié dans un ouvrage sur le genre et le développement (Molyneux, 2000).

Tout d'abord, Molyneux (2000) postule qu'il n'existe pas de théorie universelle de subordination des femmes, car leur oppression a des causes multiples, variant à travers les classes et les nations. De là, il n'est pas correct de présupposer que les intérêts des femmes sont communs, du fait de leur simple appartenance au même genre : il n'existe pas de consensus sur ces intérêts, ni sur la manière de les formuler. Il est donc fondamental de reconnaître cette hétérogénéité dans le cadre d'une théorie sur les intérêts communs des

⁵ Une version espagnole de l'empowerment, disposant de ses caractéristiques et son histoire particulière, propre aux mouvements féministes espagnols.

femmes, en mettant en débat la capacité des femmes à lutter et profiter d'un changement social. Cela étant dit, elle énumère trois concepts qu'elle décrit comme amalgamés :

- Les intérêts des femmes : présents dans de nombreux discours politiques et théoriques, ce concept est très controversé car il sous-tend une fausse homogénéité. Or, les femmes occupent des positions très variables dans la société, en fonction de leur classe ou leur ethnie. L'autrice précise qu'elle ne nie cependant pas l'existence d'intérêts communs et qu'il serait plus correct de parler d'intérêts de genre ;
- Les intérêts stratégiques : il s'agit d'intérêts que l'on développe en tant que femmes (ou hommes) en lien avec le positionnement social occupé et les particularités de notre genre. Ils résultent de l'analyse de la subordination des femmes qu'ils visent à renverser et de la formulation de dispositions meilleures que celles existantes. Cela peut concerner la division sexuée du travail, la discrimination, le manque de représentation politique... mais également le contrôle exercé sur le corps des femmes, notamment à travers la violence subie ;
- Les intérêts (ou besoins) pratiques : ils concernent les conditions concrètes de positionnement des femmes dans la société, et sont formulés directement par les femmes qui se situent elles-mêmes dans cette position. Il s'agit d'une réponse immédiate à un besoin concret, sans aucun dessein stratégique pour l'égalité entre les hommes et les femmes. Ils sont liés à la situation économique des femmes et n'ont pas pour nature de défier les formes dominantes de subordination des femmes.

Enfin, Molyneux (2000) dégage trois points importants quant à ces concepts :

- Les femmes ne souhaitent pas forcément réaliser leurs intérêts stratégiques, car même le plus petit dénominateur commun de ces intérêts, à savoir, l'égalité entre les hommes et les femmes, n'est pas accepté par toutes, car ces intérêts sont susceptibles de menacer leurs besoins pratiques à court terme. Il est donc important que les intérêts stratégiques prennent en compte les besoins pratiques. Pour l'autrice, la politisation des besoins pratiques et leur transformation en intérêts stratégiques constitue le cœur de la pratique politique féministe ;
- Les intérêts stratégiques des femmes doivent prendre en compte le contexte spatio-temporel, car il s'agit d'un facteur induisant des variations dans ces intérêts ;
- Les différences de classe sociale nuisent à la cohésion des femmes, qui n'ont pas toujours la même sensibilité quant à la lutte contre les inégalités de genre. Cela rend la construction d'une unité compliquée.

L'autrice conclut en nous rappelant l'importance d'éviter une analyse trop simpliste de la question des intérêts des femmes et du rôle de l'État pour corriger les inégalités de genre, État qui peut s'attirer le soutien des femmes en répondant à leurs besoins pratiques, sans pour autant faire avancer leurs intérêts stratégiques.

3.2.3 Une articulation avec les rôles sociaux de genre

La rencontre de la théorie des rôles sociaux de genre et de celle des besoins pratiques et intérêts stratégiques nous apporte un schéma de pensée nous aidant à déterminer si la manière dont la politique d'accompagnement des bénéficiaires du revenu d'intégration est mise en œuvre permet d'offrir plus d'autonomie aux femmes, en soutenant la transformation éventuelle des rôles sociaux de genre. Autrement dit, si un objectif d'un contrat PIIS permet à une bénéficiaire de prendre en compte un dessein stratégique améliorant sa position sociale en tant que femme, l'outil que représente ce contrat aura la capacité d'inclure une perspective féministe émancipatrice. Et c'est au travers de l'analyse de la perpétuation, ou non, des stéréotypes de genre et du renforcement, ou non, de la dimension de la communalité chez les femmes dans la formulation des objectifs des contrats PIIS, que nous pourrions apporter une réponse à notre question de recherche. Nous nous efforcerons ultérieurement de détailler chaque catégorie d'objectifs des contrats PIIS sous l'angle de ces théories afin d'émettre des pistes d'analyse et des hypothèses quant à la question de recherche.

3.2.4 Un détour par le développement du pouvoir d'agir

Cette partie a pour objectif de sensibiliser brièvement le ou la lecteur·ice à la méthode du développement du pouvoir d'agir, car celle-ci fait l'objet d'une démarche de formation auprès des assistant·e·s sociaux·ales du CPAS étudié, qui ont d'ailleurs cité cette méthode à plusieurs reprises lors des focus group. De plus, le développement du pouvoir d'agir (DPA) est, comme nous l'avons déjà évoqué, l'un des héritiers de l'empowerment. Cela suit donc une trame théorique cohérente. Cette méthode se base sur le présupposé de Ricoeur (1990, cité dans Dutrieux, 2017) précisant que la privation de sa capacité d'agir mène les personnes à une grande souffrance psychosociale. Son fondateur, Yann Le Bossé (2008, cité dans Dutrieux, 2017), définit le DPA comme une traduction de l'empowerment, avec comme objectif de redonner aux personnes la capacité concrète d'exercer un plus grand contrôle sur

ce qui leur est important. Pour Dutrieux (2017 : 29), formateur de la méthode pour l'Union des Villes et Communes de Wallonie, le DPA se repose sur un corpus de principes, soit :

- Les problèmes sociaux sont liés aux conditions structurelles d'accès et de distribution des ressources collectives ;
- Il n'est pas question de prescrire la direction d'une quelconque transformation sociale ;
- Les pratiques sociales doivent soutenir le changement émergent, plutôt que le changement prescrit par le ou la professionnel·le.

Concrètement, et succinctement, le ou la travailleur·euse social·e qui applique le DPA doit changer de posture d'accompagnement : de meneur·euse ou sauveur·euse qui « détient les solutions » il ou elle devient un·e passeur·euse, laissant à la personne son rôle d'acteur·ice. La personne accompagnée évoque sa difficulté la plus immédiate, et il s'agit alors d'analyser les acteur·ice·s, le contexte et les enjeux de la situation. À force de discussion, sans induire de solutions basées sur nos propres croyances, la personne change de regard sur son problème, dont la nature se déplace. Cela permettra d'imaginer avec elle une action concrète qu'elle est capable de faire « ici et maintenant », afin d'induire un changement dans sa situation, et reprendre le pouvoir sur sa vie (Digeon, 2017).

3.3 Apport d'une démarche inductive : l'épistémologie féministe

3.3.1 Politiser le privé et crédibiliser la parole des femmes

Afin de poser les dernières pierres de cet édifice théorique, il est temps d'ouvrir les portes de l'épistémologie féministe. Sans trop en révéler quant à l'imbrication finale de cet apport dans ce travail de recherche, nous pouvons souligner qu'il nous fournira des clés offrant des perspectives d'avancées pour des politiques sociales plus inclusives, grâce à une démarche inductive d'analyse du terrain.

L'épistémologie féministe est le fruit d'une réflexion méthodologique se situant au cœur de théories féministes. Elle a permis de mettre en lumière la partialité de la production de la science, du fait de son caractère androcentrique. L'objectif de cette discipline est donc de promouvoir une production de connaissances qui prend en compte les savoirs et expériences de groupes sociaux dominés (Charron & Auclair, 2016).

Elle a trouvé sa place dans ce travail à la suite du constat de terrain que le slogan des féministes de la deuxième vague « Le personnel est politique » est toujours criant d'actualité.

Ce slogan, né dans les années 1960, est un emblème du savoir féministe en ce qu'il renvoie à un processus de conscientisation des rapports de pouvoir, de domination et d'exploitation. En effet, il évoque la politisation de l'espace privé, de l'intime, des expériences individuelles... en y introduisant publiquement du conflit (Dorlin, 2021).

Politiser le privé s'est ainsi produit en libérant la parole des femmes qui, courant des années 70 en France, ont créé des lieux d'expression afin de partager leurs vécus intimes et leur propre expérience de la domination masculine. Ces lieux offraient des espaces d'auto-éducation pour les militantes féministes qui développaient un savoir sur elles-mêmes et se politisaient au contact de l'autre (Charpenel, 2016). Parallèlement, alors que des initiatives similaires se développent aux États-Unis dans les années 80 via le concept d'espaces libres (Taylor, 1999, cité dans Charpenel, 2016), Nancy Hartsock pose les bases du *standpoint feminism* avec *The Feminist Standpoint : Developing the Ground for a Specifically Feminist Historical Materialism* (Hartsock, 1983, cité dans Bracke & Puig de la Bellacasa, 2013). Quelques années plus tard, Sandra Harding développe cette approche dans *The Science Question In Feminism* (Harding, 1986, cité dans Bracke & Puig de la Bellacasa, 2013). À l'image du marxisme, le *standpoint feminism* valorise les savoirs issus de l'expérience des exploité·e·s du système capitaliste. Harding soutient que les femmes constituent tout autant une source légitime de savoir, du fait de leur position sociale au sein du patriarcat. Selon elle, tout savoir est situé : ce que l'on présente comme de l'objectivité neutre reflète en réalité un point de vue dominant, principalement masculin et blanc. Elle critique cette objectivité apparente, qu'elle considère comme un masque du pouvoir et propose à la place le concept d'objectivité forte (*strong objectivity*). Il s'agit de l'idée de prendre en compte les expériences des groupes marginalisés pour produire des savoirs plus complets et plus critiques des structures sociales (Harding, 1986 ; 2003, cité dans Bracke & Puig de la Bellacasa, 2013). En 2007, Miranda Fricker (2007, cité dans Bacevic, 2021), philosophe anglaise, poursuit dans la même veine et théorise l'injustice épistémique qui, selon elle, peut se déployer sous deux formes :

- L'injustice testimoniale : soit le fait de discréditer les savoirs, témoignages ou récits d'une personne en raison de son identité réelle ou assignée, généralement en fonction de préjugés raciaux, classistes, sexistes ou hétéronormés ;
- L'injustice herméneutique : soit lorsqu'une personne ou un groupe marginalisé ne dispose pas des outils conceptuels, du vocabulaire ou des savoirs nécessaires pour comprendre et exprimer ce qu'elle ou il vit.

Ces concepts ne s'appliquent pas qu'au savoir des femmes, mais à tout groupe marginalisé dont la parole est dès lors remise en doute. Ils peuvent ainsi épouser une visée intersectionnelle.

Dans cette lignée, la sociologue Jana Bacevic (2021) développe une typologie de positionnements épistémiques. Elle en distingue deux catégories : ceux qui participent à la réduction épistémique (*bounding* et *domaining*) et ceux qui participent à l'effacement épistémique (*non-attribution* et *appropriation*). Elle les définit de la sorte :

- *Bounding* : positionnement épistémique dans lequel les connaissances d'une personne sont perçues comme limitées à son identité (réelle ou assignée). Exemple : les femmes sont souvent considérées comme moins objectives et plus émotionnelles, ce qui sert à délégitimer leurs savoirs ;
- *Domaining* : consiste à restreindre le champ de légitimité d'une personne à un domaine associé à son identité. Par exemple, une chercheuse racisée sera attendue sur des sujets liés à la race, et sa légitimité pourra être remise en question si elle aborde d'autres objets de recherche. Cette "assignation disciplinaire" limite la portée de ses interventions et fragilise son avenir ;
- *Non-attribution* : consiste à mobiliser une idée ou un savoir sans en reconnaître, ni mentionner l'auteur·ice ;
- *Appropriation* : évoque le fait d'attribuer une idée ou un travail à une autre personne ou d'effacer ou minimiser la contribution d'un·e co-auteur·e, souvent au profit d'un collègue plus prestigieux, d'un mentor ou d'un homme. Ce phénomène ne repose pas forcément sur un acte intentionnel, il est plutôt le fruit d'une série de jugements interconnectés qui reproduisent des biais sociaux liés au genre, à l'origine ethnique ou au statut professionnel.

Ces théories et concepts épistémiques permettent de comprendre que la production de savoir elle-même est traversée par des inégalités intersectionnelles. Ils offrent ainsi un cadre précieux pour analyser comment certaines voix peuvent être amplifiées, ignorées ou même appropriées, en fonction des dynamiques de pouvoir qui les traversent. Cette perspective critique permet de repenser tant les pratiques professionnelles que les processus de construction des politiques sociales, en valorisant l'écoute et la reconnaissance des expériences situées.

3.3.2 Éthique de la justice VS éthique du care : ce que le standpoint feminism peut apporter au travail social

Dorlin (2021), dans son article « Épistémologies Féministes », démontre un éclairage important des enjeux portés par cette approche critique du savoir : son apport à l'éthique du care. Mais avant de parcourir cet éclairage, il convient de définir cette notion. Selon Joan Tronto (2009, cité dans Avril, 2018), le care se définit comme une activité générale englobant tout acte visant à maintenir, perpétuer ou réparer le monde (en ce compris nous-même, les autres et l'environnement), dans le but de pouvoir y vivre aussi bien que possible. Il s'agit d'une définition normative qui vise à prendre en compte l'ensemble des actes possibles relevant du care et qui s'encastre dans l'éthique du care. À ce sujet, Paperman (2010) écrit :

« L'éthique du care souligne l'importance des relations sociales organisées autour de la dépendance et de la vulnérabilité. Elle fait apparaître la centralité de ces aspects de la vie humaine qui constituent les angles morts pour l'éthique de la justice. L'éthique du care contribue ainsi à renouveler le regard sur la vulnérabilité constitutive de l'existence humaine. »

(Paperman, 2010, p. 51)

Selon Dorlin (2021), l'éthique du care permet de valoriser les expériences morales des femmes en reconnaissant la valeur des pratiques de sollicitude et d'attention à autrui. En effet, Gilligan (1977, cité dans Dorlin, 2021) remet en question l'idée que l'éthique de la justice, souvent centrée sur des principes abstraits d'équité, serait l'accomplissement ultime du développement moral. Pour elle, l'éthique de la justice, en ne tenant pas compte des pratiques du care et des sentiments moraux qui l'entourent, positionne les femmes comme moralement « inférieures » en raison de leur prétendue sensibilité et manque de rationalité. Or, pour Gilligan, les sentiments moraux comme l'empathie, l'attention et la sollicitude, associés aux pratiques du care, ne sont pas hiérarchisables avec les principes abstraits de l'éthique de la justice, mais constituent une ressource morale à part entière. En effet, c'est ce travail quotidien de soin et d'accompagnement, largement effectué par des femmes (qu'il s'agisse de prendre soin des enfants, d'accompagner des personnes âgées ou de soutenir des bénéficiaires du revenu d'intégration) qui peut fournir le matériau pour repenser les fondements mêmes de l'éthique et de la justice.

Cela rejoint les principes de l'épistémologie féministe, en donnant à la réalité de nombreuses femmes une valeur en termes de construction de savoirs et de connaissances. Ce qui est d'autant plus pertinent que le care est au centre du travail social effectué au sein des CPAS,

mais également au cœur de la vie des nombreuses femmes, dont des mères en situation de monoparentalité, qui s'agglutinent dans les rapports statistiques du SPP IS. Ainsi, la plus banale réalité des femmes offrirait peut-être un terrain propice pour jeter des bases solides d'une politique sociale en adéquation avec leurs besoins pratiques et intérêts stratégiques, pour autant que l'on jette un regard éclairé et considérant au bon endroit.

4. APPLICATION DU CADRE THÉORIQUE : ANALYSES ET HYPOTHÈSES

À présent, nous allons aborder chacun des six objectifs des contrats PIIS sélectionnés pour cette étude. Tout d'abord, nous tenterons de dresser un état des lieux de la situation des femmes vis-à-vis de ces objectifs⁶. Ensuite, nous verrons comment ces objectifs sont déclinés dans le CPAS étudié⁷ et, enfin, en nous appuyant sur la théorie, nous formulerons des pistes d'analyse et des hypothèses quant à la manière dont les rôles sociaux de genre s'y déploient, et à la capacité de l'outil PIIS à intégrer des intérêts stratégiques dans ses objectifs. Il convient toutefois de préciser que les hypothèses formulées à la fin de chaque analyse d'item ne seront pas systématiquement vérifiées de manière empirique dans ce travail⁸. Elles visent avant tout à orienter la réflexion et peuvent même, je l'espère, poser des jalons pour de futures recherches plus approfondies. Le présent mémoire se limite donc bien à une analyse transversale des représentations genrées dans les focus groups en lien avec les contrats PIIS de manière générale, sans étude de terrain spécifique par item. Une hypothèse générale sera néanmoins énoncée en conclusion de cette partie.

Ensuite, dans le but d'ancrer la théorie dans des réalités tangibles et afin de faciliter ce travail d'analyse, nous allons suivre le quotidien de Claire et Samira, deux trentenaires fictives aux profils contrastés : Claire incarne une posture conforme au rôle social traditionnellement attribué aux femmes (communalité, maternité, vulnérabilité perçue) tandis que Samira s'en éloigne, en revendiquant son indépendance vis-à-vis de la gent masculine, son autonomie et sa liberté professionnelle, incarnant ainsi une rupture avec les attendus traditionnels de son genre. Ces portraits sont volontairement schématiques et stéréotypés. Ils ne visent ni à juger ni à hiérarchiser des modes de vie, mais servent à rendre visibles les logiques sociales et institutionnelles qui entourent ces femmes, selon qu'elles s'alignent, ou non, avec les attentes genrées dominantes. Ces histoires s'inspirent des centaines de femmes ayant passé la porte du CPAS dont j'ai pu croiser le chemin. Aussi, leurs caractéristiques ont été construites grâce à l'éclairage des cadres théoriques mobilisés. Ce sont ces profils qui ont ensuite servi de support à l'analyse et à la formulation des hypothèses.

⁶ Chacun de ces items mériterait un travail complet et exhaustif en lui-même, cet état des lieux n'aura donc pas pour vocation l'exhaustivité.

⁷ L'ensemble des objectifs et actions préétablis dans les contrats PIIS sont disponibles en annexe 1.

⁸ Cela dépasserait le cadre d'un mémoire.

Au terme de cette partie, nous pourrions confronter ces analyses aux réalités du terrain dans la section empirique de ce travail.

4.1 Logement

4.1.1 État des lieux

Le sujet du logement au prisme du genre a fait l'objet d'un avis du Conseil wallon de l'Egalité entre Hommes et Femmes (CWEHF, 2022), et ce dans le cadre du Plan de Relance de la Wallonie. Le CWEHF s'est vu confier la mission de garantir l'intégration de la dimension du genre dans la mise en œuvre des mesures de ce plan. Cette initiative démontre qu'il est nécessaire pour les pouvoirs publics de s'emparer de cet enjeu. En effet, selon Meens (2022), dans l'état des lieux qu'elle dresse sur la question, les femmes âgées, monoparentales et isolées sont particulièrement concernées par la précarité et par les questions d'inégalités de genre traversant les politiques de logement. Leur accès à un logement décent, accessible et de qualité est difficile, notamment en raison du prix des loyers sur le marché, du manque de logement adapté à leur configuration familiale, du vieillissement et de la baisse de qualité du parc locatif, du déséquilibre entre offre et demande mais également des discriminations liées à des préjugés. À ce sujet, Bernard (2007), dans un courrier hebdomadaire du CRISP, évoque la croyance qu'une femme seule dispose de moins d'aptitude à gérer l'aspect technique d'un habitat, tondre la pelouse, bricoler... L'ASBL Angela D., à l'origine d'un guide pratique d'une approche féministe du logement, aborde également la discrimination vis-à-vis des familles monoparentales, dont les craintes concernent une dégradation de l'intérieur du logement (Angela. D asbl, 2022)⁹. Au-delà de ces discriminations, la question de la sécurité des femmes au sein de leur logement est également primordiale. En effet, Bernard (2007) évoque des situations de harcèlement éloquentes impliquant les bailleurs, comme la surveillance des allées et venues, des intrusions intempestives, des menaces, une non-prise au sérieux des demandes de travaux à faire... Quant à l'ASBL Angela D. (2022), elle place l'espace domestique comme lieu principal où les violences faites aux femmes sont perpétrées, majoritairement par une personne proche et de manière répétée, transformant ainsi son « chez soi », d'un endroit ressourçant et sécuritaire, à un endroit que les femmes victimes de violence conjugale sont susceptibles de devoir quitter du jour au lendemain pour

⁹ Notons que les hommes seuls également peuvent souffrir de discrimination quant à leur capacité à entretenir un logement.

fuir ces agressions, ce qui est d'autant plus compliqué lorsqu'on vit dans la précarité. Un article de la revue Santé conjugée de la Fédération des maisons médicales (Blogie, 2022) évoque même que la violence apparaît dans 100 %¹⁰ des histoires de vie des femmes sans-chez-soi (violence dans l'enfance, violences sexuelles, conjugales, économiques, violence dans le pays d'origine etc.). De manière plus fondamentale, les inégalités de genre traversent jusqu'à l'architecture des logements et des quartiers, jugée comme androcentrique car ne tenant pas compte des activités effectuées par les femmes à la suite des rôles sociaux de genre qui leur sont assignés. Les rôles liés au soin des autres les relèquent dans des espaces souvent (historiquement) clos, comme la cuisine ou la buanderie, et la situation du logement en lui-même dans le quartier peut également être limitant pour les femmes (accès à des services comme l'école, les transports en commun, les soins de santé...) (Angela. D asbl, 2022). Enfin, selon des chiffres de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (2020), notons que, en semaine, les femmes consacrent en moyenne 1h20 de plus que les hommes aux tâches ménagères.

4.1.2 Présentation des objectifs et actions préétablis dans les contrats PIIS

L'objectif logement tel qu'il est préétabli dans les contrats PIIS du lieu étudié se divise en deux objectifs globaux :

- ⇒ Disposer d'un logement adapté à la configuration familiale et situation financière ;
- ⇒ Conserver et entretenir son logement.

Les objectifs opérationnels se découpent de la sorte :

- ⇒ Définir le type de logement qui convient à la personne ;
- ⇒ Rechercher dans le secteur privé et/ou public.
- ⇒ « Prendre les dispositions » nécessaires à l'entretien et la conservation du logement.

Les actions prévues sont les suivantes :

- ⇒ Constituer un dossier d'inscription pour un logement social / s'inscrire sur liste d'attente ;
- ⇒ Rechercher activement un logement via différents biais / faire compléter le formulaire de garantie bancaire (le cas échéant) ;
- ⇒ Constituer une épargne locative ;

¹⁰ Ce chiffre ne semble cependant pas être obtenu via des statistiques fiables, il reste cependant très évocateur.

- ⇒ Faire valoir ses droits de locataire le cas échéant (avec l'aide du CPAS, d'une médiation...);
- ⇒ Entretenir son logement (« je vide les poubelles, les encombrants, la litière du chat ») et pour cela, collaborer si nécessaire avec un service d'aide aux familles.
- ⇒ Collaborer avec l'assistant·e social·e en lui remettant les preuves des démarches.

4.1.3 Application des apports théoriques

➤ Présentation des vignettes

Comme développé précédemment, nous allons tout d'abord partager une tranche de vie de Claire et Samira, afin de pouvoir, par la suite, analyser ce qui se cache derrière leurs réalités.

Vignette 1 – Logement – Claire

Comme tous les matins, Claire se réveille alors que la maison est encore plongée dans le silence. La fraîcheur du salon la tire rapidement de sa torpeur, et sa vilaine toux finit de la réveiller. Il est 6h et bien qu'elle ne travaille pas, elle doit partir tôt de son domicile, car l'école de ses enfants n'est accessible qu'en transports en commun et l'arrêt de bus est à un kilomètre de son domicile. Alors elle se lève, enfle de vieux vêtements qui trainent sur une chaise, et se prépare à réveiller les enfants. Petit-déjeuner, tartines pour l'école, vêtements propres, rien n'est laissé au hasard. Son organisation est millimétrée : elle est seule pour s'occuper de ses trois enfants et elle s'est toujours promis qu'ils ne manqueraient jamais de rien, et qu'ils auraient un vrai foyer aimant, bien entretenu. Pourtant, la situation n'est pas facile. Elle aimerait changer de logement : elle n'a que deux chambres, et son fils aîné va entrer dans l'adolescence. Son assistante sociale lui a bien dit, lors de sa dernière visite, qu'il fallait trouver une solution à cette situation ! Elle le sait, elle dort depuis longtemps dans le salon afin d'offrir du confort à ses enfants. Cela fait trois ans que Claire est sur liste d'attente pour obtenir un logement social. L'année dernière, on lui a proposé un appartement, mais elle l'a refusé car des dealers ont l'habitude de traîner en bas des immeubles de cette cité. Depuis, son dossier est probablement dernier dans la liste...

Vignette 2 – Logement – Samira

Samira claque la porte de son studio exigü, une main sur son sac, l'autre sur son téléphone. Elle vient de raccrocher avec le propriétaire. Encore une fois, il ne bougera pas pour la fuite du robinet. « Dites, ma p'tite dame, j'ai déjà été bien gentil de vous louer ce studio hein, vous êtes au CPAS et vous n'avez même pas de garant ! Vous croyez pas qu'on va refaire toute la plomberie pour quelques gouttes ! » Elle soupire. Ce n'est pas le confort qu'elle espérait, mais c'est chez elle. Et pour elle, ça change tout. Il est 17h. Elle boit un dernier café sur le balcon, contemplant la rue animée. Le tram passe au loin, et elle sourit. Demain matin, en moins de dix minutes, elle rejoindra son centre de formation en programmation. Ce logement, elle l'a trouvé seule. Contre l'avis de son entourage qui lui conseillait de rester avec son compagnon au salaire confortable, contre les suggestions de l'assistante sociale qui s'est mise à froncer les sourcils lorsqu'elle a lu sa nouvelle adresse et le montant du loyer. Sur la petite table de cuisine trône un vieil ordinateur qu'elle a pu s'acheter d'occasion. Dedans, il y a ses notes de cours, son CV, un onglet ouvert sur un tuto de réparation de fuites d'eau... Et ses espoirs d'ouverture sur le monde. Elle n'a pas d'enfants, pas de mari, pas de salon bien décoré, mais demain elle aura un chat, et elle a une fenêtre qu'elle peut fermer, une clé qu'elle peut tourner. Elle se sent fière ! Et fatiguée... Elle a le sentiment d'avoir dû lutter pour obtenir tout ce qu'elle a. Mais elle aime ce qu'elle lit dans ses yeux quand elle regarde le miroir. Son « chez elle » n'est pas parfait, mais il est à son image : un peu brut, mais libre.

Quels éléments en lien avec les apports théoriques se cachent derrière ces vignettes ?

En termes de rôles sociaux de genre

Claire s'occupe seule de ses enfants et elle est prête à faire tous les sacrifices pour être « une bonne mère » qui les protège. Son quotidien est rythmé par les tâches domestiques et éducatives et elle s'y plie en correspondance parfaite avec son rôle social de genre féminin, pour lequel le travail reproductif et la communalité dictent les codes de conduite. Il est hors de question qu'elle s'éloigne de la norme et elle est prête à se sacrifier pour cela. Elle semble isolée et peu soutenue par l'assistante sociale qui gère son dossier, elle aimerait changer de logement mais attend passivement de remonter en haut de la liste pour un logement social. Malgré cela, elle a tout de même refusé une proposition, car elle recherche la sécurité avant tout pour sa famille, et ce dans l'objectif de protéger son foyer. Or, ce choix n'est pas légitimé par la société de logements sociaux. Le risque encouru de subir des violences ou du harcèlement pour une femme n'est pas évalué, ni pris en compte. Aussi, comme évoqué précédemment par Eagly (1987) il existe une vision chevaleresque du comportement d'aide, au sein de laquelle les femmes sont perçues comme plus faibles et doivent inspirer la courtoisie et la protection des hommes. Ellemers (2018) nous rappelle que selon les prescrits

des stéréotypes de genre féminins, les femmes doivent agir avec plus de prudence. Claire répond à ces prescrits.

Samira a pris des décisions pour elle, dans le but de vivre seule et de manière indépendante, s'opposant ainsi à ce que d'autres personnes jugent bon pour elle. À la suite d'une séparation de couple, elle a décidé de vivre seule et de se concentrer sur elle et son avenir. En faisant cela, elle agit avec agentisme. Dans l'extrait présenté, elle ose demander elle-même à son propriétaire une intervention technique dans son logement. Celui-ci la lui refuse de manière condescendante, la renvoyant dans les normes de son rôle social féminin. Elle n'est pas prise au sérieux et est infantilisée, et comme rappelé dans le commentaire de la vignette de Claire, elle doit inspirer la courtoisie pour obtenir la protection des hommes, ce qu'elle n'a pas fait en négociant avec le propriétaire pour qu'il accepte de lui louer son logement (Eagly, 1987). Qu'à cela ne tienne, elle décide d'apprendre elle-même à régler ce problème. Elle semble soulagée et satisfaite de vivre seule, bien que les conditions matérielles ne soient pas idéales : elle souhaite gagner en autonomie et travailler ses qualités agentiques. Elle met la communalité de côté, rompant ainsi avec son rôle social de genre. Elle n'a prévu d'apporter de l'attention qu'à un chat.

En termes de besoins pratiques et intérêts stratégiques

En termes de besoins pratiques, Claire nécessite, voire, inspire un soutien pour une recherche d'un logement plus proche de l'école de ses enfants, et moins exigü. Son quotidien est chargé, bien qu'elle ne s'en plaigne pas. L'attention de l'assistante sociale sera naturellement dirigée vers la question de la parentalité et de l'éducation des enfants, mais aussi celle de l'entretien du logement. Les objectifs préétablis du contrat PIIS tels que présentés antérieurement permettent de travailler cela avec elle. Il semble cependant plus complexe de travailler les intérêts stratégiques d'une personne comme Claire étant donné la situation qu'elle vit et sa proximité avec son rôle social prescrit, car peu de leviers semblent présents pour lui offrir la possibilité de changer sa position sociale. Un travail pourrait être fait avec elle, mais il n'est pas certain que le carcan du contrat PIIS le permette.

Quant à Samira, elle semble vouloir répondre elle-même à ses besoins pratiques. Les objectifs préétablis du contrat PIIS pourraient appuyer cela dans la dimension « faire valoir

mes droits vis-à-vis de mon propriétaire ». Cependant, les objectifs préétablis ne prévoient pas de soutien pour apprendre à gérer l'entretien technique du logement, relevant du bricolage. Aussi, la formulation des actions en « je », alors qu'il s'agit de phrases préétablies pourrait donner un sentiment d'infantilisation à Samira, qui a déjà bravé beaucoup d'obstacles pour obtenir ce qu'elle considère comme « son indépendance ». Afin de soutenir le renforcement qu'elle recherche de ses qualités agentiques, il pourrait être utile qu'elle soit réellement partie prenante de la construction du contrat PIIS en formulant elle-même des actions en « je ».

➤ Formulation d'hypothèses en conclusion :

- Les objectifs préétablis des contrats PIIS concernant le logement semblent répondre davantage à des besoins pratiques, ce qui favorise la prise en charge des femmes perçues conformes à leur rôle social de genre, laissant peu de place à des dynamiques d'émancipation ou de transformation ;
- Formuler des intérêts stratégiques doit pouvoir se faire librement en construisant de manière personnalisée des objectifs opérationnels et des actions, ce qui suppose une autonomie reconnue, des marges d'adaptation, du temps et une remise en question des objectifs standardisés qui, comme les rails d'un chemin de fer, nous guident vers une destination déjà programmée.

4.2 Insertion sociale

4.2.1 État des lieux

L'insertion sociale dans le CPAS du lieu étudié se concentre surtout sur le travail du lien social et le savoir-être, via, principalement, la participation à des ateliers de remobilisation. Il ne semble malheureusement pas exister de statistiques genrées quant à la participation à ce type d'ateliers. Une recherche sur le volontariat a cependant été menée en 2019 par l'Université de Gand, mais ces statistiques démontrent que les personnes qui ne sont ni retraitées, ni salariées, ni étudiantes, ne représentent qu'une très faible part des personnes exerçant du volontariat, soit 2% d'hommes ou femmes au foyer, 2,9 % de personnes sans emploi, 2,8 % de personnes en incapacité de travail et 0,5 % des personnes « inoccupées » (soit, ne rentrant pas dans ces catégories). De plus, l'étude ne révèle pas de différences

générées dans les personnes participant au volontariat. L'enquête ne s'est cependant pas penchée sur la ventilation du type de volontariat par genre (Hustinx & Dudal, 2020). Une autre étude (Statbel, 2022) éclaire cette fois le sentiment de solitude des Belges, selon une enquête menée en 2021, les hommes déclarent souffrir moins de solitude que les femmes : 38,6 % déclare ne jamais en souffrir pour 30,6 % des femmes.

Enfin, il n'est pas possible de documenter précisément l'offre de services du CPAS du lieu étudié sans mettre en péril son anonymat, nous pouvons cependant avancer qu'il existe des ateliers assez classiques de type jardinage, sport, couture, cuisine, numérique... Cependant, nous pouvons citer l'implémentation dans plusieurs CPAS du programme Miriam, comme déjà évoqué précédemment. Pour rappel, il s'agit d'une tentative d'implémentation de *gender mainstreaming* au niveau communal, établie par le ministère en charge de l'intégration sociale, visant les mères en situation monoparentale et ayant pour objectif de renforcer leur empowerment via un accompagnement intensif, dans le but de briser l'isolement social (SPP Intégration Sociale, s.d.). Nous pouvons cependant déjà apporter un éclairage théorique à cette problématique : les qualités communales renvoyant à un élan vers l'autre, un maintien des relations et une coopération, tandis que les qualités agéniques renvoient à une orientation à soi (Bakan, 1966, cité dans Kindelberger & Mallet, 2006), il est donc plausible que les femmes soient davantage sujettes à être dirigées vers l'objectif insertion sociale que les hommes. Aussi, les familles monoparentales représentent un public majoritaire au sein des CPAS. En effet, selon une étude de 2020 sur le programme Miriam, une personne sur cinq bénéficiant du revenu d'intégration est chef·fe de famille monoparentale. Au sein de ce panel, 88 % des personnes concernées sont des femmes. Par ailleurs, 36,1 % des femmes sont en situation de monoparentalité (Wagener, Bonnetier & Janssens, 2020). Cette configuration familiale représentant un frein pour la carrière professionnelle, cela pourrait être un incitant à rediriger les femmes vers des ateliers de remobilisation, dont les horaires correspondent en général à ceux des enfants scolarisés.

4.2.2 Présentation des objectifs et actions préétablis dans les contrats PIIS

L'objectif insertion sociale tel qu'il est préétabli dans les contrats PIIS du lieu étudié se divise en deux objectifs globaux :

- ⇒ Améliorer ses capacités personnelles et/ou relationnelles pour s'insérer socialement ;
- ⇒ Déterminer ses besoins et les freins à lever pour favoriser l'insertion sociale.

Les objectifs opérationnels peuvent être regroupés de la sorte :

- ⇒ Définir un projet d'insertion sociale, trouver des activités adaptées ;
- ⇒ Rompre l'isolement, créer du lien ;
- ⇒ Soigner son hygiène et sa présentation ;
- ⇒ Avoir un comportement adapté et respectueux ;
- ⇒ Améliorer son bien-être et sa qualité de vie, tendre vers l'autonomie, la reconstruction... Se fixer des objectifs et des limites ;
- ⇒ Améliorer sa connaissance du français, son expression orale et écrite.

Quant aux actions à effectuer, elles concernent :

- ⇒ La participation active à des ateliers, des activités... ;
- ⇒ Le fait de lever les freins empêchant de participer à des activités ;
- ⇒ Le savoir-être (hygiène soignée, langage respectueux, sans agressivité, attitude calme et posée, collaboration aux entretiens en fournissant des renseignements clairs et justes ;
- ⇒ La sobriété (ne pas boire d'alcool ou d'autres substances un jour de rendez-vous) ;
- ⇒ Le respect des rendez-vous, la tenue de documents administratifs propres et lisibles
- ⇒ La participation au parcours d'intégration, la familiarisation avec la langue française, la participation à des activités en vue d'exercer son français.

4.2.3 Application des apports théoriques

➤ Présentation des vignettes

Retrouvons Claire et Samira, qui vivent chacune une expérience différente des ateliers de remobilisation.

Vignette 3 – Insertion sociale – Claire

Claire sort d'un rendez-vous avec son assistante sociale du CPAS, elle a le sentiment d'un poids en moins sur les épaules. Elle est soulagée, on ne va pas la forcer à accepter un contrat de travail sous peine de lui retirer son maigre revenu ! Ce n'est pas le moment pour Claire, elle a le sentiment de garder à peine la tête hors de l'eau : elle est seule pour élever ses enfants et la perspective de chambouler son organisation fragile par un travail pénible et à peine mieux rémunéré ne l'enchant guère. Oh, ne vous y méprenez pas ! Elle n'est pas sans ambitions pour son avenir ! Mais pour l'instant, elle tient à être présente pour ses enfants, car ils n'ont qu'elle. Alors, Claire a accepté de participer à ce que son assistante sociale a nommé « des ateliers de remobilisation », pas loin de chez elle. « Vous verrez, vous allez rencontrer plein de monde, ça va vous faire du bien ! » lui a-t-elle dit. Elle n'avait pas vraiment envie de s'y rendre, mais elle doit avouer que ça lui a fait du bien. Là-bas, elles sont entre femmes, et elle a rencontré Asma, une autre maman solo. Elles passent parfois leurs mercredis après-midi ensemble au parc, leurs enfants s'entendent maintenant très bien. Et puis, la couture, ce n'est pas si mal ! Elle sait maintenant reprendre les ourlets des pantalons de ses enfants, ça fait toujours ça d'économisé.

Vignette 4 – Insertion sociale – Samira

Samira soupire intérieurement. Elle se demande encore ce qu'elle fait là. Elle fixe l'horloge sur le mur. Pas de chance, même l'horloge a arrêté de tourner. Elle se contient car elle se dit qu'il vaut mieux éviter les ennuis. C'est son troisième atelier informatique et aujourd'hui, elle a appris à faire un CV sur Word. En serrant les doigts sur le dossier qu'elle tient dans ses mains, elle se dit que finalement, c'est peut-être mieux d'en rire : il contient déjà un CV, qu'elle a fait seule sur Canva. Mais elle se dit qu'il vaut toujours mieux perdre son temps ici, plutôt que de participer à l'atelier cuisine qu'on lui avait proposé. Samira serre les dents. Dans cinq mois, sa formation en programmation débutera. Elle n'aura plus besoin de faire semblant pour éviter les ennuis avec le CPAS. Elle ne peut s'empêcher de jeter des regards anxieux à l'horloge immobile : 10h10, l'heure parfaite pour tomber en panne, les aiguilles semblent lui renvoyer un drôle de sourire anguleux. Et il faut dire qu'elle préfère ça aux regards en coin des autres membres de l'atelier. Ici, elle ne se sent pas à sa place, et bien qu'elle ait signé son contrat PIIS pour « créer du lien », elle ne veut qu'une seule chose : être seule.

- Quels éléments en lien avec les apports théoriques se cachent derrière ces récits ?

En termes de rôles sociaux de genre

Claire se situe en tension entre son rôle de mère et l'injonction de mise à l'emploi du CPAS. Pour pallier cela, elle a trouvé une troisième voie : l'insertion sociale. Elle se rend aux ateliers sans grande conviction, mais finit par y trouver son compte. Son assistante sociale avait raison, ce qui renforce une position paternaliste en nuisant à l'autonomie dans son acception d'empowerment ou de développement du pouvoir d'agir. Aux ateliers, elle s'est

liée d'amitié avec une autre mère : elles se reconnaissent l'une l'autre dans leur rôle social prescrit, renforçant un sentiment d'appartenance à un même groupe social et leurs qualités communales associées. En invitant Claire à participer à des ateliers de remobilisation autour d'activités domestiques attribuées traditionnellement aux femmes dans un groupe non-mixte, le CPAS renforce son assignation au domaine du privé (travail reproductif). Cet atelier renforce la position de Claire vis-à-vis de son rôle social de genre : il lui permet d'améliorer ses capacités de « ménagère », de renforcer ce rôle par l'exemple des autres participantes et d'allier sa vie de mère de famille avec les exigences du CPAS.

Samira continue de lutter contre les prescrits de son rôle social de genre, mais dans ce passage, cette lutte est surtout intérieure. Cela lui permet d'éviter les sanctions apposées aux personnes s'éloignant trop de la norme, et sécurise également le paiement de son revenu d'intégration (comportement prudent en lien avec la communalité). Elle canalise l'agacement que génère cette situation, ainsi, elle limite la transgression visible de la communalité. Samira présente tout de même également de l'agentisme : elle a déjà créé elle-même un CV, probablement mieux que celui créé en atelier, grâce à des compétences autodidactes. Et ses compétences, c'est ce qu'elle souhaite travailler, non le lien. Samira s'oppose aux normes assignées à son rôle social de genre, mais elle se refuse à le faire frontalement, pour éviter de trop grands coûts sociaux.

En termes de besoins pratiques et intérêts stratégiques

Dans cette situation, l'assistante sociale a pris les devants pour Claire, et a fait en sorte de répondre à ce qu'elle a jugé être ses besoins pratiques, à savoir créer du lien, participer à des ateliers... Etant donné que Claire a trouvé ses marques au sein des ateliers et qu'elle y est assidue, l'existence préalable de besoins liés à la communalité n'aura pas besoin d'être questionnée. Si les intérêts stratégiques de Claire se situent autour de l'affirmation de soi, la prise de parole, l'engagement actif dans l'organisation de projets... Renforçant ainsi sa participation à la vie publique et son agentisme, il semble que le contrat PIIS préétabli, mais également les modalités d'organisation des ateliers de remobilisation, offrent de nouveau des raccourcis vers un chemin battu.

Il ressort clairement, dans la situation de Samira, qu'elle priorise ses intérêts stratégiques : elle souhaite cultiver ses compétences agentiques et se former dans un domaine occupé principalement par des hommes, ce qui, si elle parvient à son objectif, améliorera sa position sociale (Molyneux, 2000). Il ressort qu'elle est contrainte de travailler cet intérêt stratégique sans le soutien du CPAS. Comme pour Claire, l'assistante sociale a, dans cette situation fictive, pris les devants en lui imposant des réponses à ses présupposés besoins pratiques. Dès lors, si le CPAS travaille avec elle ses intérêts stratégiques, c'est, dans ce cas, seulement fortuitement, et ce par le renforcement de sa capacité de résilience.

➤ Formulation d'hypothèses en conclusion :

- Les objectifs préétablis des contrats PIIS, couplés à l'organisation des ateliers de remobilisation¹¹, sont conçus pour répondre à des besoins pratiques et renforcent la communalité des femmes et donc, leur conformité à leur rôle social de genre ;
- Encore une fois, la formation des actions en « je » va à l'encontre d'intérêts stratégiques : il n'y a pas d'intégration des bénéficiaires dans le processus de formulation-même (et non de choix) des objectifs. En ce sens, il est peu probable que l'insertion sociale dans sa dimension agentique, prenant en compte des intérêts stratégiques, puisse avoir lieu.
- Comme précédemment, globalement, le contrat PIIS tel qu'il existe ne rend pas possible le bouleversement des rôles sociaux de genre et la prise en compte d'intérêts stratégiques.

4.3 Insertion socioprofessionnelle

4.3.1 Etat des lieux

De nombreuses données quantitatives belges sont disponibles quant au taux d'occupation rémunérée des femmes et des hommes, leur niveau de diplôme et leur choix de secteur professionnel.

Selon Statbel (2025), il y a eu une augmentation significative dans le temps du cas de figure où, au sein des couples, les deux partenaires occupent un emploi rémunéré. Ce chiffre atteint 46,4 % des couples en 2023. Cependant, les femmes sont encore régulièrement occupées à temps partiel, soit une travailleuse entre 25 et 49 ans sur trois, alors que la part d'hommes

¹¹ Cela ne sous-entend pas que tous les ateliers sont concernés, il s'agit bien d'un exemple fictif caricatural.

dans la même situation n'est que de 7 %. Aussi, la prévalence du temps partiel progresse parallèlement au nombre croissant d'enfants. Le rapport « Genre et pauvreté » du service de lutte contre la pauvreté, la précarité et l'exclusion sociale (2022) nous rappelle que la différence de revenus au sein d'un couple reste importante, ce qui rend les femmes financièrement dépendantes, alors qu'elles sont 53 % à posséder un diplôme de l'enseignement supérieur, contre 41 % des hommes. Il évoque également la ségrégation sexuée sur le marché du travail : les salaires des emplois occupés par les femmes sont généralement moins élevés, ils sont souvent liés au travail administratif, des services, du care... et malgré l'augmentation du taux d'occupation des femmes, celles-ci continuent d'effectuer plus de travail domestique que les hommes. Enfin, une étude du Forem (Debecker, 2024) illustre également la ségrégation sexuée du marché de l'emploi en Belgique, via les préférences des demandeurs d'emploi. Des métiers comme manucure-pédicure, esthéticien·ne, auxiliaire de l'enfance, aide-ménager·ère, aide familial·e, toiletteur·euse... sont quasi exclusivement des choix professionnels féminins, alors que des métiers comme coffreur·euse-ferrailleur·euse, tôlier·ère, conducteur·ice d'engins de chantier, maçon·ne, chauffagiste, agent·e de maintenance... sont des choix largement masculins. Au-delà de cette segmentation du marché de l'emploi, l'étude met également en évidence que le panel de métiers sollicités par des hommes est quatre fois plus large, ce qui correspond au constat observé dans l'emploi-même : les hommes se répartissent un éventail de secteurs d'activités et de familles professionnelles bien plus larges que les femmes, dont les emplois sont plus concentrés. Enfin, cette étude montre également que les aspirations professionnelles des jeunes (entre la 5^{ème} et la 7^{ème} secondaire) sont marquées par le genre (plus de métiers STEM chez les garçons, plus de métiers du care chez les filles). Il existe moins d'études portant sur la ségrégation sexuée verticale du travail, cependant Eurostat (2024) nous indique que 38,8 % des postes de cadres supérieurs sont occupés par des femmes. Ces constats statistiques correspondent aux éléments théoriques apportés quant à la ségrégation sexuée du travail, qui se retrouve également dans le CPAS étudié¹² (majorité de femmes assistantes sociales contrairement aux responsables au rang A de l'échelle barémique, qui sont majoritairement des hommes). Ces constats statistiques montrent que l'insertion socioprofessionnelle des femmes ne peut être pensée indépendamment des

¹² Encore une fois, sans que cela puisse être sourcé par souci d'anonymat.

inégalités structurelles qui conditionnent leurs trajectoires, tant en matière de formation que de valorisation salariale, de disponibilité temporelle ou d'orientation professionnelle genrée.

4.3.2 Présentation des objectifs et actions préétablis dans les contrats PIIS

L'objectif insertion socioprofessionnelle tel qu'il est préétabli dans les contrats PIIS du lieu étudié se décompose en plusieurs objectifs opérationnels et actions, mais en un seul objectif global :

⇒ Accroître ses compétences afin d'augmenter ses chances de décrocher un emploi ;

Les objectifs opérationnels sont définis de la sorte :

⇒ La définition de son projet professionnel et l'évaluation de ses seuils d'accès à l'emploi ou la formation ;

⇒ La compréhension du français ;

⇒ Le suivi d'une formation ;

⇒ La recherche active d'un emploi

⇒ La collaboration avec l'assistant·e social·e, en lui remettant les preuves des démarches.

Quant aux actions, elles peuvent être regroupées de cette manière :

⇒ Rédiger un CV et une lettre de motivation (avec de l'aide au besoin), s'inscrire dans les agences intérim, consulter les offres d'emploi, rester inscrit·e comme demandeur·euse d'emploi ;

⇒ Constituer un classeur de preuves des démarches, collaborer avec l'assistant·e social·e en lui remettant les preuves et fiches de paie éventuelles ;

⇒ Définir un projet professionnel, procéder à un bilan, collaborer avec les services soutenant la recherche d'emploi ou de formation ;

⇒ Chercher une solution de garde pour les enfants ;

⇒ Solliciter une équivalence de diplôme ou une valorisation des acquis de l'expérience ;

⇒ Participer activement à la formation choisie.

4.3.3 Application des apports théoriques

Cette fois-ci, Claire et Samira vont nous apporter un éclairage sur leur rapport à leurs désirs professionnels, chacune d'entre elles vivant ses propres difficultés.

Vignette 5 – Insertion socioprofessionnelle – Claire

Aujourd'hui, Claire range des vieux cartons pour faire de la place dans un placard. Vous voyez, ce genre de moments où, en créant plus de désordre qu'il n'y en avait au départ, on se perd dans la douce nostalgie liée à tout ce bric-à-brac qu'on accumule au fil des ans, avant de l'oublier dans un coin de sa maison, de son cœur, ou de sa tête... Ses yeux glissent alors sur un relevé de notes jauni portant le logo de l'école d'infirmière : 16 de moyenne ! Elle en était si fière, elle était tellement investie. Mais elle ne déplore pas ses choix, car c'est son premier enfant qui a chamboulé ses projets, et jamais elle ne pourra regretter sa présence dans sa vie. A l'époque, son mari a insisté pour qu'elle arrête ses études : « Tu ne rapportes pas d'argent et la crèche, ça coûte cher ! Et puis, tu as vraiment envie qu'une inconnue s'occupe de notre enfant ? » Elle range ses vieux souvenirs d'un coup un peu trop sec en refermant le tiroir du placard. Ses rêves, elle les reprendra plus tard. Sans relais familiaux et avec trois enfants dans deux écoles différentes, il n'est même pas envisageable pour elle d'enfiler de nouveau une blouse blanche avant quelques années. Et si le CPAS refusait qu'elle reprenne ses études ? Elle pourra toujours se rabattre sur la fonction d'aide-soignante. Dans un soupir, elle chasse ces pensées de son esprit et reprend son tri en pensant au menu du lendemain : c'est l'anniversaire de sa fille, et elle ne compte pas la décevoir.

Vignette 6 – Insertion socioprofessionnelle – Samira

Samira respire un grand coup. Elle éprouve un sentiment de soulagement, mêlé à de la colère. Pourquoi tout doit-il être compliqué ? Elle vient de raccrocher avec sa mère. Elles ont discuté de l'entretien qu'elle a eu avec l'assistante sociale. « Votre projet professionnel a été accepté par le Comité, vous avez eu de la chance ! », lui a-t-elle dit. Sa mère a trouvé ça bien, mais lui a fait remarquer qu'elle avait vraiment l'art de se compliquer la tâche. Elle espérait pourtant qu'elle la comprendrait et se réjouirait pour elle. Elle a dû construire seule son projet professionnel car le CPAS ne lui proposait que des formations courtes dans l'aide à la personne, « pour des emplois durables et un avenir professionnel radieux ! » Tu parles ! Elle, ce qu'elle veut, c'est travailler seule derrière un ordinateur. Si elle avait pu trouver autre chose que des jobs alimentaires à temps partiel, elle aurait peut-être ouvert son droit au chômage, mais est-ce qu'elle aurait été plus libre pour autant ? Elle range son téléphone dans sa poche et remonte la rue d'un pas décidé. Sa prochaine bataille l'attend : convaincre un homme de la prendre en stage, dans un secteur où elle sera la seule femme.

- Quels éléments en lien avec les apports théoriques se cachent derrière ces récits ?

En termes de rôles sociaux de genre

L'insertion socioprofessionnelle semble occuper peu de place dans la situation de Claire, contrairement aux tâches ménagères. L'extrait démontre qu'elle a dû faire un choix entre carrière et maternité lorsqu'elle était plus jeune, poussée par son mari de l'époque qui l'a reléguée dans la sphère privée, en usant de culpabilisation par rapport à l'argent et au bien-être de leur enfant. Claire a payé cher ce choix, mais elle ne s'autorisera jamais à ressentir

ou exprimer des regrets, car cela l'entraînerait dans un rôle de mauvaise mère, égoïste, faisant passer ses intérêts avant ceux de sa famille, à l'encontre de la mission de maintien du lien au cœur de la dimension communale et du rôle de « bonne mère ». Malgré cela, Claire n'a pas fait une croix sur ses projets d'avenir, mais le manque de relai familial et d'infrastructure publique pour la soutenir dans la parentalité lui impose de reporter ce choix. Pire encore, elle ignore si elle sera libre, le moment venu, de choisir la carrière qu'elle souhaite embrasser, car le CPAS devra lui donner son accord. Ainsi, le rôle social de genre qu'elle occupe impacte durablement sa carrière, lui imposant un sacrifice silencieux.

Samira pose un choix qui va à l'encontre de la division du travail et de la ségrégation sexuée horizontale du travail, et elle le paie au quotidien, car elle doit lutter plus qu'un homme pour accomplir ses projets, et lorsqu'elle obtient une victoire (comme l'accord du CPAS), c'est attribué par son assistante sociale au facteur chance. Outre les difficultés qu'elle rencontrera pour s'intégrer avec légitimité dans ce secteur masculin, elle doit affronter une autorité incarnée par le CPAS, qui demande une remise à l'emploi à moyen terme, tout en lui proposant une solution clé en main, présentée comme une voie royale pour accéder à l'emploi rapidement. Cet emploi correspondant aux attendus de son rôle social de genre, elle paraît moins légitime de le refuser. Quant au rapport avec sa mère, celle-ci ne comprend pas que sa fille se batte pour s'éloigner de la norme. Elle-même habite son rôle social de genre, car même si elle est en désaccord, elle ne s'oppose pas à elle frontalement. Enfin, l'histoire évoque les difficultés accrues pour les femmes à trouver un travail à temps plein, ce qui, dans ce cas, prive Samira de ses droits sociaux.

En termes de besoins pratiques et intérêts stratégiques

L'accompagnement prévu par le CPAS dans le cadre du contrat PIIS concernant l'objectif insertion socioprofessionnelle est très concret : il est question de lever les freins éventuels à l'emploi, se former, rechercher un emploi... Toutes ces actions sont éloignées du quotidien de Claire. Etant donné que son projet d'insertion socioprofessionnelle ne se formalisera pas avant plusieurs années, il n'est tout simplement pas travaillé, empêchant ainsi Claire de se projeter dans un autre rôle que celui de mère. De plus, elle reste dans l'incertitude quant à ses possibilités d'avenir : tant que la question ne se posera pas concrètement, elle ignorera si le CPAS acceptera ou non son projet de reprise d'études. Autrement dit, la recherche d'emploi de Claire ne constitue pas pour elle un besoin pratique et ses intérêts stratégiques

ne sont même pas abordés. Les freins éventuels liés à la garde des enfants sont de toute façon insolubles sans relais familial : il n'existe aucun système de garde abordable lui permettant d'assurer un travail dont les horaires ne correspondent pas à ceux de la garderie de ses enfants.

Encore une fois, Samira travaille seule ses intérêts stratégiques. Améliorer sa position sur le marché segmenté de l'emploi lui offrira indéniablement une meilleure position sociale en tant que femme et pourra même tendre vers l'amélioration de la situation d'autres femmes. En effet, par l'exemple qu'elle incarnera, elle pourra inspirer les femmes de son entourage et participer à la normalisation d'une présence féminine dans ce secteur (exemple contre-stéréotypique pour lutter contre les stéréotypes de genre, Blair, 2002). Or, le CPAS fait peser sur elle la responsabilité de trouver au plus vite un emploi, peu importe lequel, tant qu'il soit décent. Ainsi, elle est poussée à répondre à ses besoins pratiques avant toute chose. La formalisation préétablie des objectifs et actions du contrat PIIS ne s'oppose pourtant pas, par nature, à la poursuite de ses intérêts stratégiques.

➤ Formulation d'hypothèses en conclusion :

- Les objectifs préétablis des contrats PIIS concernant l'insertion socioprofessionnelle ne définissent pas si la personne sera soutenue, ou non, dans ses intérêts stratégiques, les politiques d'accompagnement des bénéficiaires vers l'emploi semblent prépondérantes.
- La manière d'aborder l'insertion socioprofessionnelle est déterminante pour définir si les besoins pratiques ou les intérêts stratégiques sont poursuivis. Si l'insertion socioprofessionnelle est considérée comme une obligation ultime du bénéficiaire du revenu d'intégration, les besoins pratiques seront privilégiés, au détriment d'une vision stratégique à long terme, visant plutôt un chemin vers l'accomplissement de soi.

4.4 Gestion quotidienne

4.4.1 État des lieux

La gestion quotidienne représente, selon l'interprétation qui en est faite au sein du lieu étudié, le maintien d'une situation administrative en ordre, une gestion budgétaire saine et l'obtention de ses droits sociaux. Cela se traduit par une gestion de ses documents et papiers

d'identité, de ses rendez-vous, de ses factures... Ces activités quotidiennes peuvent être reliées au concept de charge mentale. Selon Haicault (2022), l'essor de l'offre de produits et services domestiques payants augmente le risque d'endettement, et plonge les femmes, déjà exposées à la charge mentale, dans de nouvelles tensions, entre la privation d'un objet pratique (comme un sèche-linge) et l'endettement. Nous reviendrons cependant plus en détail ultérieurement sur le concept de charge mentale. Comme nous l'avons vu précédemment, les femmes passent sensiblement plus de temps que les hommes à effectuer des tâches domestiques (Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, 2020). Sans que nous ayons accès à la liste exhaustive de ce que comprend l'item « tâches domestiques », une partie de la gestion quotidienne y est probablement incluse (classer et ranger les documents, prévoir le paiement des factures, vider la boîte aux lettres...). Le Gender Equality Index (EIGE, 2024) nous apprend également que les femmes belges passent en moyenne plus de temps à la cuisine ou aux tâches ménagères (65 % des femmes pour 41 % des hommes), mais aussi que les hommes consacrent davantage de temps à des activités sportives, culturelles ou de loisirs (plusieurs fois par semaine pour 32 % des hommes, contre 26 % des femmes). Cependant, ces derniers chiffres ne concernent que les travailleur·euse·s. Le temps consacré par les femmes à la cuisine, tout comme l'usage de l'expression désuète mais encore très répandue du « panier de la ménagère », illustrent que ce sont elles qui restent les premières concernées par la gestion budgétaire des courses. Cela correspond au modèle *man breadwinner et woman caregiver* tel que décrit par Sczesny et al. (2019). Or, la dernière enquête sur le budget des ménages de Statbel (2023) ne mentionne toujours pas de statistiques ventilées par genre. Une étude plus précise sur le rapport genré au budget existe, cependant, il s'agit d'une étude menée en France, par l'Observatoire du sens de l'argent d'une banque française coopérative (Crédit Coopératif & Viavoice, 2024). Des éléments intéressants y sont néanmoins cités : 51 % des Français considèrent que les femmes gèrent mieux leur budget que les hommes, bien que 33 % pensent tout de même que les femmes sont plus dépensières que les hommes. Aussi, 19 % des femmes déclarent prendre seule les décisions concernant les dépenses relatives aux enfants, pour 13 % des hommes, alors que 28 % des hommes prennent seuls des décisions financières importantes, contre 22 % des femmes. Enfin, cette étude montre que les femmes ont un rapport à l'argent plus prudent, mais sont également plus inquiètes. Bien que cette étude concerne la France, les éléments qu'elle met en exergue correspondent aux attendus, au regard des éléments théoriques avancés, à savoir, le comportement plus prudent des femmes (Ellemers, 2018), et leur

implication plus grande dans la gestion du foyer (Eagly & Wood, 2012). Pour conclure cet état des lieux, étant donné que cet item reprend l'obligation de faire valoir ses droits, citons le concept de citoyenneté sociale (Bereni et al., 2020), qui correspond à la jouissance des droits sociaux et qui permet de mettre en évidence la dépendance économique plus marquée chez les femmes. En effet, les droits sociaux belges sont principalement liés à l'emploi. Or, les femmes sont statistiquement moins présentes sur le marché de l'emploi et la maternité impacte fortement leurs carrières, elles bénéficient donc de droits plus fragiles. Aussi, elles sont les principales bénéficiaires de droits dérivés, c'est-à-dire de droits obtenus via un tiers (par exemple, un époux décédé ou un enfant). D'autant plus qu'elles sont surreprésentées au sein du statut cohabitant, un statut précaire qui ouvre des droits sociaux peu avantageux et un revenu différé plus faible (Femmes Prévoyantes Socialistes, 2020). Ces éléments montrent que la gestion quotidienne ne peut être analysée uniquement comme une compétence ou un savoir-faire, mais comme un enjeu genré, révélateur d'inégalités économiques, symboliques et sociales structurelles, souvent invisibles dans les dispositifs d'accompagnement.

4.4.2 Présentation des objectifs et actions préétablis dans les contrats PIIS

Deux axes sont prévus à titre d'objectifs globaux :

- ⇒ Mettre en ordre sa situation administrative et/ou budgétaire ;
- ⇒ Faire valoir ses droits sociaux.

Ces objectifs globaux se découpent en trois catégories d'objectifs opérationnels :

- ⇒ Disposer d'une boîte aux lettres personnelle et d'une sonnette en bon état ;
- ⇒ Faire valoir ses droits aux prestations sociales et/ou se remettre en ordre à la mutuelle ;
- ⇒ Avoir une vision claire de sa situation budgétaire et/ou son endettement.

Pour atteindre ces objectifs, les actions prévues sont les suivantes :

- ⇒ Installer une boîte aux lettres/sonnette ou demander à son propriétaire qu'il le fasse, relever sa boîte aux lettres tous les jours ;
- ⇒ Demander une inscription en adresse de référence et collaborer avec le CPAS en ce sens ;
- ⇒ Classer ses factures, extraits de compte, documents administratifs... dans des fardes et tenir un agenda pour noter ses rendez-vous ;
- ⇒ Avoir et garder sa carte d'identité ;

- ⇒ Respecter les horaires de rendez-vous et remettre les preuves de ses démarches à son assistant·e social·e.

4.4.3 Application des apports théoriques

Claire et Samira nous exposent un rapport très contrastés vis-à-vis de la gestion administrative et budgétaire.

Vignette 7 – Gestion quotidienne – Claire

Claire raccroche le téléphone. Elle était en ligne avec un démarcheur commercial : « Votre mari est là ? » Elle lève les yeux au ciel. Sérieusement ? Ils ne savent pas mettre à jour leur base de données ? Cela fait 10 ans qu'ils se sont quittés, et à l'époque, c'était déjà elle qui gérait les papiers, même si c'était lui le « chef de famille ». Elle se souvient encore de la peur mêlée de courage qu'elle ressentait lorsqu'elle a quitté le foyer conjugal. Comment allait-elle se débrouiller toute seule ? En plus, elle n'avait droit à rien, elle n'était que femme au foyer. Pourtant, elle a vite compris que seule, elle l'était déjà depuis longtemps : seule à collectionner les bons de réduction avant de faire les courses, seule à coller les vignettes de mutuelle sur les attestations de soin, seule à gérer le ménage et les lessives... Au moins, maintenant, elle ne doit plus laver ses slips !

Vignette 8 – Gestion quotidienne – Samira

But ! La boulette de papier atterrit parfaitement dans la corbeille de sa chambre. Grâce à un lancer en cloche des plus élégants, Samira s'est délestée d'un énième courrier qu'elle a reçu du CPAS. Ça lui vaudra peut-être une remontrance de son assistante sociale. Elle trouvera une autre excuse pour ne pas avoir ramené son classeur, dans lequel elle est censée classer ses documents. Pourquoi faire ? Tout ce qui est vraiment important, elle peut y accéder via son smartphone. On est quand même au 21ème siècle ! Mais l'assistante sociale veut s'assurer qu'elle garde sa situation administrative et budgétaire bien en ordre. « Non mais vous vous rendez compte du montant de votre loyer ? Si vous faites n'importe quoi, il faudra pas pleurer pour qu'on paie votre facture d'électricité de fin d'année. Je dis ça pour vous ! » Ces paroles lui reviennent de temps en temps dans la tête, comme un boomerang qu'elle n'a pas voulu lancer. Elle a le sentiment qu'elle doit faire ses preuves. Après tout, c'est son premier logement seule, et elle n'a pas d'enfant, qu'est-ce qu'elle connaît de la vie ?

- Quels éléments en lien avec les apports théoriques se cachent derrière ces récits ?

En termes de rôles sociaux de genre

Ce passage de la vie de Claire met en évidence l'acquisition de compétences liées au quotidien, à la gestion administrative et l'entretien du foyer. Il s'agit de compétences qui s'acquièrent lorsqu'on est assigné au travail reproductif, ce qui est le cas de ce personnage.

Cependant, ses compétences ne sont pas valorisées, ni reconnues. Lorsque le démarcheur téléphonique demande s'il peut s'entretenir avec son mari, il la relègue à un rang hiérarchiquement inférieur, conséquence de la division sexuée du travail mise en avant par Eagly et Wood (2012). La séparation a permis à Claire de prendre conscience de ses capacités à gérer le foyer, jusque-là invisibilisées par l'idée qu'elles relevaient simplement de dispositions naturelles « féminines » (Bereni et al., 2020). Cet extrait évoque également le statut de « mère au foyer », souvent synonyme d'absence de reconnaissance pour un travail non rémunéré, ce qui se traduit par l'absence de droits sociaux propres et une dépendance à des droits dérivés. Lors du divorce, Claire a dû effectuer des démarches pour la première fois afin de bénéficier de l'aide sociale, et ses compétences invisibilisées l'ont probablement aidée à l'époque.

Samira est dans une position particulière : elle n'a pas eu l'occasion de « faire ses preuves » en tant que bonne intendante d'un foyer étant donné qu'elle n'a pas d'enfants. Dès lors, l'assistante sociale adopte une attitude paternaliste vis-à-vis d'elle. En voulant l'aider à avoir une bonne gestion administrative et budgétaire, elle veut la contraindre à des actions qui ne correspondent pas aux attentes et besoins de Samira. Aussi, avoir une tenue impeccable de son budget et de ses documents administratifs la renvoie davantage vers son rôle social de genre féminin. Or, Samira s'y refuse, elle considère ces tâches superflues et veut avoir le contrôle de son emploi du temps. Elle considère qu'elle gère à sa manière sa situation, plus en adéquation avec l'évolution technologique contemporaine. De même, Samira aspire à se dégager du temps pour elle, à l'instar des hommes qui, selon les statistiques de l'EIGE (2024) ont plus de temps pour des loisirs personnels que les femmes. Elle souhaite dès lors être libre et autonome dans ses choix, sans se soumettre à un exercice qui ne lui apporterait que l'avantage social de se conformer aux normes. Enfin, Samira ne confronte pas directement les attentes liées à son rôle social, préférant éviter l'affrontement en invoquant un oubli plutôt qu'en affirmant ouvertement son refus. Il s'agit d'une stratégie d'évitement cohérente avec les normes genrées qui découragent l'expression féminine de la colère (Ellemers, 2018).

En termes de besoins pratiques et intérêts stratégiques

Claire ne semble pas exprimer de besoins pratiques particuliers dans le domaine de la gestion quotidienne, qu'elle semble maîtriser. Quant aux intérêts stratégiques, dans son cas, il pourrait s'agir de la reconnaissance pleine et entière de ses compétences domestiques et

administratives, longtemps invisibilisées ou considérées comme allant de soi. Dès lors, imposer cet objectif à Claire alors qu'elle est dans une situation de maîtrise et d'autonomie, pourrait mettre à mal la reconnaissance de ses capacités, d'autant plus que la formulation des actions préétablies du contrat PIIS peuvent être ressenties comme infantilisante (tournure en « je » et actions formalisées du quotidien comme « relever sa boîte aux lettres tous les jours »).

Les intérêts stratégiques de Samira quant à la gestion quotidienne sont plutôt de l'ordre de la reconnaissance de son autonomie dans ses choix. Afin de ne pas empiéter sur cette autonomie, la posture de l'assistante sociale pourrait être celle d'une interrogation sans jugements quant à ses éventuels besoins pratiques vis-à-vis de la gestion budgétaire et administrative, et ce, afin de l'informer qu'une aide est disponible si nécessaire, sans présager de son manque éventuel de capacités. Aussi, la formalisation préétablie de certaines actions de cet objectif peut revêtir un aspect procédurier, voir désuet (classer les factures, les extraits de compte...) qui n'est pas forcément en phase avec la digitalisation du quotidien, provoquant un désintérêt chez Samira.

➤ Formulation d'hypothèses en conclusion :

- La manière dont sont formulées les actions préétablies des contrats PIIS concernant la gestion quotidienne peut nuire aux intérêts stratégiques, en sapant le sentiment d'autonomie des personnes (utilisation du « je » et formalisation d'actes du quotidien généralement acquis).
- Le recours à cet objectif devrait résulter d'une décision conjointe entre l'assistant·e social·e et le·la bénéficiaire, fondée sur une analyse objective de la situation. À défaut, cela risque d'entraver le sentiment d'autonomie et de porter atteinte aux intérêts stratégiques de la personne.

4.5 Enfants et famille

4.5.1 État des lieux

Cet objectif traite de la gestion de la famille par la prise en charge de la santé, l'amélioration de la communication, la mise en place d'activités... Nous avons déjà évoqué la

surreprésentation des femmes dans les statistiques concernant les familles monoparentales et les heures passées à des tâches domestiques, et pouvons ainsi établir qu'elles sont les principales concernées par cet objectif, d'autant plus que la fonction de mère fait partie intégrante du rôle social de genre des femmes. Nous ne détaillerons donc pas à nouveau les statistiques, déjà développées plus haut. Cependant, le concept de charge mentale se prête particulièrement bien à l'exercice de compréhension des contraintes invisibles qui façonnent le quotidien des familles. La charge mentale est commune à toutes les femmes : « [...] elle concerne le travail d'organisation et de gestion de l'ensemble des activités de la vie domestique d'une famille, au quotidien et sur le moyen terme » (Haicault, 2022, p. 22). Aussi, elle mobilise de nombreuses compétences cognitives telles que l'anticipation, la mémorisation, l'adaptabilité... Elle maintient le groupe familial, physiquement et moralement, et ce faisant, questionne l'image de soi. Cet exercice peut se révéler périlleux, surtout lorsqu'il faut faire des choix impossibles pour une mère, comme favoriser des tâches concrètes ou passer du temps de qualité avec ses enfants. De cette manière, la charge mentale a la capacité de mettre en danger la correspondance avec le rôle social de genre maternel, ajoutant ainsi à chaque choix une couche de culpabilité ou de honte (Haicault, 2022). Loin de se simplifier, l'autrice précise que la charge mentale tend à s'alourdir, par l'augmentation du nombre et de la durée des déplacements liés à chaque membre de la famille et la réduction des aides en services publics. Les contraintes temporelles sont également de plus en plus prenantes, le rythme est de plus en plus effréné, entre les rendez-vous médicaux, les heures d'école, les horaires des administrations. Aussi, la simplification du quotidien par l'afflux d'appareils ménagers ne fait qu'ajouter des tâches matérielles pour l'exécution et la maintenance de ces appareils. Enfin, Haicault (2022) pointe un élément fondamental de la charge mentale qui trouve toute sa place dans le déroulé théorique de cette étude. Faisant écho à l'essence même du rôle social de genre féminin, dans sa dimension communale et tournée vers le care, les soins de santé physique et affective apportés aux membres de sa famille demandent des ressources en temps mais aussi en énergie, en disponibilité mentale et en attention compatissante.

4.5.2 Présentation des objectifs et actions préétablis dans les contrats PIIS

Cet objectif est celui qui contient le plus d'objectifs globaux, soit :

- ⇒ Veiller à la prise en charge de la problématique santé de la famille ;

- ⇒ Améliorer la communication entre les différents membres de la famille ;
- ⇒ Mettre en place des activités communes ;
- ⇒ Assurer l'entretien et l'éducation du/des enfant(s) ;
- ⇒ Améliorer les relations avec mon/mes enfant(s).

Les objectifs opérationnels se découpent comme suit :

- ⇒ Mettre en place un suivi médical au besoin, fréquenter l'ONE ;
- ⇒ Assurer le suivi de la scolarité et/ou de la santé des enfants ;
- ⇒ Réaliser les démarches nécessaires pour ouvrir des droits liés aux enfants ;
- ⇒ Mettre en place de activités communes / de loisirs ;
- ⇒ Collaborer avec les professionnels aidant dans l'éducation des enfants.

Les actions de cet objectif peuvent être classées de la sorte :

- ⇒ Prendre les rendez-vous médicaux nécessaires, se rendre à l'ONE ;
- ⇒ Prendre connaissance des activités familiales, s'y rendre, rechercher et trouver des activités culturelles, sportives, ludiques...
- ⇒ Effectuer les démarches pour bénéficier d'allocations familiales et/ou d'une pension alimentaire pour les enfants ;
- ⇒ Participer aux réunions des parents, être attentif aux interpellations de l'école et rencontrer régulièrement l'institutrice¹³ ;
- ⇒ Répondre à des situations médicales d'urgence et disposer des relais nécessaires ;
- ⇒ Rapporter les preuves des démarches à l'assistant·e social·e et interpellier et collaborer en cas de difficultés rencontrées pour les enfants.

¹³ Au féminin dans le contrat.

4.5.3 Application des apports théoriques

Ces vignettes nous permettent d'explorer la complexité du rapport à la maternité.

Vignette 9 – Enfants et famille – Claire

Tic, tac, tic, tac... La trotteuse de l'horloge de la cuisine se synchronise avec les battements de son cœur. Claire est silencieuse, comme sa maison en pleine nuit. Mais cette fois, le soleil est au zénith, et il brille de sa lumière éclatante. Elle est seule, son fils dort chez un copain, et ses cadettes sont parties en voyage scolaire. Ce n'était plus arrivé depuis... Depuis quand ? Impossible à dire. Elle se réjouissait d'avoir ce moment rien qu'à elle. Pourtant, là, elle se sent désœuvrée. Elle jette un regard absent sur le fourbi du salon, résultat de la course effrénée pour boucler les valises à temps. Normalement, à cette heure-ci, elle devrait lancer une machine de linge sale, préparer le goûter pour la sortie d'école, prendre le bus pour aller chercher les enfants, vérifier les devoirs, signer le journal de classe, préparer le souper... Et entre deux tâches ménagères, les écouter avec sollicitude raconter leur journée. Au lieu de ça, elle se sent perdue, le cœur mi-lourd, mi-léger. Mais la réalité la rattrape quand son téléphone se met à vibrer bruyamment sur la table. D'un geste brusque, elle l'attrape et décroche, une mère est toujours en alerte ! Lorsqu'elle raccroche, elle se maudit. Elle a pensé à tout pour organiser le séjour de ses enfants, du nombre exact de sous-vêtements étiquetés jusqu'à l'autorisation de séjour à l'étranger authentifiée par la commune, mais elle a omis d'annuler la séance de logopédie de sa cadette ! Elle souffle, culpabilise, se lève et part rendre visite à sa voisine : on ne sait jamais, elle a peut-être besoin d'aide pour superviser les devoirs de ses enfants ?

Vignette 10 – Enfants et famille – Samira

Assise, Samira patiente dans la salle d'attente exiguë de sa mutualité. Elle se retient de faire les cent pas avant son tour. Son regard se perd sur une vieille affiche préventive qui orne le mur opposé, incitant à la contraception. Elle n'a pas besoin de ça ! Une matinée dans la salle d'attente bondée du CPAS durant les vacances scolaires suffit à lui rappeler l'importance de la contraception ! Samira n'a jamais voulu d'enfants. Evidemment, elle ne compte plus les fois où on lui a dit « Tu verras, tu changeras d'avis ! ». Elle aimerait parfois pouvoir se confier à quelqu'un qui partage son point de vue, ou qui, du moins, ne la jugera pas. Mais elle ne supporte plus qu'on lui dise qu'elle est égoïste ou qu'elle passe à côté de sa vie. Même avec son assistante sociale, elle n'ose pas en parler. Elle a bien remarqué les dessins d'enfants au mur de son bureau et la photo de famille en fond d'écran de son ordinateur. Pendant que son assistante sociale remplissait un formulaire, elle a même lu la brochure posée sur la table, c'était pour le programme « Maman Miriam ». Et puis, elle s'est demandé où était sa place. Parfois, elle a l'impression que tant qu'elle ne donnera pas la vie, on ne la prendra pas au sérieux. Alors forcément, elle n'a pas de diplôme, pas d'argent, pas de travail, pas de copain... Et elle n'a pas d'enfants, non. Mais elle a des plans.

- Quels éléments en lien avec les apports théoriques se cachent derrière ces récits ?

En termes de rôles sociaux de genre

La scène de Claire met en évidence l’envahissement de son rôle social de mère dans sa vie, effaçant ainsi par la même occasion les autres rôles sociaux qu’elle est susceptible d’occuper. En effet, alors qu’elle est enfin seule, elle se sent désœuvrée et se réfugie chez sa voisine afin de lui apporter de l’aide, restant ainsi dans un registre d’action maternelle liée au care. Cet extrait illustre également la répétitivité et l’intensité de ses journées, où le repos n’a que peu de place. Il illustre parfaitement la charge mentale, que ce soit par l’organisation du voyage scolaire des enfants ou par les routines quotidiennes domestiques et affectives. Lorsque Claire réalise qu’elle a oublié d’annuler un rendez-vous thérapeutique pour sa fille, elle culpabilise, car échouer dans ce qu’elle considère comme faisant partie de son rôle de mère affecte l’image qu’elle a d’elle-même. Enfin, cette vignette montre à quel point, dans cet instant, les qualités communales de Claire culminent à leur apogée, effaçant complètement l’agentisme.

Samira a un tout autre rapport à la maternité puisqu’elle la rejette, avec un ton intérieur presque provocant. Cependant, cette voix ne trouve aucun écho dans ses relations sociales, car elle transgresse les prescrits fondamentaux de son rôle social de genre. D’ailleurs, l’organisation même du bureau de son assistante sociale lui rappelle le manque de place accordée à ce type de discours. Aussi, les « compétences féminines naturelles » dont on dote les femmes en cohérence avec la place qui leur est donnée dans la division du travail, n’ont de sens que dans la maternité. Dès lors, si une femme choisit délibérément de ne pas avoir d’enfants, elle « perd de la valeur » et « trahit » son genre (dans son acception la plus traditionnelle). L’image qu’on lui renvoie est celle d’un manque dans sa vie. Or, Samira considère plutôt cela comme un espace disponible pour travailler sur ses compétences (agentisme).

En termes de besoins pratiques et intérêts stratégiques

Encore une fois, les objectifs et actions préétablis du contrat PIIS semblent appartenir au registre des besoins pratiques. Ils appartiennent à des actions relevant du care et leur application brute dans le contrat PIIS d’une mère renforce son rôle social de genre, en

répondant éventuellement à des besoins pratiques¹⁴. Aussi, le quotidien de Claire n'offre pas de place au temps pour soi et au repos. Un intérêt pratique pourrait donc être de laisser plus de place à l'agentisme dans le sens que Bakan lui donne (1966, cité dans Kindelberger & Mallet, 2006), à savoir l'orientation vers soi, ses compétences, son indépendance, sa force et la réalisation de ses objectifs. Or, ces actions sont absentes des possibilités fixes de l'item « enfants et famille » du contrat PIIS. Ainsi, à moins qu'elle coche d'autres objectifs du PIIS en tant que femme, une mère ne peut qu'être mère. Certains objectifs pourraient être ajoutés dans ceux préétablis, comme : « s'accorder du temps pour soi » ; « tendre vers un partage des tâches relatives aux enfants avec son ou sa conjoint·e » ; « trouver des activités pour les enfants (non exclusivement des activités « communes ») ou encore « apprendre à mes enfants à participer aux tâches ménagères ». Si la personne ne souhaite pas travailler ces objectifs, ils auraient au moins le mérite de contribuer à les légitimer.

Dans la situation de Samira, l'objectif « enfants et famille » n'entre simplement pas en ligne de compte puisqu'elle n'est pas concernée. La scène montre cependant une omniprésence du rôle social de mère, invisibilisant ainsi d'autres aspirations possibles. Cette scène est un appel à offrir de l'espace aux femmes qui souhaitent développer d'autres pans de leur vie, et à mettre en avant, par l'exemple, des figures féminines s'illustrant dans d'autres rôles sociaux (professionnels, politiques, militants...).

➤ Formulation d'hypothèses en conclusion :

- Les objectifs et actions préétablis dans le contrat PIIS pour l'objectif « enfants et famille » renforcent le rôle social de genre des femmes et ne permettent pas de penser en termes d'intérêt stratégique, tant pour les femmes avec enfants, que celles sans enfants souhaitant redéfinir leur rapport à la parentalité.

¹⁴ La nécessité de travailler la parentalité avec certains parents n'est pas exclue, l'analyse ici porte sur la réponse à un éventuel intérêt stratégique.

4.6 Santé

4.6.1 État des lieux

La question de la santé au prisme du genre se pose à plusieurs niveaux. Tout d'abord, il faut interroger le système de santé en lui-même car il reproduit des inégalités de genre. En premier lieu, la recherche médicale s'effectue majoritairement sur des sujets adultes masculins et ce, principalement, pour éviter de devoir gérer la complexité des variations hormonales féminines. L'homme adulte est érigé en norme, retardant ainsi la prise en compte des spécificités biologiques féminines dans certaines pathologies, comme les maladies cardio-vasculaires (Casini & Jacquet, 2013). En second lieu, les praticiens suivent une déontologie qui promeut le détachement scientifique dans l'interaction avec un patient. Or, il s'agit d'un idéal qu'il est illusoire d'atteindre (Casini & Jacquet, 2013). L'influence du genre du patient sur le praticien se matérialise par exemple sous la forme du « syndrome de Yentl », soit la tendance à attribuer des symptômes cardiaques à des causes psychosomatiques comme la nervosité (Healy, 1991, cité dans Casini & Jacquet, 2013). Ensuite, il est intéressant de s'attarder sur les statistiques genrées en matière de santé. Selon un rapport de Sciensano (2024), les femmes ont une espérance de vie plus longue que les hommes, mais elles sont davantage touchées par les maladies chroniques et plus à risque de souffrir de multimorbidités. Elles vivent dès lors moins longtemps en bonne santé. Par ailleurs, l'IWEPS (2023) démontre que 43,6 % des femmes présentent des signes de mal-être psychologique. Le taux des hommes s'élève à 29,8 %. Ce mal-être se matérialise par un nombre de tentatives de suicide plus élevé chez les femmes que chez les hommes, et des chiffres relayés par l'IWEPS (2023), issus d'une enquête française menée en 2017, montrent une corrélation avec le fait d'avoir été victime de violence conjugale : 24,6% des femmes victimes ont tenté à leur vie, contre 2,7 % de femmes qui n'ont pas subi de violence. Pour conclure, évoquons la différence de demande de soin entre les hommes et les femmes. Toujours selon l'IWEPS (2025), les Wallons sollicitent moins leur médecin traitant que les Wallonnes, ils sont 22,8 % en 2023 à n'avoir eu aucun contact avec leur généraliste, pour seulement 16,1 % des femmes. Cela fait écho à la métaphore de Gognalons (1993, cité dans Casini & Jacquet, 2013) qui compare le rapport à la santé des hommes à celui d'une voiture : ils repoussent leurs limites, recherchent des performances, ignorent la conduite préventive et s'usent jusqu'à l'accident. Pour les femmes, elle le compare à un jardin entretenu régulièrement et dont on observe les lents changements au gré des saisons, qu'elles

entretiennent, en adoptant une attitude préventive. Cette image, bien que très schématique, s'aligne avec l'idée selon laquelle les hommes adoptent des comportements à risque, et les femmes, des comportements plus prudents, mentionnée par Ellemers (2018).

4.6.2 Présentation des objectifs et actions préétablis dans les contrats PIIS

La santé ne reprend qu'un objectif global :

- ⇒ Prendre en charge sa problématique de santé.

Les objectifs opérationnels sont les suivants :

- ⇒ Assurer le suivi médical, stabiliser sa problématique santé, assurer la prise en charge de sa pathologie et le suivi préconisé ;
- ⇒ Faire valoir ses droits à une prestation sociale en lien avec sa pathologie ;
- ⇒ Avoir l'encadrement nécessaire et adéquat aux soins et/ou maintien à domicile.

Les actions prévues quant à la santé sont :

- ⇒ Réaliser les démarches nécessaires pour ouvrir ses droits, régulariser son assurabilité, éventuellement avec l'aide d'un tiers ;
- ⇒ Donner les coordonnées de son médecin traitant et/ou en trouver un, fournir un certificat médical à l'emploi à l'assistant·e social·e et rapporter les preuves de ses démarches ;
- ⇒ Respecter ses rendez-vous médicaux et/ou thérapeutiques, prendre son traitement, clarifier sa situation de santé auprès d'un service spécialisé ;
- ⇒ S'inscrire auprès de l'AVIQ/du service PHARE.

4.6.3 Application des apports théoriques

Pour conclure ce voyage au cœur de la vie de Samira et Claire, elles nous téléportent dans les failles du système de soin de santé.

Vignette 11 – Santé – Claire

C'est une femme échevelée, accompagnée de ses trois enfants, qui déboule dans la salle d'attente du médecin généraliste. Le bus avait du retard, mais elle est arrivée juste à temps pour entendre la voix tonitruante du vieux médecin la héler depuis son bureau. Tiré à quatre épingles, comme à son habitude, il accueille la famille avec un sourire sec. Elle l'a toujours trouvé un peu revêche, mais très compétent. « Alors, vous venez pour les vaccins ? » lance-t-il à la cantonade. Puis il ajoute à l'attention du fils aîné de Claire : « J'espère que cette fois, tu ne vas pas pleurer hein, t'es un homme maintenant ! ». Il se fige un instant mais reprend ses esprits lorsque sa mère le pousse doucement pour prendre place sur le fauteuil d'examen. À la fin de la séance, elle ose timidement interpeller le médecin. Elle n'a pas pris le temps de réclamer un rendez-vous pour elle-même, mais elle commence vraiment à s'inquiéter : ses maux de tête deviennent de plus en plus fréquents. Sans lever les yeux de son carnet de prescription, le médecin lui dit : « Allons, c'est normal dans votre situation d'avoir des maux de tête, c'est le stress, il ne faut pas chercher plus loin ! » Mal à l'aise, elle s'excuse mais elle ne sait pas pourquoi, peut-être s'excuse-t-elle d'exister ? Elle remercie le médecin et sort précipitamment avec ses enfants, autant pour quitter cet endroit que pour ne pas manquer son bus. Plus tard, elle prévoira peut-être de penser un peu à elle. Mais pas aujourd'hui. Aujourd'hui, elle doit encore tenir debout pour tout le monde.

Vignette 12 – Santé – Samira

Samira s'enfonce dans une bouche de métro du centre-ville lorsqu'elle croise un regard. Précipitamment, elle détourne les yeux. Ce regard, elle ne le connaît que trop bien. La panique l'envahit, elle tremble, ses mains deviennent moites. Est-ce qu'il l'a reconnue ? Après des mois de harcèlement, un déménagement et une vie qui recommence à zéro, elle se croyait enfin libérée de ses angoisses. Et voilà qu'elle le croise... Et c'est comme si les ténèbres qu'elle a lues dans ses yeux avaient la capacité d'assombrir ses propres espoirs. Pourtant, elle est forte. Elle doit être forte. Est-ce qu'elle est capable d'être forte - toute seule ? Ses certitudes vacillent, comme l'éclairage vétuste du couloir sombre du métro. Elle se dit qu'il est peut-être temps pour elle de demander de l'aide. Mais demander de l'aide, c'est être fragile, et être fragile, c'est dangereux. Tout ce qu'elle a construit depuis sa séparation, elle l'a fait seule, brique par brique. L'idée de tout perdre la terrifie. Elle sort son portefeuille de son sac, l'ouvre, et observe longuement une petite carte qu'elle y a glissée la première fois qu'elle s'est rendue au poste de police pour porter plainte contre son ex-compagnon. Service d'aide aux victimes. Elle hésite, elle a vécu trop de déceptions pour ne pas se méfier. Car ce qui est le plus difficile, ce n'est pas de demander de l'aide, mais c'est de le faire et ne pas en recevoir.

- Quels éléments en lien avec les apports théoriques se cachent derrière ces récits ?

En termes de rôles sociaux de genre

L'expérience qu'a vécue Claire chez le médecin révèle des dynamiques de pouvoir genrées importantes, auxquelles s'ajoutent une relation asymétrique entre une mère de famille célibataire au CPAS et un respectable médecin de famille, l'un disposant d'un capital symbolique éminemment plus important que l'autre. Claire s'était de nouveau mise de côté afin de donner la priorité à son rôle de mère en ne prenant pas rendez-vous pour elle, agissant ainsi en correspondance avec son rôle social de genre. Lorsqu'elle ose cependant déranger son médecin en dehors du cadre (sans rendez-vous), celui-ci ne montre aucun signe d'empathie dans sa réaction. Il ne la légitime pas en tant que personne à part entière. De plus, elle n'a pas non plus été prise au sérieux, ce qui n'est pas sans évoquer l'effet Yentl, mentionné ci-avant (Healy, 1991, cité dans Casini & Jacquet, 2013). Enfin, le médecin renforce les stéréotypes de genre masculins lorsqu'il renvoie au fils aîné de Claire une injonction à la force et à la virilité, le distinguant ainsi des filles, seules autorisées à exprimer de la tristesse.

La dernière vignette de Samira évoque une réalité importante du vécu des femmes et assez peu développée dans ce travail : la violence faite aux femmes. Samira veut affronter seule ses angoisses, ce qui est cohérent étant donné qu'elle veut s'éloigner de son rôle social de genre qui est associé à la dépendance et à la vulnérabilité, mais aussi ne plus être considérée comme une victime. Elle veut être seule aux commandes de sa vie et craint, en demandant de l'aide, d'être renvoyée dans les prescrits de son genre. Cependant, elle a vécu une expérience tristement banale pour une femme, et le refus d'exposer sa vulnérabilité représente un effet délétère de son éloignement du rôle social de genre féminin. Or, ce qu'elle a vécu est grave, cela mérite d'être pris au sérieux par une offre de service public accessible et efficace. Samira a beau rejeter son rôle social, elle se retrouve quand même piégée dans une souffrance qu'on associe justement aux femmes.

En termes de besoins pratiques et intérêts stratégiques

Les objectifs et actions préétablis du contrat PIIS quant à l'item santé se basent principalement sur la prise en charge de ses problèmes de santé, en se rendant aux rendez-vous médicaux. Il ne s'agit pas d'une vision globale de la « bonne santé », mais plutôt de

traiter un problème lorsqu'il y en a un. Or, l'intérêt stratégique de Claire en termes de santé est plus subtil que cela, il est plutôt question de ne pas s'oublier, de se sentir légitime dans ses maux et d'accéder à un suivi médical bienveillant. Les femmes vivent en moyenne plus longtemps, mais en moins bonne santé (Sciensano, 2024). Le contrat PIIS tel qu'il est préétabli quant à la santé ne permet pas de remédier à ce constat. Ainsi, l'aspect « santé » pourrait être adapté afin de définir ce sujet de manière plus large, dépassant ainsi son côté fonctionnel et curatif, en le nommant par exemple « Équilibre et santé » et en y incluant de la prévention et des actes quotidiens améliorant l'hygiène de vie, pour autant que la personne souhaite travailler cet aspect de sa vie.

La situation de Samira évoque clairement le manque de prise en charge des problèmes de santé mentale. Dans les objectifs et actions de santé préétablis du contrat PIIS, la santé mentale n'est pas mentionnée, elle est sous-entendue. Il est vrai qu'il existe encore des préjugés autour de la santé mentale et du fait d'entamer un suivi psychologique ou psychiatrique. Cependant, cela démontre qu'il est encore nécessaire de normaliser le fait d'en prendre soin. Dans cette vignette, Samira tombe dans le piège des prescrits du rôle social masculin, en voulant être forte, seule, à tout prix. Son intérêt stratégique se place dès lors dans l'accessibilité à des services de soin et de soutien qui soient normalisés et non stigmatisants.

➤ Formulation d'hypothèses en conclusion :

- Les objectifs et actions préétablis dans le contrat PIIS pour l'objectif santé ne permettent pas de remettre en question les rôles sociaux de genre, car ils sont orientés vers un aspect curatif et fonctionnel de la santé. Ils ne prennent pas en compte l'hygiène de vie et la prévention, ne normalisent pas le fait de prendre soin de sa santé mentale.
- S'ils normalisaient le fait de prendre soin de soi, les objectifs et actions préétablis du contrat PIIS pourraient lutter contre les stéréotypes de genre, encourageant les hommes et les femmes à développer un rapport plus sain avec la médecine.

4.7 Hypothèses générales

Un travail de mise en commun des hypothèses avancées pour chacun des items des contrats PIIS permet de lister les problématiques principales avancées, et de formuler des hypothèses plus générales. Par ordre de priorité, elles sont donc les suivantes :

- Les objectifs des contrats PIIS ne contribuent pas à transformer les rôles sociaux de genre et pourraient même les renforcer en compromettant les intérêts stratégiques ;
- Les objectifs des contrats PIIS ne contribuent pas à transformer les rôles sociaux de genre car ils répondent davantage à des besoins pratiques que des intérêts stratégiques ;
- Les objectifs des contrats PIIS ne contribuent ni à reproduire, ni à transformer les rôles sociaux de genre ;
- Afin que les objectifs des contrats PIIS puissent contribuer à la transformation des rôles sociaux de genre, il faudrait permettre davantage de personnalisation des objectifs et moins de rigidité.

En synthèse, l'hypothèse directe de ce mémoire est donc que les contrats PIIS, dans leur forme actuelle, ne permettent pas de transformer les rôles sociaux de genre. Cette hypothèse sera mise à l'épreuve dans la partie suivante, consacrée à l'analyse du terrain.

5. À L'ÉPREUVE DU TERRAIN

5.1 Présentation de la méthodologie

Afin de confronter la théorie et les hypothèses formulées à la réalité du terrain, il a été décidé de réunir des assistant·e·s sociaux·ale·s du CPAS étudié en groupes de discussion (focus group). Cette démarche visait à faire émerger des savoirs collectifs ainsi que des divergences quant à la vision de ces travailleur·euse·s vis-à-vis des contrats PIIS en eux-mêmes, mais également quant à la manière dont les objectifs de ces contrats et le genre des bénéficiaires interagissent. Rappelons cependant que l'objectif n'était pas de vérifier, une à une, les nombreuses hypothèses formulées pour chaque items du contrat PIIS, mais plutôt de comprendre au mieux les réalités de terrain des assistant·e·s sociaux·ales, dans l'objectif de dégager une réponse générale à la question de recherche, en vérifiant l'hypothèse générale formulée ci-avant.

La thématique étant celle du genre, le choix a été fait de réunir des groupes non mixtes. En effet, la non-mixité peut favoriser une parole plus libre, sans crainte d'un jugement émanant des pairs du genre opposé. Elle a également permis de dégager un terreau d'analyse fertile quant aux dynamiques propres aux deux groupes. Deux focus groups ont ainsi été menés : l'un réunissant huit intervenantes âgées de 20 à 50 ans, comptant entre 1 et 29 ans d'expérience en première ligne au sein du CPAS, l'autre rassemblant neuf intervenants dans la même tranche d'âge, avec une ancienneté comprise entre deux mois et 17 ans.

Afin d'apporter le maximum de diversité dans les profils, les participant·e·s provenaient, autant que possible, d'antennes sociales différentes. Le choix a cependant été plus restreint pour le groupe masculin, le CPAS étudié ne comptant qu'une douzaine d'hommes assistants sociaux de première ligne. Deux duos d'assistants sociaux provenaient donc de la même antenne.

Les focus groups ont duré deux heures et ont été menés par deux animatrices : l'une chargée de la prise de notes (notamment du non verbal), l'autre de l'animation. Avec l'accord des participant·e·s, les séances ont été enregistrées afin de pouvoir les retranscrire, puis classer chaque verbatim dans un tableau thématique destiné à alimenter l'analyse des axes de discussion.

Après la présentation du cadre, les focus groups ont débuté par un point théorique sur les besoins pratiques et les intérêts stratégiques, puis nous avons mis en commun les statistiques

de répartition genrée des objectifs PIIS que nous avons évoquées dans la section sur le contexte. Ces données ont permis de passer en revue l'ensemble des objectifs étudiés. Lorsque cela s'avérait nécessaire, la discussion était relancée à l'aide d'un réservoir de questions (disponible en annexe 2).

Afin de ne pas influencer les membres des focus groups, ils n'ont pas été sensibilisés à la théorie des rôles sociaux de genre ni aux stéréotypes, et aucune des hypothèses ou pistes de modification des objectifs et actions préétablis des contrats PIIS ne leur a été dévoilée.

5.2 Présentation des résultats

L'analyse du contenu des deux focus group a mis en exergue trois grands thèmes de discussion que nous allons, par la suite, comparer et parcourir :

- L'influence du genre sur les contrats PIIS en général et particulièrement sur les 6 objectifs sélectionnés pour cette étude ;
- Les facteurs influençant l'utilisation de l'outil, qui sont de quatre ordres interreliés (facteurs individuels, facteurs liés à la hiérarchie, facteurs liés à des contraintes organisationnelles et/ou législatives et enfin, facteur des pressions institutionnelles et/ou politiques) ;
- Le regard porté sur les rapports de genre.

Cependant, pour les femmes, bien que les deux premiers axes aient été largement discutés, le regard sur les rapports de genre n'a pas été débattu aussi clairement. Là où les hommes ont eu des discours normatifs, les propos des femmes étaient davantage centrés sur des expériences professionnelles concrètes. Aussi, le point de vue de la personne en tant que travailleur·euse social·e était, dans l'ensemble, drastiquement différent. Cela a influencé la manière d'évaluer et de concevoir l'articulation entre le genre et les objectifs des contrats.

« Nous, notre mission, c'est de garantir une vie digne sur le territoire, sur notre territoire. C'est ça notre mission. Alors le fait que la femme soit plus à la cuisine que l'homme dans un couple et que l'homme s'oriente plus vers l'ISP, si c'est leur projet de couple, ça les regarde, ça les concerne. » (Intervenant 6)

« On a un rôle à jouer. Heu, on est déjà le dernier rempart, mais on a un rôle à jouer. Il faut. Mais il nous faut le temps. » (Intervenante 8)

Dans cette partie, nous allons passer en revue, pour chaque thématique et sous-thématique, les propos qui ont été tenus par le focus group des hommes et le focus group des femmes. Afin de faciliter la lecture et l'analyse des discours dans la présente étude, une liste plus exhaustive des propos, après classement et reformulation, est placée en annexe (annexe 3). Cependant, afin de garantir l'anonymat des participant·e·s, la retranscription complète des focus group n'est pas jointe au présent travail.

5.2.1 Première thématique : contrats PIIS et genre

Cette partie a pour objectif de passer en revue les propos évoqués dans les focus group relatifs au contrat PIIS et au genre, dans une visée comparative.

➤ L'influence du genre sur les contrats PIIS

Ce thème regroupe les propos tenus quant à l'outil PIIS en lui-même. Dans l'ensemble, les discours ont été très critiques. Il lui est reproché d'être trop standardisé, de ne pas s'adapter aux bénéficiaires et dès lors, de ne pas pouvoir intégrer d'éventuels enjeux liés au genre. Malgré cela, ces enjeux restent très peu mis en avant, au profit d'un aspect avant tout multidimensionnel, pour lequel la méthode du développement du pouvoir d'agir a été mise en évidence, principalement chez les femmes. Enfin, ces dernières ont mis en avant une représentation selon laquelle les hommes, dans une situation de couple avec enfants, aspirent à ouvrir eux-mêmes le droit au revenu d'intégration. Il s'agit d'une représentation qui n'a pas pu être vérifiée statistiquement et qui a été davantage débattue chez les hommes.

« Quel que soit la notion de genre, c'est un groupe d'utilisateur qui doit rentrer dans le modèle. » (Intervenant 1)

« [en évoquant le développement du pouvoir d'agir] je pense que les objectifs, on doit partir, dire à la personne "qu'est-ce que tu veux" Maintenant, effectivement, s'il sort de l'enseignement spécial, qu'il me dit qu'il veut être pilote de ligne, je vais essayer de lui faire comprendre que ce n'est pas possible, mais il faut partir de leur... Il faut les rendre autonomes. Moi je veux faire ça.

*Et qu'est-ce que tu vas faire pour faire ça ? Et l'aider à faire, à avancer quoi.
Faites la formation DPA, c'est très bien. »* (Intervenante 8)

➤ **Genre et objectif logement**

Cet item a mis en exergue de très grandes différences entre les focus group. Les hommes n'ont perçu aucun enjeu genré et il a même été mis en évidence (à l'inverse du groupe des femmes) que, dans une famille nucléaire, l'homme se préoccupe davantage du logement que la femme. Quant au groupe des femmes, elles ont déterminé plusieurs variables dépendantes du genre et impactant le logement : le besoin d'intimité, la discrimination au logement vis-à-vis des mères avec enfants, l'hygiène domestique et l'insécurité (dans un quartier mais également en tant que personne en situation de sans-abrisme).

[Concernant la problématique logement] « C'est galère pour tout le monde... » (Intervenant 8)

« Ils [les hommes] s'en foutent quoi, tant qu'ils ont une chambre, partager sa salle de bain, partager ses sanitaires, ce genre de trucs. Je pense que dans le public de femmes, généralement, quand elles font de la coloc, elles s'arrangent souvent pour avoir, pas forcément la toilette, mais toujours avoir un évier ou quelque chose. Alors que les hommes, honnêtement, si ils ont juste une chambre... » (Intervenante 3)

➤ **Genre et objectif insertion sociale**

Cet objectif a été peu débattu auprès du groupe des hommes, qui s'accordent sur le fait que les hommes sont moins enclins à vouloir intégrer des ateliers ou des groupes de parole. Pour eux, l'offre du CPAS en matière d'ateliers de remobilisation concerne principalement les femmes. Le groupe d'assistantes sociales a également pointé du doigt l'offre d'ateliers trop genrée du CPAS, mais la discussion l'a davantage déplorée, en recherche de solutions alternatives. Elles partagent également l'avis des hommes concernant le besoin de créer du lien plus important chez les femmes, mais mettent en cause le manque d'accès des femmes à la sphère publique.

« On va leur dire d'aller dans un groupe de parole, ils vont pas le faire. »
(Intervenant 5)

« Je vais faire quoi ? Parce que j'ai... Il m'a dit je ne vais pas cuisiner, en plus, c'est des groupes de bonnes femmes, je suis le seul homme quoi. Je vais faire quoi ? Heureusement, il y a l'atelier web ou je ne sais pas quoi qui est ouvert, donc il a fait ça, mais il me dit "Mais vous comprenez bien, moi le comité il m'oblige" parce que, enfin, voilà, et il me dit "Mais je ne vais pas aller là-bas, je ne vais pas aller perdre mon temps là-bas, ça ne m'intéresse pas, donc trouvez-moi quelque chose". Ça ne dépend pas de moi, malheureusement, je ne savais rien dire d'autre donc on verra ce qu'on fera quand l'atelier se terminera. » (Intervenante 7)

➤ **Genre et objectif insertion socio-professionnelle**

Pour les deux groupes, l'insertion socioprofessionnelle a une place prépondérante dans les contrats PIIS en lien avec la mission du CPAS d'accompagner les personnes vers l'emploi. Le participant masculin avec le plus d'expérience professionnelle constate que ses bénéficiaires féminines expriment davantage leur souhait d'accéder à l'emploi qu'avant. De manière générale, les assistants sociaux trouvent que les hommes expriment une volonté forte de travailler, même en cas de présence de freins à l'emploi. Dans les deux groupes, il est mis en avant le poids de la parentalité sur les carrières féminines. Cependant, seul le focus group réunissant les femmes a évoqué une ségrégation sexuée horizontale du travail ainsi qu'une division entre travail productif et reproductif¹⁵. L'organisation du CPAS a été citée comme renforçant ces différences par une participante. Elles mettent également en évidence que l'injonction de la mise à l'emploi prive les bénéficiaires d'une certaine liberté de choix de secteur professionnel. Enfin, les hommes ont également évoqué l'influence de la culture et/ou de la religion dans le choix des femmes de se consacrer, ou non, à leur carrière professionnelle.

¹⁵ Ces termes exacts n'ont pas été mentionnés. Ce point sera détaillé dans la discussion.

« Souvent, les hommes qu'on reçoit ben vont nous dire clairement "Moi, j'ai envie de travailler", même s'ils ne savent pas travailler quoi... »

(Intervenant 5)

« Si c'est un couple, ce sera plus Monsieur qu'on va tenter de mettre au travail que Madame qui va regarder aux enfants, puisque, il y a des problèmes de garderie, il n'y a pas assez de structures. Ça coûte, ça coûte une blinde. Le budget, ben, c'est compliqué. » (Intervenante 8)

➤ **Genre et objectif gestion quotidienne**

Dans les deux groupes, les compétences des femmes sont soulignées quant à cet objectif, contrairement aux hommes. Pour le groupe des hommes, les stéréotypes sont mis en avant pour le justifier. Pour le groupe des femmes, ce sont leurs pratiques réelles du quotidien, mais l'éducation reçue (hommes ou femmes) entre également en compte à titre de variable. Des nuances sont cependant à apporter : le groupe des hommes évoque ces compétences comme relevant de l'autonomie, ce qui n'est pas le cas dans le groupe des femmes.

« C'est peut-être déjà... plus acquis, par les femmes, oui. Que l'homme il va... "Oh ben c'est bon, j'veis travailler, j'rentre, j'ai pas envie de payer la facture, je la paierai demain..." » (Intervenant 2)

Je trouve que les femmes ont plus facile quand elles ont des enfants, etc. Elles sont plus conscientes au niveau des budgets, des gestions. Et c'est vrai que les hommes, enfin, souvent ceux qui vivent tout seul, ils ont souvent plus de difficultés, je trouve, à gérer le budget, enfin, prioriser certains frais, etc. (Intervenante 5)

➤ **Genre et objectif enfants / famille**

Aucun des groupes n'a montré de surprise quant aux statistiques démontrant la sur-représentation des femmes concernées par l'objectif parentalité (enfants / famille). Le groupe des hommes a, une fois de plus, pointé la religion et/ou la culture comme variable influençant les femmes vers le travail reproductif. Il a également identifié une division sexuée du travail

(productif/reproductif) dans les familles nucléaires dont ils ont la charge. Les deux groupes déclarent ne pas faire de différence quant à la prévalence de cet objectif chez les pères et les mères de famille. Enfin, les femmes ont évoqué le frein que la charge d'une famille représente dans les carrières féminines.

« Au niveau des enfants et famille ben ça m'étonne pas de voir heu... les femmes vraiment au-dessus des hommes puisque même moi j'avais un apriori, on en parlait avec X avant de venir, que c'était vraiment systématique parce qu'on a plus souvent des femmes avec des enfants que des hommes avec enfants seuls » (Intervenant 5)

« En règle générale, moi je mets [l'objectif enfant] parce que le parent maintient le contact quand même. Et donc moi je le mets dans le sens, maintenir le contact, enfin, le droit de visite, le contact, intervenir pour les frais de l'enfant... J'adapte en fonction de la situation de l'enfant. Mais souvent les enfants, je les mets tout le temps. » (Intervenante 6)

➤ **Genre et objectif santé**

Peu d'éléments sont ressortis quant à l'objectif santé. Le groupe des femmes a avancé des pistes contradictoires (fragilité versus usure des femmes). Celui des hommes a évoqué la maternité comme cause de sur-représentation des femmes dans cet objectif. Les assistants sociaux ont également cité l'idée que les hommes sous-estiment leurs problèmes de santé, et que les femmes prendraient plus soin d'elles.

« [...] l'aspect santé, c'est peut-être pas que les femmes ont plus de problématique santé c'est peut-être juste parce que il y a le suivi grossesse parce que, enfin je sais pas vous mais moi j'ai beaucoup de femmes seules, ou pas, en tout cas enceinte et que les objectifs santé sont basés là-dessus, quoi. » (Intervenant 8)

« [...] la santé, ben apparemment, les femmes sont plus fragiles que les hommes (soupir), hein » (Intervenante 8)

5.2.2 Deuxième thématique : facteurs influençant les contrats PIIS

Cette partie a pour objectif de passer en revue les propos ayant été tenus quant aux facteurs interreliés influençant la conclusion des contrats PIIS. Les deux groupes ont été très critiques, et cette partie reflète dès lors l'attitude réservée des assistant·es sociaux·ales vis-à-vis de la qualité et la pertinence de cet outil. Cette thématique peut paraître éloignée de l'objet de cette étude. Cependant, les facteurs influençant la manière dont les contrats PIIS sont utilisés entraînent des conséquences sur l'environnement de travail, et donc sur la capacité des travailleur·euses sociaux·ales à interroger ou déconstruire les stéréotypes de genre dans l'accompagnement des bénéficiaires.

➤ Facteurs individuels (perceptions et avis)

Dans les deux groupes, l'utilité de l'outil a été remise en question. En effet, il est perçu comme imposé dans des situations où il est inutile ou inadapté et comme étant sans influence sur la réussite du parcours des bénéficiaires. Il est également perçu comme trop administratif, standardisé et uniformisé, répondant avant tout à des attentes institutionnelles en matière de subventions. De manière plus personnelle, les deux groupes relatent l'influence de facteurs individuels dans la construction du contrat PIIS : pour les assistants sociaux, leur histoire personnelle et leurs représentations influencent le contrat PIIS ; pour les assistantes sociales, c'est la motivation et l'envie. Aussi, la compréhension des contrats par les bénéficiaires est questionnée. Enfin, la justification de l'outil a été attribuée par les participants masculins à un souhait d'uniformiser les pratiques, certain·es travailleur·euses sociaux·ales pouvant manquer d'expertise pour assurer leur suivi. Une participante a également remis en question de manière virulente la gestion du CPAS de manière générale.

« En fait, j'ai l'impression que les PIIS sont plus dépendants des travailleurs sociaux qui les font signer que des bénéficiaires qui les signent. Et en fait de nos stéréotypes et des stéréotypes qu'on porte, nous en tant que travailleurs et quelque part peut-être de notre genre à nous et de la place qu'on donne aux femmes dans la société, de la place qu'on... Des priorités qu'on met sur les problèmes des gens, parce qu'on a des sensibilités logements, des sensibilités administratives, on a du mal à payer nos propres factures... Et donc on va se dire "c'est quand même bien important de payer des factures", tu vois. Et en

fait, je me dis “est-ce que c’est pas plus nous travailleurs, qui influons sur les objectifs du PIIS que, que vraiment les problèmes que les gens nous amènent dans le bureau”, tu vois ? » (intervenant 6)

« C’est une autre réalité, et depuis que je travaille, c’est toudi le même. Je sais que c’est géré comme des patates. » (Intervenante 8)

➤ **Facteurs hiérarchiques**

Concernant cette thématique, le groupe des hommes a été plus critique que celui des femmes. Ces dernières ont mis en avant l’intérêt d’être supervisé par un manager porté par la méthode du développement du pouvoir d’agir. Quant au groupe des hommes, il a évoqué le rôle des managers dans l’élaboration des contrats, ceux-ci intervenant parfois directement dans le choix des objectifs. Les managers ont également été soulignés comme exerçant une pression sur les jeunes assistant·e·s sociaux·ales, et comme ayant des attentes et exigences plus élevées. Enfin, la sensibilité d’un·e manager vis-à-vis des contrats PIIS impactera directement la manière dont les membres de son équipe seront soutenus et/ou contrôlés.

« Moi pour revenir à ce qu’il dit, c’est vrai que, c’est con hein, mais... On a un PIIS de A., on a un PIIS de B., on a un PIIS de C [localité des antennes], moi je peux dire “ça, ça vient de A., ça, ça vient de B, ça, ça vient de C.” Je pense que, comme il a dit, le manager et l’adjoint, pour pas te viser, mais (rires), a une grosse cause aussi par rapport aux PIIS, clairement par rapport à ça. » (Intervenant 5)

« Faut dire, c’est en fonction des managers, de l’antenne, si on est motivé, on n’est pas motivé. Et nous on a un manager qui est pour la DPA [développement du pouvoir d’agir] » (Intervenante 2)

➤ Facteurs de contraintes organisationnelles et/ou législatives

Cette thématique a été la plus discutée dans le focus group des hommes. Leurs griefs vis-à-vis de l'organisation institutionnelle sont importants : standardisation et rigidité des contrats PIIS, surcharge de travail, injonction à l'activation des bénéficiaires, à la personnalisation des contrats tout en créant des procédures uniformisantes, incohérence entre discours institutionnel (via, par exemple, la promotion du développement du pouvoir d'agir) et organisation bureaucratique du travail... Une nostalgie de l'époque où les contrats PIIS n'étaient pas obligatoires était présente chez les plus anciens travailleurs. Les assistantes sociales ont été plus mesurées dans leurs propos mais ont également mis en évidence une violence institutionnelle et administrative, une dissonance entre discours et réalité, une surcharge de travail et des difficultés de communication nuisant au bon fonctionnement des services intervenant dans le suivi des contrats PIIS.

« Il m'arrive d'avoir le rendez-vous avec la personne et être clair en disant "écoutez, non, ça va rien changer, la seule chose c'est qu'on a cette contrainte, malheureusement faut y passer, et faudrait mettre des objectifs" et donc, je me base pas forcément que sur le PIIS ou sur toute la situation, je le fais par obligation, mais il y a beaucoup de gens qui n'ont pas besoin d'un PIIS, comme tu disais tout à l'heure, pour aller de l'avant. Ils ont juste besoin d'avoir de bonnes informations, d'avoir un suivi ou un accompagnement des fois au bon moment. Il y a des gens qui vont rester en latence pendant 2 ou 3 ans jusqu'au jour où ils auront le déclic. » (Intervenant 2)

« Mais en arrivant ici [au CPAS], on m'a vendu un peu du rêve quand même (rires). Et du coup, ben je m'accroche parce que moi j'aime, j'aime bien quand même ce côté-là et bon, il y a des humains quand même... » (Intervenante 5)

➤ Facteurs des pressions institutionnelles et/ou politiques

Les propos concernant la pression ressentie par les assistant·e·s sociaux·ales ont été similaires dans les deux focus group. Hommes et femmes déplorent la pression liée à l'obtention des subsides à travers les contrats PIIS, la pression de l'injonction de mise à l'emploi des bénéficiaires et la surcharge de travail. Le focus group des femmes relativise la responsabilité de la pression en invoquant celle mise à leur hiérarchie par le ministère. Elles

invoquent aussi la pénibilité des changements de cap initiés par les nouveaux membres du Conseil de l'Action Sociale et du Comité Spécial du Service Social à chaque élection communale. Le focus group des hommes précise que, à la suite de ces constats, les contrats PIIS deviennent vides de sens et biaisent la relation entre l'assistant·e social·e et le ou la bénéficiaire.

« L'ISP c'est un objectif bateau, hein. Tout le monde rentre dedans. Si on te demande de faire des beaux, des beaux contrats qui passent à l'inspection. L'ISP c'est facile quoi ! Et tu peux toujours mettre un commentaire : en attente d'une stabilisation logement, gestion quotidienne, administrative... »
(Intervenant 6)

« Je dirais qu'en règle générale, les gens... Ils ne te disent pas de faire un PIIS pour les gens, ils te disent de faire un PIIS pour les subsides. » (Intervenante 6)

5.2.3 Troisième thématique : le regard porté sur les rapports de genre.

Comme évoqué dans l'introduction de cette partie de l'étude, les hommes ont davantage eu un discours normatif, partageant leur vision du genre sur un spectre allant d'une vision essentialiste à une vision davantage socio-constructiviste. L'égalité entre les hommes et les femmes n'a pas été remise en question, mais elle était parfois justifiée par une idée de complémentarité entre les sexes¹⁶. La crainte d'être lésé par les combats féministes a aussi été évoquée. La discussion a également dérivé vers la question des nouvelles identités de genre, et celles-ci ont été largement critiquées, dans un débat aux idées pondérées par l'un des participants. En conclusion, les hommes ont eu un discours critique et théorique, se questionnant sur l'évolution des rapports de genre. Mais dans leur pratique, ils se sont globalement positionnés comme « du côté des bénéficiaires, quel que soit leur genre », sans se mêler d'enjeux liés à l'égalité entre les hommes et les femmes (à moins qu'il s'agisse d'un objectif visé par un·e bénéficiaire). En d'autres termes, il n'y a pas de souhait de politiser des constats d'inégalités éventuels dont ils pourraient être témoins, tout d'abord par

¹⁶ Afin de respecter la fidélité au discours, la notion de sexe se substitue à celle de genre dans ce cas précis, cette dernière n'étant pas intégrée par une majorité des participants de ce focus group.

manque d'outil, mais surtout par souhait de ne pas intervenir dans ce qui relève, pour eux, uniquement de la vie privée de la personne.

[Concernant la prise en compte de l'existence des inégalités de genre de manière systémique dans le travail] Intervenant 2 : Je pense que c'est vraiment en fonction de la personne et que, si maintenant on doit en parler, on doit faire attention parce que il y a eu certains faits qui font que, ben oui, on doit en tenir compte. Mais c'est pas obligatoire. Je ne pense pas que ça soit.

Animatrice : Au niveau de l'individu, donc, vous en tenez compte si ça impacte l'individu, mais...

Intervenant 2 : C'est ça !

Quant au focus group réunissant des femmes, la question ne se situait pas sur la légitimité ou non d'un travail social prenant en compte des enjeux d'égalité entre les hommes et les femmes. Il s'agissait plutôt de débattre de la manière dont il était possible de le faire. Dans l'ensemble, les assistantes sociales se trouvaient démunies et craignaient même des conséquences sur la sécurité des femmes d'une intervention potentiellement maladroite auprès de celles en couple hétérosexuel. Contrairement au focus group masculin, il n'y a pas eu de débats quant à la place de la femme dans la société vis-à-vis de l'homme, ni de vision essentialiste.

*Animatrice : Donc le CPAS pourrait avoir un rôle à jouer là-dedans ?
[concernant les inégalités de genre]*

(Plusieurs intervenantes acquiescent)

Intervenante 6 : Oui je pense que si on avait les moyens, on pourrait, ouais. C'est comme avec le DPA par exemple, si on avait vraiment le temps de mettre en place les principes qu'on nous donne en formation.

5.3 Analyse comparative des dynamiques et limites des focus groups

Avant d'approfondir l'analyse et d'entamer la discussion des résultats, il est pertinent de pouvoir exploiter la richesse des focus groups par l'analyse de leur dynamique et du non verbal des participants.

Tout d'abord, dans chacun des focus groups, deux intervenant·e·s ont pris une place centrale dans les discussions. Il s'agissait, dans les deux cas, de participant·e·s avec un profil similaire, soit disposant d'une longue carrière professionnelle et occupant une figure d'aîné dans le groupe, soit ayant une ancienneté longue au sein même du CPAS.

Ces personnes ayant occupé une position centrale dans l'interaction et disposant d'une légitimité liée à leur expérience, elles ont eu des propos qui se sont davantage cristallisés dans le discours (pour les hommes, il s'agissait d'une posture plus critique quant aux rapports d'égalité de genre, chez les femmes, il s'agissait d'une posture emblématique de l'aidante, la plupart du temps du côté du bénéficiaire et qui ose s'opposer à la hiérarchie). Il est possible que cela ait freiné des discours qui allaient à l'encontre de la norme dominante affirmée par ces leaders.

Malgré cela, l'ambiance des deux focus groups est restée très détendue et respectueuse. Hormis quelques participant·e·s plus en retrait ou au caractère davantage taciturne, chacun·e a pu s'exprimer.

L'humour a également permis d'aborder des sujets plus sensibles, comme le sentiment pour certains hommes d'être perdants face aux mutations sociales contemporaines et la difficulté, pour certaines femmes, d'évoquer des sujets touchant le féminisme¹⁷ avec les hommes.

*« Et sincèrement, il y a un changement. Il y a 20 ans d'ici, c'était top ! (Rires)
Même si, je pense que vous vous en rendez pas encore compte, mais vaut mieux
être une femme à l'heure actuelle qu'un homme. » (Intervenant 2)*

*Animatrice : Vous leur dites parfois aux hommes ou aux femmes que, ils
pourraient fonctionner différemment ? Ça vous arrive ? Quand vous avez,
heu...*

*Intervenante 8 : Je le dis aux femmes, pas aux hommes (rires). Elles ne sont
pas... Comment... C'est pas lui qui décide de tout, elles peuvent aussi. Mais les
hommes, non, généralement...*

À titre de limites, il est intéressant de mentionner que la présence d'animatrices (femmes) dans le groupe des hommes a pu gêner et limiter les propos des hommes. Il apparaît d'ailleurs

¹⁷ Ce concept souffrant d'une connotation négative n'a pas été mentionné par les intervenantes.

de l'analyse du non-verbal une gêne d'un des interlocuteurs à énoncer ce qu'il présentait comme étant des clichés. Aussi, bien que menant ces focus groups à titre d'étudiante¹⁸, il se peut que j'aie incarné, dans l'esprit de quelques participant·e·s, la figure de l'adjointe au manager que j'incarne durant mes heures de travail¹⁹.

Enfin, dans une vision comparative des dynamiques, il est à noter que les femmes ont été davantage dans la retenue que les hommes concernant les critiques qu'elles souhaitaient exposer. Elles se sont aussi également davantage décentrées de leur position, au profit de celle des bénéficiaires. Par exemple, la question de la pression institutionnelle a presque systématiquement dévié sur la pression ressentie par les bénéficiaires.

5.4 Discussion

On rappellera que cette recherche s'interroge sur les objectifs des contrats PIIS, et la manière dont ils permettent de reproduire ou transformer les rôles sociaux de genre, en répondant aux besoins pratiques et/ou en soutenant les intérêts stratégiques des bénéficiaires du revenu d'intégration. Aussi, rappelons que les objectifs des contrats PIIS sont pour la plupart fixes, la marge de manœuvre de personnalisation se limitant à un objectif global, un objectif opérationnel et une action.

L'objectif est, dès à présent, de discuter de la manière dont le terrain et le cadre théorique évoqué en amont se rencontrent et apportent des éléments de réponse à la question de recherche mobilisée dans ce mémoire, en confirmant ou contredisant les hypothèses développées précédemment. Cependant, compte tenu de la portée exploratoire de cette recherche, il ne s'agit pas de valider ou de réfuter précisément chaque hypothèse, mais d'apporter des éléments de réponses, et d'en examiner la pertinence globale à la lumière des discours recueillis.

Pour cela, nous allons nous attarder sur les aspects suivants : tout d'abord, nous allons explorer le point de convergence le plus saillant des focus groups, à savoir les critiques à l'égard de l'outil que représente les contrats PIIS dans le suivi de leurs bénéficiaires (sur le fonds, mais aussi sur la forme).

Par la suite, nous allons explorer les stéréotypes de genre qui ont traversé ces focus groups. Puis, nous allons faire un point sur la perception – ou non des enjeux genrés par les hommes

¹⁸ Cela a fait l'objet d'une clarification en introduction et les focus groups ont été menés sur mes heures de congé mais... sur mon lieu de travail.

¹⁹ Bien que mon rôle social de genre ne m'ait pas desservi, dans ce cas précis !

et les femmes, et enfin nous apporterons une portée épistémique au discours du focus group des assistantes sociales.

Au terme de cette lecture transversale, nous proposerons une réponse à la question de recherche, ce qui nous permettra d'esquisser des perspectives et de formuler des recommandations.

5.4.1 Focus group : une critique commune

➤ **Sur le fond**

Nous avons précédemment évoqué les mécanismes et conséquences des stéréotypes de genre qui, rappelons-le, selon Ellemers (2018), représentent une catégorisation immédiatement détectée, chroniquement saillante, relativement fixe et facilement polarisée. En effet, les stéréotypes de genre, résultat du modèle présenté dans la théorie des rôles sociaux de genre (Sczesny et al., 2019 ; Eagly & Wood, 2012), dépendent très peu du contexte dans lequel les personnes évoluent et sont continuellement binaires. Aussi, le biais de l'inférence correspondante (Gilbert & Malone, 1995, cité dans Sczesny et al., 2019) participe à l'essentialisation des différences entre les hommes et les femmes. Cela contribue à la persistance des stéréotypes de genre et renforce la perception des différences entre les hommes et les femmes (Ellemers, 2018).

Or, les conséquences de ces stéréotypes sont importantes et nombreuses car, comme le démontre la ségrégation sexuée horizontale et verticale du travail, ils interfèrent avec la liberté de choix de vie des hommes et des femmes (Sczesny et al., 2019 ; Eagly et al., 2000 ; Ellemers, 2018).

Dès lors, la nécessité de la prise en compte des stéréotypes et des mécanismes des rôles sociaux de genre dans toute démarche d'intervention sociale n'est plus à prouver, si l'on souhaite œuvrer en faveur d'une action juste, équitable et efficiente.

L'analyse du contenu des focus groups a permis de mettre en exergue une évidence pour les deux groupes, peu importe leur genre : la pertinence de l'outil est largement remise en question à cause de sa standardisation, sa rigidité et son imposition systématique dans l'ensemble des situations sociales, l'exception étant rare et durement acquise. Les travailleur·euse·s se sentent démun·e·s face à ces constats et dénoncent une pression constante à divers niveaux hiérarchiques, qui s'ajoute à une surcharge de travail. Plus important encore, les participant·e·s ont dénoncé une perte de sens de leur travail : dans

leurs représentations, les enjeux financiers sont devenus la priorité du CPAS, au détriment de l'humain.

Il s'agit là d'une description d'un contexte de travail peu propice à l'individualisation des pratiques sociales et ne laissant guère le temps de s'adapter à chaque situation, chaque bénéficiaire. Or, comme nous l'avons développé dans la partie « Application du cadre théorique », cela est nécessaire si nous souhaitons formaliser des objectifs personnalisés visant des intérêts stratégiques.

Les stéréotypes sont conçus comme des raccourcis cognitifs afin de nous rendre efficaces et rapides quand il s'agit d'anticiper un comportement ou une attitude (Klein et al., 2022). Dès lors, la surcharge cognitive et la standardisation des pratiques forment un terrain propice à ces raccourcis stéréotypiques. Or, ils sont particulièrement difficiles à remettre en cause et très résistants au changement : les informations objectives sur les hommes et les femmes passent au travers d'un filtre qui omet ce qui est contre-stéréotypique (Ellemers, 2018). Comme l'a évoqué Blair (2002) dans sa revue de littérature sur l'automatisation des stéréotypes, ce processus est malléable, et réceptif, entre autres, aux motivations personnelles et sociales des individus ainsi qu'aux stratégies spécifiques de lutte contre les stéréotypes. Il semble dès lors évident qu'une démarche de remise en question chronique des stéréotypes de la part des travailleur·euse·s ne peut dépendre, dans les conditions de travail évoquées, que de motivations personnelles fortes de la part de ces dernier·ère·s. Ce contexte de travail est donc défavorable à la déconstruction²⁰ des rôles sociaux de genre. Cependant, dans les deux focus groups, l'influence des managers a été citée, qu'elle soit de nature positive ou négative : ils ou elles marqueraient de leur emprunte les contrats PIIS de leurs antennes sociales respectives et leur inclinaison vers une méthode de travail influencerait directement leur équipe. Il s'agit là d'un potentiel levier pour mettre en place et activer des stratégies spécifiques de visibilité des rôles sociaux de genre et de lutte contre les stéréotypes. Ces stratégies gagneraient en efficacité et pertinence en étant soutenues, guidées et amplifiées par l'ensemble de la ligne hiérarchique.

De plus, les rôles sociaux de genre sont constitués de normes injonctives et descriptives. Ces normes sont à la fois intériorisées et véhiculées par les attentes sociales : elles ont le pouvoir d'influencer les agissements. Ces normes décrivent un comportement perçu comme typique et encouragent les individus à se conformer au groupe, à défaut d'être pénalisé

²⁰ Déconstruire s'entend ici comme « comprendre les mécanismes, remettre en question » et non pas « détruire ».

(Eagly et al., 2000, Eagly & Wood, 2012). Dès lors, un contexte où la standardisation et l'uniformisation des pratiques sont valorisées et où la surcharge de travail tarit l'émergence de nouvelles pratiques, quelle place reste-t-il à la remise en question de ces normes ? Et si place, il y a, quel accueil sera réservé à un individu qui souhaite redessiner ces normes ? Pour exemple, nous pouvons citer l'initiative d'un assistant social du focus group des hommes qui souhaitait adapter le contrat PIIS afin de le rendre plus visuel et accessible aux bénéficiaires, en le recréant sous forme de carte mentale. Bien qu'ayant été valorisée verbalement par la hiérarchie (dans un contexte de huis clos), cette idée n'a pas été partagée ni investiguée et n'a donc pas été reconnue par l'institution comme un exemple de démarche professionnelle à suivre.

Enfin, rappelons que cette étude utilise comme grille de lecture des objectifs du PIIS les concepts d'intérêts stratégiques et besoins pratiques. León (2017) nous explique que prendre en compte les besoins pratiques dans l'élaboration des intérêts stratégiques confère un caractère politique à l'intervention. Les intérêts stratégiques résultent d'une analyse fine de la situation de subordination des femmes et la formulation de dispositions plus satisfaisantes que celles existantes (Molyneux, 2000). Or, rappelons la standardisation décriée de l'outil, qui a également été taxé de « violence administrative » par une interlocutrice. Précisons également que le concept de besoins pratiques et intérêts stratégique est resté opaque pour les participant·e·s, qui ne s'en sont pas emparés dans la discussion. En l'absence d'outil malléable, de temps, de formation et d'espace de discussion, les objectifs ne pourront être stratégiques que si cela est prévu dans le contrat PIIS tel qu'il existe actuellement (ce qui n'est pas souvent le cas), et uniquement si cela est amené par une bénéficiaire et/ou un·e assistant·e social·e sensibilisé·e à la question par des investissements personnels.

➤ **Mais sur la forme...**

L'observation comparative de la dynamique des focus groups permet de constater la pertinence de la théorie des rôles sociaux de genre. Bien qu'il ne s'agisse pas de l'objet d'étude de ce mémoire, il est intéressant d'analyser la manière dont les traits agentiques et communaux se sont manifestés dans les interventions et attitudes des participant·e·s. Ellemers (2018) nous rappelle que les hommes expriment leurs émotions négatives davantage sur la forme de la colère, une émotion liée à l'action (trait agentique), alors que les femmes sont plus sujettes à exprimer la tristesse, qui dénote un manque de contrôle sur la situation. Lorsqu'elles expriment de la colère, par exemple, vis-à-vis d'un traitement

inégal, elles seront considérées comme plaignantes. Là où la colère inspire le respect chez les hommes, elle génère des coûts sociaux chez la femme (Ellemers, 2018). Or, l'observation tant des verbatim que des sujets et comportements des membres des focus groups laisse apparaître que les hommes ont été plus revendicatifs et contestataires que les femmes. Aussi, les femmes ont été davantage préoccupées par les impacts sur les bénéficiaires, adoptant ainsi une posture tournée vers les autres (communales). Bien que sur le fond, les discours critiques vis-à-vis des contrats PIIS et de l'institution aient été similaires, ils ne se sont pas exprimés de la même manière : ils ont été moins spontanés chez les femmes et d'une plus faible intensité. Elles ont également été davantage prolifiques quant aux conséquences des critiques évoquées sur les bénéficiaires, plutôt que sur elles-mêmes.

5.4.2 Une persistance des stéréotypes genrés dans les discours

Cette partie de la discussion a pour objet de rendre compte des stéréotypes présents dans les discours tenus lors des focus groups. Pour autant, il ne s'agit pas d'incriminer les pratiques et intentions des travailleur·euse·s sociaux·ales : les stéréotypes ne sont pas mauvais par essence. Comme le rappelle Blaire (2002), les stéréotypes sont des croyances sur les groupes sociaux qui s'activent automatiquement et sont difficilement contrôlables. Aussi, les stéréotypes sont utiles pour construire rapidement une impression sur autrui, et anticiper leurs actions (Carrier et al. 2014). Ils forment des raccourcis cognitifs efficaces qui, bien qu'activés, ne sont pas forcément appliqués pour autant que des ressources cognitives soient mobilisées (Klein et al., 2022). Enfin, l'objet de la discussion étant l'incidence du genre dans les différents objectifs des contrats PIIS, la question elle-même prêtait à faire émerger des stéréotypes, dont la richesse des discussions qui en ont découlé ne sera pas représentée ici. La théorie des rôles sociaux de genre s'est construite en partie grâce à la dualité formée par l'agentisme et la communalité, deux grandes catégories de compétences stéréotypiques qui forment une trame guidant les comportements prescrits aux hommes et aux femmes (Eagly & Wood, 2012 ; Sieczny et al., 2019). Cette partie vise donc à vérifier si les stéréotypes mentionnés répondent à cette dualité.

Ainsi, les focus groups ont fait émerger les idées suivantes (hors contexte) :

Pour le groupe des hommes :

- ✓ Les femmes sont plus habituées à gérer le quotidien que les hommes ;
- ✓ Les femmes se préoccupent davantage des enfants et les hommes, de l'emploi ;

- ✓ Les hommes préfèrent signer eux-mêmes le contrat PIIS et avoir leur dossier à leur nom ;
- ✓ Les hommes sont davantage tournés vers l'emploi, même en cas de frein à l'emploi.

Pour le groupe des femmes :

- ✓ Globalement, les femmes entretiennent mieux leur logement que les hommes ;
- ✓ Les femmes gèrent mieux le quotidien, dont le budget ;
- ✓ Les femmes sont plus fragiles au niveau de la santé ;
- ✓ Les femmes sont davantage usées mentalement et physiquement que les hommes.

L'entretien du logement, de la gestion quotidienne et la charge des enfants relèvent de qualités communales puisqu'elles sont tournées vers le soin aux autres. La fragilité renvoie à l'idée d'un besoin de protection des femmes, et l'usure mentale et physique, à l'épuisement des femmes qui sont trop tournées vers les autres. Dans l'ensemble, il s'agit de tâches relevant du care qui correspondent à la division genrée du travail telle que citée dans la théorie des rôles sociaux de genre (Eagly & Wood, 2012). Pour l'aspect de la protection, Eagly (1987) évoque la chevalerie comme étant une influence persistante de la conception du comportement masculin idéal dans la société occidentale, conforme à l'aspect agentique masculin. Dans cette vision chevaleresque, les femmes sont perçues comme plus faibles et dépendantes des hommes.

La propension des hommes à être focalisé sur l'emploi et la responsabilité (en apposant leur nom sur leur dossier) est également conforme à des qualités agentiques (affirmation de soi et performance). Dans l'ensemble, nous pouvons donc établir que le modèle « big two » de l'agentisme et la communalité s'est confirmé dans les discussions.

5.4.3 Les enjeux liés au genre : une visibilisation plus ou moins difficile

Le thème global de cette recherche n'a pas été perçu comme évident pour les participant·e·s des focus groups. Le prisme du genre semblait être une nouveauté étrange, au mieux curieuse, au pire, non pertinente, et cela au nom d'un principe d'universalité. En quoi est-ce que la théorie des rôles sociaux de genre peut nous éclairer sur cet aspect ?

➤ L'omniprésence des rôles sociaux de genre

Selon Eagly et Wood (2012), la théorie des rôles sociaux de genre dispose d'un caractère général, global, qui prend en compte l'ensemble d'un système. Pour rappel, elle prend en

compte des causes distales, de l'ordre de la spécialisation physique des hommes et des femmes ainsi que le contexte économique et social, tout comme elle prend en compte des causes proximales, soit un trio de mécanismes bio-sociaux incluant la régulation hormonale (comme facilitatrice), la régulation sociale et l'autorégulation. L'interaction des causes distales entre elles mène à la division du travail²¹, qui engendre des croyances en matière de rôles sociaux genrés, croyances qui perpétuent à leur tour la division du travail par un processus de socialisation. Les causes proximales nourrissent également les rôles sociaux de genre.

Ainsi, ce système s'auto-alimente constamment, c'est ce qui le rend stable et puissant. Cela confère aux stéréotypes des caractéristiques essentialistes et autoréalisatrices. Cette base théorique permet de mettre en lumière la minimisation des enjeux genrés dans les objectifs des contrats PIIS, étant donné la puissance constante des rôles sociaux de genre qui guident nos choix en filigrane. Dans le focus group réunissant des hommes, le genre dans son approche systémique a été peu évoqué spontanément par les participants (hormis dans un aspect normatif), au profit d'une vision plus individuelle des situations des bénéficiaires.

« Nous, la personne ne vient pas de par une inégalité, elle vient en tant que personne, une situation, à mon avis unique, dans un contexte qui est le sien et avec lequel on travaille. On n'est pas là par rapport à des inégalités vécues. On est... On est là par rapport à des faits de vie. » (Intervenant 2)

Malgré cela, un participant a évoqué, au terme d'une réflexion, le poids présumé des stéréotypes dans leurs pratiques, mais également de leurs expériences personnelles, qui guideraient leur action vers la priorisation d'un objectif du contrat PIIS par rapport à l'autre. Le cœur de l'action sociale portée par ces travailleurs sociaux se situe dans l'aide aux personnes en tant qu'individu, sans vision plus large des enjeux intersectionnels du monde contemporain. Cela ne rend pas pour autant leur action non pertinente, cependant cela ne permet pas de donner de la visibilité aux enjeux genrés, ce qui rendrait plus malléable les rôles sociaux de genre et la formulation d'intérêts stratégiques. Ainsi, ce focus group n'a pas repéré d'enjeux particuliers pour les femmes et les hommes en termes de logement, d'insertion socioprofessionnelle ou de santé. La division du travail productif et reproductif

²¹ Division productive et reproductive mais également ségrégation sexuée horizontale et verticale du travail.

a été mise en exergue mais a été considérée comme relevant davantage du registre du choix ou de la culture et non d'une configuration sociale limitative. Cette configuration du travail social ne permet pas de réfléchir en termes d'intérêts stratégiques car elle se base davantage sur les besoins de la personne, limitant ainsi une intervention sociale aux besoins pratiques en améliorant les conditions de vie humaines afin d'atteindre le seuil indispensable que représente la vie digne.

Une autre théorie permettant d'expliquer l'invisibilisation des enjeux genrés est celle d'Ellemers (2018), qui nous explique qu'il y a une dissonance entre le rôle réel, prépondérant, des stéréotypes sur nos choix de vie et la perception concrète de ce rôle. En effet, il est plus aisé de croire que les différences individuelles sont dues à des préférences ou des causes biologiques. Ainsi, il y a une illusion méritocratique nous faisant croire qu'il est possible de poser des choix contre-stéréotypés avec les mêmes chances de réussite. Cette illusion nous pousse à maintenir le statu quo, notamment pour les hommes qui peuvent bénéficier des avantages conférés par les stéréotypes agentiques dans l'organisation néolibérale de la société²².

Enfin, Vandello & Bosson (2013, cité dans Sczesny et al., 2019) nous rappelle que la virilité masculine est particulièrement vulnérable et sensible aux stéréotypes, car l'identité de genre masculine (la virilité) est un statut social précaire, difficile à atteindre et à conserver, et qui doit être entretenue constamment par des actions visibles. Cela représente dès lors un frein à l'expression de qualités communales, nécessaires à la remise en question des rôles sociaux de genre.

Le focus group des femmes a également éprouvé des réserves à placer le genre au centre des facteurs pouvant éclairer la lecture des situations vécues par les bénéficiaires. Par exemple, l'éducation a largement été évoquée, bien avant le genre, pour justifier les différences de comportements entre les hommes et les femmes. Ellemers (2018) apporte également un éclairage à l'impuissance des femmes à remettre en cause les stéréotypes de genre. En effet, ne pas prendre en compte l'impact des stéréotypes de genre dans nos choix de vie permet de maintenir une illusion de possibilités de choix de vie illimitées. Invoquer les stéréotypes afin de justifier un échec a un coût social important. Eagly & Wood (2012) évoquent également le coût social que représente le choix de s'éloigner du comportement attendu dans le cadre

²² L'accent sur l'organisation néolibérale permet de poser un contexte dans lequel ces stéréotypes sont avantageux. De manière générale, les hommes sont tout autant prisonniers que les femmes des rôles sociaux de genre.

de notre rôle social assigné. Remettre en cause les stéréotypes de genre, et les présenter comme facteur explicatif d'inégalités vécues est donc un message ni facile à porter, ni garant d'efficacité.

5.4.4 Des enjeux présents : une intuition féminine ?

Pour autant, et c'est l'une des plus grandes différences entre les deux focus groups, les femmes ont décelé des enjeux genrés fondamentaux, en partant de constats de situations réelles et concrètes, là où les hommes, maintenus dans des discussions normatives et des débats philosophiques, n'ont pas pu toucher le sol des réalités féminines.

Les trois objectifs dans l'angle mort du focus group masculin sont le logement, l'insertion sociale et l'insertion socioprofessionnelle dans sa dimension de ségrégation sexuée horizontale du travail.

➤ Objectif logement

Attardons-nous d'abord sur l'objectif logement et ses enjeux : il est à noter en premier lieu que la discrimination des propriétaires envers les familles monoparentales a été citée, tout comme la difficulté de trouver une location pour une famille avec enfants dans une ville où le parc locatif se transforme peu à peu vers le modèle de la colocation, au détriment des maisons unifamiliales. Cependant, l'enjeu qui nous intéresse est celui de la sécurité des femmes : sécurité en tant que personne sans-abri mais également en tant que locataire, au sein d'un quartier et vis-à-vis d'un propriétaire. Cet aspect commence seulement à apparaître dans les politiques du CPAS étudié, au travers de la mise en place d'un abri de nuit réservé aux femmes, mais aucune autre considération sécuritaire n'existe actuellement. Or, il est question ici de protéger l'intégrité physique des femmes. De prime abord, la sécurité semble être un impensé du cadre théorique des rôles sociaux de genre et des stéréotypes de genre. Cependant, Eagly et Wood (2012) précisent que la division du travail peut aboutir à un statut plus important pour l'homme, accompagné d'un plus grand pouvoir, et ce malgré l'évolution historique vers un affaiblissement de cette division. En effet, les différences entre les hommes et les femmes subsistent : les femmes passent toujours plus d'heures en moyenne aux tâches domestiques, subissent un écart salarial mais surtout, se voient globalement ségréguée en bas de l'échelle professionnelle et dans une catégorie de métiers liée au care (loin de la sphère de pouvoir). Dès lors, les femmes disposent généralement de moins de pouvoir, moins de statut et moins de ressources que les hommes : elles sont maintenues à un

certain degré de hiérarchie entre les genres. De cet aspect de la théorie, nous pouvons en déduire que le pouvoir qui peut être conféré aux hommes sur les femmes porte le risque qu'elles soient reléguées à une position de vulnérabilité. Cette vulnérabilité est renforcée par la dépendance économique des femmes et leur déficit en citoyenneté sociale, soit la possibilité de jouir de ses droits sociaux, plutôt que de droits dérivés (Bereni et al., 2020). Quant à la théorie des intérêts stratégiques et des besoins pratiques, Molyneux (2000) considère qu'un objectif auquel on confère un intérêt stratégique devrait pouvoir vaincre la subordination des femmes, et ce, via, entre autres, des mesures adéquates de lutte contre la violence des hommes et le contrôle exercé sur le corps des femmes. Dans une perspective universaliste qui fait de la neutralité son étendard, perspective qui semble être adoptée par le lieu étudié, la violence subie par les femmes ne peut qu'être le fruit d'un incident, un dérapage, un fait lié à des problèmes de santé mentale ou d'assuétudes. Or, le chemin parcouru jusqu'à présent dans ce mémoire nous amène à avancer qu'elle est avant tout le fruit d'un système de domination imprégné dans toutes les sphères de la société. Ce constat plaide en faveur d'une politique publique qui fait de la lutte contre les violences faites aux femmes son fer de lance, et ce, au travers de l'application du gender mainstreaming.

➤ **Objectif insertion sociale**

Cet objectif a été discuté dans les deux focus groups. Toutefois, tandis que le groupe des hommes s'est contenté de constater une organisation des ateliers de remobilisation sociale marquée par le genre, sans en questionner les fondements, les femmes, quant à elles, ont remis en cause l'organisation même de ces ateliers. Attentives au besoin de lien social des bénéficiaires, elles n'ont pas remis en question le souhait ou le besoin de leurs bénéficiaires masculins à fréquenter des ateliers de remobilisation sociale. Elles ont questionné l'offre d'ateliers et déploré son manque de mixité. Selon elles, il est possible et nécessaire de travailler le lien social avec leurs bénéficiaires, mais le CPAS n'apporte pas de solutions pérennes pour le public masculin. Cependant, le constat que les femmes se dirigent davantage vers l'insertion sociale que vers l'insertion socioprofessionnelle est tout de même présent, mais il n'est pas justifié par une vision essentialiste des besoins des femmes. Les assistantes sociales ont plutôt mis en avant le besoin de concilier les obligations du CPAS (remobilisation sociale et/ou professionnelle) et les impératifs de la vie de famille (scolarité des enfants) : les ateliers permettent de répondre à une demande du CPAS (tout en créant du lien) et de concilier cela avec la vie familiale. Elles ont également constaté que lorsqu'elles

suivent le dossier d'un couple avec enfants, c'est généralement l'homme qui se dirige vers l'insertion socioprofessionnelle et la femme vers l'insertion sociale, peu importe le diagnostic qu'elles font de la situation sociale des bénéficiaires, qui préconiserait parfois une orientation contraire. Sans la citer en ces termes, le groupe des femmes a mis en exergue et dénoncé la division entre travail productif et travail reproductif, centrale dans la théorie des rôles sociaux de genre (Eagly & Wood, 2012). Elles ont également pointé du doigt le manque de structure d'accueil pour les enfants qui maintiennent les femmes, parfois de force, dans la sphère privée.

➤ **Objectif insertion socioprofessionnelle**

Cet objectif sera abordé dans son aspect de la ségrégation sexuée horizontale du travail, la répartition entre travail productif et reproductif ayant déjà été évoquée au point précédent. La question de la liberté de choix d'orientation professionnelle a été posée dans les deux focus groups. Chez les hommes, les éléments influençant le choix d'orientation évoqués ont été : l'injonction institutionnelle et politique de mise à l'emploi ; la durée des études pour accéder à l'emploi, la conjoncture économique, les offres d'emploi disponibles. Chez les femmes, la question a tout de suite amenée des réponses liées à la ségrégation sexuée horizontale du travail (sans la nommer), tant pour les hommes qui sont souvent dirigés vers des postes d'ouvriers polyvalents, que pour les femmes, régulièrement cantonnées à des postes de techniciennes de surface. Tout comme les hommes, elles ont déploré la pression institutionnelle et politique de mise à l'emploi, mais certaines ont évoqué de la résistance face à ce constat, en faisant barrage elles-mêmes à cette pression, plutôt que de la résignation. Pour le groupe des femmes, il est possible de travailler le projet d'insertion socioprofessionnelle avec les bénéficiaires féminines, afin qu'elles puissent avoir une réelle liberté de choix. Cependant, elles regrettent le manque de temps et de moyen pour accomplir ce suivi. Les stéréotypes et la théorie des rôles sociaux de genre apportent un éclairage puissant sur la ségrégation sexuée horizontale du travail. Tout d'abord, Ellemers (2018) précise que les croyances implicites façonnent toujours nos jugements, et que les hommes et les femmes ont tendance à évaluer les femmes principalement en fonction de leur apparence, peu importe le contexte (ce qui n'est pas le cas des hommes). Cela peut amener à des discriminations dans la recherche d'un emploi. Aussi, les stéréotypes de genre sont également présents dans les compétences en elles-mêmes : les hommes sont perçus comme plus compétents dans les domaines scientifiques, et les femmes sont surévaluées dans les

compétences liées à la communalité (chaleur, empathie, altruisme...). Cela guide les choix en matière de carrière professionnelle. Enfin, Ellemers (2018) poursuit en expliquant que les stéréotypes de genre freinent la performance dans les domaines contre-stéréotypés : les performances sont altérées par le stress que génère l'éloignement du socle de notre rôle social de genre et par la crainte de ne pas être socialement accepté·e. Par ailleurs, les rôles sociaux de genre grandissent et se renforcent par l'observation des rôles occupés par les hommes et les femmes au quotidien. Dès lors, à force de redondance naît une perception d'essentialisation des rôles, qui semblent naturels et inévitables. Ainsi, la socialisation prépare déjà les filles et les garçons à effectuer des rôles familiaux et professionnels correspondant aux traits de personnalités des rôles sociaux de genre les concernant (Eagly & Wood, 2012).

5.4.5 De l'intuition à l'objectivité forte : un positionnement féministe

Ce mémoire, dont l'approche était déductive, a pu se renforcer grâce à une approche inductive : l'analyse des différences de contenu entre les deux focus groups a permis d'y intégrer une dimension épistémique qui apporte une autre dimension à ce travail. Le slogan « le personnel est politique » de la deuxième vague du féminisme des années 1960 (Dorlin, 2021) est encore bien trop nécessaire actuellement. Rappelons la citation d'un participant du focus group :

« [...] le fait que la femme soit plus à la cuisine que l'homme dans un couple et que l'homme s'oriente plus vers l'ISP, si c'est leur projet de couple, ça les regarde, ça les concerne. » (Intervenant 6).

Bien que moins présent chez les femmes, nous pouvons également citer :

« On peut conscientiser je pense, en espérant qu'il y ait une évolution. Maintenant, effectivement, ce qui est privé est privé. » (Intervenante 3)

Cependant, le point précédemment évoqué démontre la richesse des enseignements que peuvent apporter les femmes sur leur vécu. Pour rappel, Sandra Harding (1986, cité dans Bracke & Puig de la Bellacasa, 2013) développe le concept de l'objectivité forte, en opposition à l'objectivité apparente qui reflète une fausse neutralité portée par un point de

vue dominant. Pour Harding, il est nécessaire de prendre en compte les expériences des groupes marginalisés afin de produire des savoirs plus complets et plus critiques des structures sociales. Cette théorie se concrétise à l'analyse des deux focus groups. Plus loin encore, lorsque Gilligan évoque l'éthique du care, apanage des femmes, elle milite pour que celle-ci permette de réinventer l'éthique de la justice, prérogative masculine. Ainsi, les sentiments moraux ne doivent plus être considérés comme un degré inférieur de moralité, mais plutôt comme une ressource morale ignorée, qui pourrait pourtant renouveler la philosophie pratique (Gilligan, 1982, cité dans Dorlin, 2021). Enfin, comme le dit Laugier (2011) : « La normativité n'est pas niée, mais retissée dans la texture de la vie ». Ces apports théoriques démontrent l'intérêt de se baser sur l'expérience vécue des femmes pour fonder un savoir, en l'utilisant comme matériau à interpréter et retravailler. Cependant, Bacevic (2021), en se basant sur la théorie de l'injustice épistémique de Fricker (2007, cité dans Bacevic, 2021), nous montre que le positionnement épistémique des femmes est également traversé par des rapports hiérarchiques. Rappelons que l'injustice testimoniale renvoie au fait d'être discrédité·e à cause d'une identité réelle ou assignée et l'injustice herméneutique évoque le manque d'outils nécessaires pour exprimer et comprendre son vécu.

L'analyse des propos recueillis dans le focus group féminin fait écho à ces deux injustices épistémiques :

- L'injustice testimoniale : les propos des femmes n'ont jamais été ouvertement discrédités, cependant, ils n'ont pas été non plus utilisés comme ressources afin d'adapter les pratiques du travail social dans une visée plus égalitariste ;
- L'injustice herméneutique : il a été possible de déduire des discours des femmes une clairvoyance quant à la division du travail productif et reproductif et la ségrégation sexuée horizontale du travail. Le désir de pouvoir être une actrice de changement vis-à-vis des inégalités de genre a également été abordé par plusieurs interlocutrices, mais elles étaient démunies face au manque d'outil, de cadre et d'accompagnement.

5.4.6 Conclusion : une réponse qui apporte des pistes de changement et des axes de réflexion

Au terme de cette discussion, sommes-nous en mesure d'apporter une réponse à la question de recherche ? Les contrats PIIS forment-ils un levier d'émancipation pour les femmes, ou sont-ils plutôt un cadre de reproduction des rôles sociaux de genre ? Est-ce que, au-delà des besoins pratiques, les intérêts stratégiques des bénéficiaires peuvent être pris en compte dans l'établissement des objectifs ? Alors que l'intuition déduite de l'application de la théorie aux

objectifs des contrats PIIS nous offrait des perspectives plutôt mitigées, le terrain offre un regard différent. En effet, rien ne contre-indique la capacité d'un outil contractuel à remettre en question les rôles sociaux de genre car, comme pour les hommes et les femmes, l'outil n'a pas de caractéristiques essentialistes. Autrement dit, à la manière d'un rôle social de genre, c'est la façon dont le contrat PIIS interagit avec des causes distales (le contexte de travail et institutionnel, la formation des assistant·e·s sociaux·ales mais aussi leurs valeurs et perceptions), et également avec des causes proximales (la manière dont le contrat PIIS est formalisé, mis en œuvre, ses catégories fixes, sa personnalisation, sa réception par les bénéficiaires...) qui déterminera le pouvoir et la capacité du contrat PIIS à reproduire ou transformer les rôles sociaux de genre. Or, le contrat PIIS tel qu'il est déployé dans le CPAS étudié laisse peu de place à la personnalisation, et n'offre pas les outils adéquats pour penser le genre.

Aussi, dans le cas particulier du CPAS étudié, il a été constaté que l'organisation du travail ne permet pas d'apporter au contrat PIIS la flexibilité qui lui est nécessaire pour s'adapter à des besoins pratiques et des intérêts stratégiques. L'outil est trop rigide, codifié, cadencé. Au-delà de ce constat, les interlocuteur·ice·s des focus groups signalent également une surcharge de travail, une violence administrative et une uniformisation et imposition à l'excès. Il ne faut donc dès lors pas seulement adapter l'outil de travail, mais également les conditions dans lesquelles l'outil est utilisé.

Mais ces efforts seront vains sans une volonté politique forte d'inclure concrètement le gender mainstreaming dans les pratiques sociales. Cela débute par une inclusion dans le programme de formation des assistant·e·s sociaux·ales d'un cours sur les inégalités de genre (et plus largement, avec une vision intersectionnelle). Afin de renforcer et entretenir ces acquis, il serait nécessaire d'inclure des préoccupations de genre via un processus de formation continue. Enfin, la discussion nous a permis de mettre en évidence la richesse des savoirs que nous avons à portée de main, en offrant aux concerné·e·s un espace de paroles. Au-delà du savoir des assistantes sociales, les bénéficiaires représentent un terrain inexploré qui permettrait de remettre en question la manière dont les enjeux de genre sont pris en compte dans les contrats PIIS. C'est donc grâce à un processus long, constant et chronique de remise en question du système établi, via l'écoute des personnes se situant « de l'autre côté de la hiérarchie sociale », que nous pourrions adapter cet outil afin d'en faire un véritable levier de changement. Bien sûr, cela ne peut se faire sans moyens financiers et

humains, et sans réelle volonté de changement, avec une implication politique à tous les niveaux de pouvoir.

De manière pratique, nous proposons de développer un « laboratoire du PIIS ». L'objectif serait de réunir des groupes thématiques non-mixtes de bénéficiaires, chacun autour d'un item du PIIS. Cela permettrait d'être en phase avec leurs réalités et offrirait un matériau précieux pour redéfinir les objectifs globaux, opérationnels et actions de chaque catégorie d'objectif, afin d'y inclure des intérêts stratégiques, mais également des besoins pratiques qui n'iraient pas à leur encontre. Une fois ce travail de fourmi effectué, le laboratoire du PIIS permettrait de mettre en place ces contrats PIIS 2.0, *gender friendly*, et de mener par la suite une étude comparative sur les effets des contrats PIIS classiques et de ces nouveaux contrats.

6. CONCLUSION

Au terme de ce long processus que représente la maturation de cette recherche, je m'autorise enfin à dire que « je vois le problème ». Je vois aussi, et c'est probablement le plus important, qu'il est possible de faire autrement.

Ce mémoire cherchait à comprendre comment les objectifs des contrats contenant un PIIS permettent de transformer ou de maintenir les rôles sociaux de genre des bénéficiaires du revenu d'intégration. Même si la réponse n'est pas inébranlable ni définitive, étant donné que cette recherche mériterait d'être répétée à d'autres CPAS afin d'être approfondie, elle a le mérite d'avoir pu mettre en exergue la nécessité urgente de changer de paradigme. Mais ce changement s'inscrit dans un mouvement plus large, entraînant la remise en question d'un mode de fonctionnement capitaliste et néolibéral. En effet, celui-ci fragilise la gouvernance, les processus de démarchandisation et de défamilialisation de notre système de protection sociale, et met de côté les enjeux émergents de protection sociale écologique, en invisibilisant les inégalités sous couvert de méritocratie²³.

Ce mémoire s'inscrit donc dans ce que je nommerai très sobrement « quelque chose de plus grand ».

Cependant, il n'est pas question de rester passive, sous couvert d'un sentiment d'inéluctabilité et d'impuissance. En effet, un changement est accessible, il permettrait de rendre les objectifs des contrats PIIS davantage porteurs de changement. Il s'agirait de redéfinir, un à un, les objectifs et les actions qui leur sont associées, en prenant en compte les effets des rôles sociaux de genre, convertis en intérêts stratégiques. Afin de suivre cette voie, les exercices de mise en situation de Claire et Samira nous ont permis d'ouvrir la porte à d'autres dimensions de ces objectifs, tel que par exemple celui de la parentalité, en proposant de mettre aussi l'accent sur le partage des tâches et le fait de s'accorder du temps. La méthodologie utilisée pour ce travail, à savoir les focus groups non mixtes, a permis de faire un pont avec l'épistémologie féministe, en démontrant que les savoirs usuels des femmes, des bénéficiaires du revenu d'intégration, et plus largement, des personnes subissant une oppression, permettent de construire des pratiques plus justes et mieux ancrées dans les vécus.

²³ À ce sujet, l'ouvrage de Nancy Fraser (2025), *Le capitalisme est un cannibalisme et le Non-paper* coordonné par Pascale Vielle (2025) sur la protection sociale écologique en Belgique constituent des lectures éclairantes.

Nous avons donc pu apporter des ébauches de réponse à la question du « pourquoi » mais également du « comment ». Reste à ajouter à cette recette les ingrédients fondamentaux que sont la volonté politique, ainsi que des moyens humains et financiers, afin de pouvoir créer du changement, d'implémenter plus efficacement le gender mainstreaming et de développer des initiatives telles que le « laboratoire du PIIS », évoqué dans la conclusion de la discussion. Ces besoins de moyens humains et financiers sont d'autant plus criants que cette recherche a également permis d'observer que le contexte de travail en lui-même est actuellement défavorable à la remise en question des rôles sociaux de genre et à la formulation d'intérêts stratégiques. Le tourbillon de procédures, de rendez-vous qui s'enchaînent, de formulaires à compléter et faire signer... génèrent auprès des assistant·e·s sociaux·ales, au mieux de l'inconfort, au pire de la souffrance. Aussi, leur capacité d'innovation des pratiques sociales est étouffée, figeant par la même occasion des modes de fonctionnement dans une bureaucratie codifiante et oppressante. Pour conclure, notons les grandes limites de ce travail : tout d'abord, il n'a pas pu aller au bout de ses ambitions, en ne vérifiant pas une à une les hypothèses formulées dans la partie « application du cadre théorique ». Ensuite, la méthodologie des focus groups a été très enrichissante, mais l'enquête de terrain aurait gagné à être poursuivie par des focus groups de bénéficiaires et des entretiens individuels. Enfin, cette recherche s'est focalisée exclusivement sur les inégalités de genre entre hommes et femmes, ignorant la question de la transidentité et de l'intersectionnalité (bien que Samira n'ait pas été choisie au hasard) mais aussi du diversity mainstreaming, qui ne se limite pas à l'intégration d'analyse d'effets sur le genre, comme le gender mainstreaming, mais propose une prise en compte de l'ensemble des publics minorisés (Hankivsky, 2005). Cependant, les limites de ce travail se sont juxtaposées avec le cadre d'un mémoire, mais également avec mes propres limites.

7. BIBLIOGRAPHIE

Abele, A. E., & Wojciszke, B. (2013). The Big Two in social judgment and behavior. *Social Psychology*, 44(2), 61–62. <https://doi.org/10.1027/1864-9335/a000137>

Albertijn, M., Van Doorslaer, E., & Janssens, S. (2021, septembre). *Étude sur la mise en œuvre de la réforme du PIIS*. Tempera & BSM Management, sur commande du SPP Intégration sociale.

Angela.D. asbl (2022). *Une approche féministe du logement : Guide pratique. Projet d'habitat collectif Angela.D dans CALICO*. Noémie Emmanuel (Coord.). Lise Blanmailland, Noémie Emmanuel, Laura Gimenez, Carolina Marques Verissimo de Farias (Réd.). Angela.D asbl. <https://www.angela-d.be>

Avril, C. (2018). Sous le care, le travail des femmes de milieux populaires. Pour une critique empirique d'une notion à succès. Dans M. Maruani (Dir.), *Je travaille, donc je suis : Perspectives féministes* (pp. 205-216). La Découverte.

Bacevic, J. (2021). Epistemic injustice and epistemic positioning: Towards an intersectional political economy. *Current Sociology*, 71(6), 1122–1140. <https://doi.org/10.1177/00113921211057609>

Belgique. (1974, 7 août). *Loi instituant le droit à un minimum de moyens d'existence*. *Moniteur belge*, 7 août 1974.

Belgique. (1976, 8 juillet). *Loi organique des centres publics d'aide sociale du 8 juillet 1976*. *Moniteur belge*. Consulté le 12/05/2025, sur <https://wallex.wallonie.be/eli/loi-decret/1976/07/08/197670810/1997/01/01>

Belgique. (2002, 11 juillet). *Arrêté royal portant règlement général en matière de droit à l'intégration sociale*. *Moniteur belge*, 31 juillet 2002

Belgique. (2002, 26 mai). *Loi concernant le droit à l'intégration sociale*. *Moniteur belge*, 31 juillet 2002.

Belgique. (2016, 21 juillet). *Loi modifiant la loi du 26 mai 2002 concernant le droit à l'intégration sociale en ce qui concerne le projet individualisé d'intégration sociale*. *Moniteur belge*, 29 juillet 2016.

Bereni, L., Chauvin, S., Jaunait, A., & Revillard, A. (2020). *Introduction aux études sur le genre* (3^e éd.). De Boeck Supérieur.

Bernard, N. (2007). Femmes, précarité et mal-logement : un lien fatal à dénouer. *Courrier hebdomadaire du CRISP*, 1970(25), 5-36. <https://doi.org/10.3917/cris.1970.0005>.

Bisilliat, J. (2000). Lutttes féministes et développement : une perspective historique. Dans J. Bisilliat & C. Verschuur (Éds.), *Le genre : un outil nécessaire, introduction à une problématique* (Cahiers genre et développement, n° 1, pp. 19-29). L'Harmattan.

Bisilliat, J., & Verschuur, C. (Éds.). (2000). *Le genre : un outil nécessaire, introduction à une problématique* (Cahiers genre et développement, n° 1). L'Harmattan.

Blair, I. V. (2002). The malleability of automatic stereotypes and prejudice. *Personality and Social Psychology Review*, 6(3), 242–261. https://doi.org/10.1207/S15327957PSPR0603_8

Blogie, É. (2022). Femmes et sans-abri, la double peine. *Santé conjugulée*, (101). Fédération des maisons médicales. Consulté le 13/05/2025, <https://www.maisonmedicale.org/femmes-et-sans-abri-la-double-peine/>

Bracke, S., & Puig de la Bellacasa, M. (2013). Le féminisme du positionnement. Héritages et perspectives contemporaines. *Cahiers du Genre*, (54), 45–61. <https://doi.org/10.3917/cdge.054.0045>

Carrier, A., Louvet, E., & Rohmer, O. (2014). Compétence et agentisme dans le jugement social. *Revue internationale de psychologie sociale*, 27(1), 95-125.

Casini, A. et Jacquet, I. (2013). Chapitre 2. Intégrer la dimension du « genre » dans les programmes de formation des professionnels de la santé. Dans F. Parent et J. Jouquan *Penser la formation des professionnels de la santé* (p. 153-168). De Boeck Supérieur. <https://doi.org/10.3917/dbu.paren.2013.01.0153>.

Charpenel, M. (2016). Les groupes de parole ou la triple concrétisation de l'utopie féministe. *Éducation et Sociétés*, 37(1), 15-31. <https://doi.org/10.3917/es.037.0015>.

Charron, H. & Auclair, I. (2016). Démarches méthodologiques et perspectives féministes. *Recherches féministes*, 29(1), 1–8. <https://doi.org/10.7202/1036666ar>

Cherenti, R. (2020, juin). *L'Homme le plus pauvre de Wallonie est (toujours) une femme*. CeRIS – Centre de recherche en inclusion sociale, Université de Mons. https://www.econospheres.be/IMG/pdf/homme_le_plus_pauvre_wallonie.pdf

Conseil Wallon pour l'Égalité entre les Femmes et les Hommes. (2022). *Avis d'initiative n°93 : Sensibilisation à la question du genre dans la politique de logement et d'habitat*. https://www.cesewallonie.be/sites/default/files/uploads/avis/CWEHF_93.pdf

Crédit Coopératif & Viavoice. (2024, 5 mars). *Les femmes et les hommes face à l'argent* [Communiqué de presse – 5e édition de l'Observatoire du sens de l'argent]. <https://www.credit-cooperatif.coop/votre-banque/une-autre-banque-est-possible/observatoire-sens-argent/> (consulté le 14 mai 2025)

Debecker, F. (2024, mars). *La situation des femmes sur le marché de l'emploi en Wallonie*. Le Forem, Service Veille, analyse et prospective du marché de l'emploi. <https://www.leforem.be>

Digeon, M. (2017). En régate on navigue en équipe ! Dans V. Desomer, B. Portal, & B. Dutrieux (Éds.), *Changer le monde au quotidien : L'approche DPA-PC – récits d'expériences, analyses et regards critiques* (pp. 47-62). Union des Villes et Communes de Wallonie.

Dorlin, E. (2021). Épistémologies Féministes. *Sexe, genre et sexualités Introduction à la philosophie féministe* (p. 9-34). Presses Universitaires de France. <https://shs.cairn.info/sexe-genre-et-sexualites--9782130827511-page-9?lang=fr>.

Durand Folco, J., Fourrier, A., & Tremblay-Pepin, S. (2024). Redéfinir démocratiquement les besoins pour planifier l'économie. *Politique et Sociétés*, 43(2), 35-60. <https://doi.org/10.7202/1106250ar>

Dutrieux, B. (2017). Empowerment, développement du pouvoir d'agir, essence de l'homme et travail social. Dans V. Desomer, B. Portal, & B. Dutrieux (Éds.), *Changer le monde au quotidien : L'approche DPA-PC – récits d'expériences, analyses et regards critiques* (pp. 21-32). Union des Villes et Communes de Wallonie.

Eagly, A. H. (1987). Sex differences in social behavior: A social role interpretation. L. Erlbaum Associates.

Eagly, A. H., & Wood, W. (2012). Social role theory. In P. A. M. Van Lange, A. W. Kruglanski, & E. T. Higgins (Eds.), *Handbook of theories of social psychology* (Vol. 2, pp. 458–476). SAGE Publications.

Eagly, A. H., Wood, W., & Diekmann, A. B. (2000). Social role theory of sex differences and similarities: A current appraisal. In T. Eckes & H. M. Trautner (Eds.), *The developmental social psychology of gender* (pp. 123–174). Lawrence Erlbaum Associates Publishers.

Ellemers, N. (2018). Gender stereotypes. *Annual Review of Psychology*, 69(1), 275-298.
<https://doi.org/10.1146/annurev-psych-122216-011719>

European Institute for Gender Equality. (2024). *Gender Equality Index – Time: Belgium*.
<https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2024/domain/time/BE> (consulté le 14 mai 2025)

Eurostat. (2024). *Postes de cadres supérieurs occupés par des femmes (sdg_05_60)*.
https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_05_60/default/table?lang=fr (consulté le 14 mai 2025)

Fraser, N. (2025). *Le Capitalisme Est un Cannibalisme*. Agone. <https://shs.cairn.info/le-capitalisme-est-un-cannibalisme--9782748905724?lang=fr>.

Femmes Prévoyantes Socialistes. (2020). *Individualisation des droits sociaux : L'affaire de toutes et tous ! Dossier pédagogique*. Coordination : Éléonore Stultjens & Élise Voillot. Illustrations : Odile Brée. Bruxelles : Femmes Prévoyantes Socialistes.
<https://www.soralia.be/wp-content/uploads/2020/11/OP2020-IDS-Dossier-pedagogique.pdf> (consulté le 14 mai 2025)

Gouvernement fédéral belge. (2021). *Plan fédéral Gender mainstreaming 2020–2024*. Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/plan_federal_gm_2020-2024_fr.pdf

Haicault, M. (2022). I. La charge mentale : une histoire, des modes d'organisation, un cadre conceptuel. Dans S. Patron (Éd.), *Récits de la charge mentale des femmes : Small stories* (2) (p. 21–42). Hermann. <https://doi.org/10.3917/herm.patro.2022.01.0021>

Hankivsky, O. (2005). Gender vs. diversity mainstreaming: A preliminary examination of the role and transformative potential of feminist theory. *Canadian Journal of Political*

Science / Revue canadienne de science politique, 38(4), 977–1001.
<https://doi.org/10.1017/S0008423905040783>

Hustinx, L., & Dudal, P. (2020). *Le volontariat en Belgique en 2019 : Chiffres-clés*. Département de sociologie, Université de Gand. Rapport réalisé à la demande de la Fondation Roi Baudouin. <https://www.kbs-frb.be/fr/volontariat-2019>

Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. (2020). *Femmes et hommes en Belgique – Chapitre 7 : Emploi du temps* (3e éd.). TOR-VUB & Statbel. <https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/fh2020-ch7.pdf>

IWEPS. (2023, 25 mai). *Analyser la santé mentale sous l'angle du genre : un enjeu essentiel* [Communiqué de presse]. <https://www.iweps.be/communiquer-analyser-la-sante-mentale-sous-langle-du-genre-un-enjeu-essentiel/> (consulté le 14 mai 2025)

IWEPS. (2025, mars). *Contacts avec les médecins généralistes en Wallonie : des disparités selon l'âge et le sexe* [Fiche statistique S008]. Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique. <https://www.iweps.be/contacts-medecins-generalistes-wallonie-disparites-age-sexe> (consulté le 14 mai 2025)

IWEPS. (2025, 1er mars). *Revenus personnels selon le sexe – Indicateurs statistiques*. <https://www.iweps.be/indicateur-statistique/revenus-personnels-selon-sexe/>

Jenson, J. (2013). État providence. Dans C. Achin et L. Bereni Dictionnaire. *Genre et science politique : Concepts, objets, problèmes* (p. 227-238). Presses de Sciences Po. <https://doi.org/10.3917/scpo.achi.2013.01.0227>.

Kindelberger, C. et Mallet, P. (2006). Buts sociaux et relations entre pairs au début de l'adolescence Les buts de l'individu sont-ils liés à la perception que ses pairs ont de lui ? *Les Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale*, Numéro 69(1), 71-81. <https://doi.org/10.3917/cips.069.0071>

Klein, O., Wollast, R. & Eberlen, J. (2022). Cognition, attitudes et comportements intergroupes. Dans Faniko, K., Bourguignon, D., Sarrasin, O. & Guimond S. (dir.) *Psychologie de la discrimination et des préjugés*, 2e éd. (pp 276-285). Louvain-la-Neuve : De Boeck supérieur, (Ouvertures psychologiques)

Laugier, S. (2011). Care et perception. In P. Paperman & S. Laugier (Éds.), *Le souci des autres : Éthique et politique du care*. Éditions de l'École des hautes études en sciences sociales. <https://doi.org/10.4000/books.editionsehess.11728>

León, M. (2017). Les femmes face au pouvoir. Une réflexion sur l'empoderamiento (H. Le Doaré, Trad.). *Cahiers du Genre*, 63(2), 23-43. <https://doi.org/10.3917/cdge.063.0023>

Meens, V. (2022). *État des lieux : genre et politiques de logement*. Université de Liège – Spiral. <https://hdl.handle.net/2268/305236>

Mercier, S. (2023). Gender mainstreaming : Une approche trop quantifiée ? Une analyse au départ du droit fédéral belge. *Revue interdisciplinaire d'études juridiques*, 91(2), 137-163.

Molyneux, M. (2000). Mobilisation sans émancipation ? Participation des femmes, État et révolution au Nicaragua (C. Galland, Trad.). Dans J. Bisilliat & C. Verschuur (Éds.), *Le genre : un outil nécessaire, introduction à une problématique* (Cahiers genre et développement, n° 1, pp. 123-131). L'Harmattan.

Paperman, P. (2010). Éthique du care un changement de regard sur la vulnérabilité. *Gérontologie et société*, 33 / n° 133(2), 51-61. <https://doi.org/10.3917/gs.133.0051>.

Sciensano. (2024, 29 avril). *Comment se porte la population féminine en Belgique ?* <https://www.sciensano.be/fr/coin-presse/comment-se-porte-la-population-feminine-en-belgique> (consulté le 14 mai 2025)

Szesny, S., Nater, C., & Eagly, A. H. (2019). Agency and communion : Their implications for gender stereotypes and gender identities. In A. Abele & B. Wojciszke (Eds.), *Agency and communion in social psychology* (pp. 103–116). Routledge.

Service de lutte contre la pauvreté, la précarité et l'exclusion sociale. (2022, 2 septembre). *Genre et pauvreté – fiche 21 : Les femmes sont-elles plus exposées à la pauvreté et à la précarité que les hommes ?* <https://www.luttepauvrete.be/des-faits-et-des-chiffres/>

SPP Intégration Sociale. (s.d.). *À propos du SPP IS*. <https://www.mi-is.be/fr/a-propos-du-spp-is> (consulté le 14 mai 2025)

SPP Intégration sociale. (2025, mars). *Statistiques PIIS – Type de projet d'intégration*. <https://stat.mi-is.be/fr/dashboard/piis-type?menu=linecharts> (consulté le 9 avril 2025)

SPP Intégration sociale. (2025, mars). *Statistiques RIS – genre*. https://stat.mis.be/fr/dashboard/ris_genre?menu=linecharts (consulté le 9 avril 2025)

Statbel. (2022, 15 février). *Nouvelle enquête sur la solitude, le sentiment de bonheur et la satisfaction des Belges*. <https://statbel.fgov.be/fr/nouvelles/nouvelle-enquete-sur-la-solitude-le-sentiment-de-bonheur-et-la-satisfaction-des-belges> (consulté le 14 mai 2025)

Statbel. (2023, 26 septembre). *Budget des ménages*. <https://statbel.fgov.be/fr/themes/menages/budget-des-menages> (consulté le 14 mai 2025)

Statbel. (2025, 6 mars). *Dans de plus en plus de couples, les deux partenaires travaillent à temps plein*. <https://statbel.fgov.be/fr/nouvelles/dans-de-plus-en-plus-de-couples-les-deux-partenaires-travaillent-temps-plein> (consulté le 14 mai 2025)

Vielle, P. (Coord.), Fransolet, A., Laurent, É., Armeni, C., Henet, S., Bauler, T., Lamine, A., & Dorssemont, F. (2025, janvier). *Pour une protection sociale-écologique en Belgique* (Rapport provisoire pour le SPF Sécurité sociale). UCL & ULB.

Wagener, M., & Bonnetier, C. (2022). Implémenter le gender-mainstreaming à travers une politique sociale locale – L'exemple d'un projet pour femmes monoparentales. In P. Artois (Dir.), *Comprendre la territorialisation pour repenser les politiques sociales et l'intervention sociale*. Éditions de l'Université de Bruxelles.

Wagener, M., Bonnetier, C., & Janssens, L. (2020, novembre). *Analyse des impacts de Miriam 2.0 au regard de son contexte organisationnel et territorial : Retour réflexif et mise en lumière d'indicateurs clés pour améliorer l'implémentation du projet au sein des CPAS*. CIRTES, UCLouvain & Vrouwenraad. https://www.mis.be/sites/default/files/documents/rapport_final_miriam_2.0.pdf

Zamora, D. (2021, 18 octobre). Histoire de l'aide sociale en Belgique. *Politique*, (74). <https://www.revuepolitique.be/histoire-de-laide-sociale-en-belgique/>

8. ANNEXES

8.1 Annexe 1 : objectifs préétablis des contrats PIIS

Il s'agit de l'ensemble des objectifs et actions qu'il est possible de sélectionner lors de l'établissement d'un contrat contenant un PIIS dans le CPAS étudié (concernant les six objectifs sélectionnés pour ce travail).

1. LOGEMENT

- a. Objectifs globaux :
 - Disposer d'un logement adapté à ma composition familiale et ma situation financière ;
 - Conserver et entretenir mon logement.
- b. Objectifs opérationnels :
 - Définir le type de logement qui me convient ;
 - Chercher un logement dans le secteur public ;
 - Chercher un logement dans le secteur privé ;
 - Prendre les dispositions pour conserver et entretenir mon logement.
- c. Actions :
 - Je rassemble les documents nécessaires pour constituer mon dossier d'inscription pour un logement social ;
 - Je recherche activement un logement adapté à ma composition et à ma situation financière via internet, les journaux, les agences immobilières et contacte les propriétaires ;
 - Je m'inscris dans une société de logements sociaux (liste d'attente) ou une autre institution qui aide à la recherche de logement ;
 - Je constitue une épargne logement pour la garantie locative ;
 - Je fais remplir le document de garantie bancaire ;
 - Je fais valoir mes droits de locataire et j'interpelle mon propriétaire via un courrier recommandé, une médiation en justice de paix, la cellule logement du CPAS...
 - J'entretiens mon logement : je vide les poubelles, les encombrants, la litière du chat ;
 - Je collabore avec le service d'aide aux familles pour l'entretien du logement ;
 - Je rapporte la preuve de mes démarches à mon assistant(e) social(e).

2. INSERTION SOCIALE

- a. Objectifs globaux :
 - Améliorer mes capacités personnelles et/ou relationnelles pour m'insérer socialement ;

- Déterminer mes besoins et les freins à lever pour favoriser mon insertion sociale.
- b. Objectifs opérationnels :
- Définir mon projet d'insertion sociale ;
 - Identifier une activité adaptée à mon projet d'insertion ;
 - Rompre l'isolement et créer du lien ;
 - Soigner son hygiène ;
 - Avoir un comportement adapté et respectueux ;
 - Soigner sa présentation ;
 - Apprendre à se fixer des objectifs, des limites ;
 - Tendre vers l'autonomie et la reconstruction personnelle ;
 - Améliorer le bien-être et la qualité de la vie ;
 - Améliorer ma connaissance pratique du français ;
 - Evoluer dans ma capacité d'expression orale et écrite.
- c. Actions :
- Je participe au collectif d'activation sociale ;
 - Je participe au collectif d'activation/orientation ;
 - Je mets tout en place pour atteindre les seuils d'accès afin de participer activement (et selon l'organisation) aux ateliers ;
 - Je m'informe des activités culturelles ou sportives ou autres existantes ;
 - Je prends rendez-vous avec les personnes ressources s'occupant des ateliers choisis ;
 - Je participe de manière régulière à une activité permettant d'avoir des échanges avec d'autres personnes ;
 - J'utilise lors des entretiens/ateliers un langage respectueux et je m'exprime sans agressivité, posément ;
 - Je collabore aux entretiens et je donne des indications claires et justes sur ma situation ;
 - Je garde une attitude calme et posée durant l'entretien/ateliers ;
 - Je suis sobre ;
 - J'ai une hygiène soignée aux rendez-vous/ateliers ;
 - Je sollicite un rendez-vous à mon assistant(e) social(e) ;
 - Je respecte les dates et heures du rendez-vous/ateliers et je préviens de mon absence ;
 - Je fournis des documents lisibles et propres nécessaires à l'enquête sociale ;
 - Je constitue un dossier (farde) personnel reprenant les documents administratifs importants (extraits de compte, preuves de paiements, preuve de démarches...) que j'apporte à mon assistant(e) social(e) lors de mes rendez-vous ;
 - J'éteins mon GSM durant l'entretien ;
 - Je ne bois pas d'alcool ou je ne consomme pas d'autres substances le jour du rendez-vous ;
 - Je participe à des structures ou activités organisées par mon quartier ou ma commune afin d'exercer le français ;

- Je me rends au CRI²⁴ et collabore dans le cadre du parcours d'intégration obligatoire ;
- Je me familiarise avec les médias en français afin de me familiariser avec la langue ;
- Je recherche une formation adaptée et je suis mon dossier d'inscription.

3. INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE

a. Objectifs globaux :

- Accroître mes compétences afin d'augmenter mes chances de décrocher un emploi.

b. Objectifs opérationnels :

- Evaluer les seuils d'accès à l'emploi ou à la formation ;
- Définir mon projet professionnel et/ou de formation ;
- Savoir se faire comprendre et comprendre le français ;
- Suivre une formation ;
- Se mettre dans un processus actif de recherche d'emploi ;
- Je rapporte les preuves de mes démarches à mon assistante sociale.

c. Actions :

- Je rédige et je mets à jour mon Curriculum vitae et ma lettre de motivation ;
- Je m'inscris dans un organisme qui peut m'apprendre ou m'aider à faire mon curriculum vitae ;
- Je m'inscris dans les agences d'intérim ;
- Je consulte régulièrement les offres d'emploi et je réponds à celles qui correspondent à mon profil ;
- Je constitue un classeur de preuve de ces démarches ;
- Je procède à un bilan de compétence auprès de... ;
- Je définis mon projet de formation ou professionnel via... ;
- Je m'inscris et je collabore auprès des services existants afin d'être soutenu dans le cadre de ma recherche active d'emploi ou de formation ;
- Je cherche des solutions pour la garde des enfants ;
- J'apporte mes fiches de paies chaque mois au travailleur social à la date convenue avec ce dernier ;
- Je rapporte les preuves de mes démarches à mon assistant(e) social(e) ;
- Je reste inscrit(e) comme demandeur d'emploi et fournis spontanément l'inscription auprès de mon assistant(e) social(e) ;
- Je sollicite l'équivalence du diplôme et la valorisation des compétences via les services concernés ;
- Je participe activement à la formation choisie.

4. GESTION QUOTIDIENNE

²⁴ Centre régional d'intégration, le sigle a été modifié afin de maintenir l'anonymisation du lieu étudié.

- a. Objectifs globaux :
 - Mettre en ordre ma situation administrative et/ou budgétaire ;
 - Faire valoir mes droits sociaux.
- b. Objectifs opérationnels :
 - Disposer d'une boîte aux lettres personnelle, d'une sonnette en bon état ;
 - Faire valoir mes droits aux prestations sociales ;
 - Se mettre en ordre au niveau de la mutuelle ;
 - Avoir une vision claire de ma situation budgétaire et de mon endettement.
- c. Actions :
 - J'installe une boîte aux lettres et/ou une sonnette et/ou je prends contact avec mon propriétaire pour qu'il fasse le nécessaire ;
 - Je relève ma boîte aux lettres tous les jours de la semaine ;
 - Je sollicite une inscription en adresse de référence au siège du CPAS et je fais les démarches en vue de cette inscription et je relève mon courrier au CPAS ;
 - Je classe les factures, extraits de compte(s) bancaire(s) (compte courant et/ou compte épargne) documents administratifs dans les fardes ;
 - Je tiens un agenda pour noter mes rendez-vous ;
 - J'ai et je garde une carte d'identité et une carte bancaire ;
 - Je fais le choix d'un organisme assureur en soins de santé ;
 - Je prends contact avec le service de médiation de dettes ;
 - Je fais mes démarches pour maintenir mes droits sociaux ;
 - Je paye les charges incontournables et je préviens mes créanciers en cas de retard de paiement ;
 - Je respecte les horaires de rendez-vous ;
 - Je rapporte les preuves de mes démarches à mon assistant(e) social(e).

5. SITUATION FAMILIALE ET EDUCATION DES ENFANTS

- a. Objectifs globaux :
 - Veiller à la prise en charge de la problématique santé de la famille ;
 - Améliorer la communication entre les différents membres de la famille ;
 - Mettre en place des activités communes ;
 - Assurer l'entretien et l'éducation de(s) enfant(s) ;
 - Améliorer les relations avec (mon/mes enfants).
- b. Objectifs opérationnels :
 - Mettre en place un suivi médical en fonction des besoins de la famille ;
 - Assurer le suivi de la scolarité, de la santé, ... de mes enfants ;
 - Fréquenter l'ONE ;
 - Réaliser les démarches pour ouvrir les différents droits potentiels liés à l'éducation des enfants (allocations familiales, pension alimentaire...) ;
 - Participer à des activités organisées par des associations ;
 - Mettre en place des activités communes ;
 - Mettre en place des activités de loisirs ;
 - Collaborer avec les professionnels qui aident à l'éducation des enfants.

c. Actions :

- Je prends rendez-vous et je me rends chez le médecin, les spécialistes ou l'ONE en fonction du suivi à apporter à mon ou mes enfants ;
- Je me rends à la consultation ONE proche de mon lieu de vie ;
- Je prends connaissance des différentes activités existantes à faire en couple ou en famille ;
- J'effectue les démarches pour bénéficier d'allocations familiales et/ou d'une part contributive pour mon ou mes enfants ;
- Je me rends aux activités organisées par les différents partenaires ;
- J'interpelle et je collabore en cas de difficulté rencontrée ;
- Durant l'année scolaire, je participe aux réunions de parents, je rencontre l'institutrice régulièrement et je suis attentif aux interpellations de l'école ;
- Je cherche et je trouve des activités : culturelles, sportives, ludiques, etc .. ;
- Je réponds à des situations d'urgences (maladie, etc..) des enfants lorsque la situation se présente et je dispose des relais nécessaires ;
- Je rapporte les preuves de mes démarches à mon assistant(e) social(e).

6. SANTE

a. Objectifs globaux :

- Prendre en charge ma problématique de santé.

b. Objectifs opérationnels :

- Assurer le suivi médical de ma problématique santé ;
- Stabiliser ma problématique santé ;
- Assurer la prise en charge de ma pathologie ;
- Assurer le suivi préconisé ;
- Faire valoir mes droits à une prestation sociale en lien avec ma pathologie ;
- Avoir l'encadrement nécessaire et adéquat aux soins et/ou au maintien à domicile.

c. Actions :

- Je clarifie auprès d'un service spécialisé ma situation de santé ;
- Je réalise les démarches en vue d'ouvrir mes droits aux prestations sociales et aux remboursements de soins de santé ;
- Je régularise ma mutuelle (assurabilité) ;
- Je sollicite l'aide d'un service tiers et je collabore avec lui afin de m'aider à faire valoir mes droits ;
- Je donne les coordonnées de mon médecin traitant et/ou j'en trouve un ;
- Je respecte mes RDV médicaux et/ou thérapeutiques ;
- Je prends mon traitement régulièrement ;
- Je sollicite un certificat médical à l'emploi et je le fournis à mon assistant(e) social(e) ;
- Je m'inscris auprès de l'AVIQ/du service PHARE ;
- Je rapporte les preuves de mes démarches à mon assistant(e) social(e).

8.2 Annexe 2 : réservoir de questions des focus groups

- *Gestion quotidienne*

A quelle image vous renvoie la compétence « gestion quotidienne » ?

Est-ce que les hommes ou les femmes y auraient des intérêts stratégiques ou des besoins pratiques, qui se cacheraient derrière cet objectif ?

- *Insertion socio-professionnelle*

Quelle est la réelle place de l'ISP dans le parcours de personnes qui doivent faire face à des problématiques multiples liées à leur situation de précarité ?

Est-ce un objectif qui permet de suivre et répondre aux besoins et intérêts des personnes, ou est-ce qu'il est plutôt lié à une pression ou obligation de résultats ?

Si pression de résultats, est-ce que cela impacte le choix des bénéficiaires de se diriger vers certains types de métier ?

Est-ce que le système tel qu'il est dans notre CPAS permet aux hommes et aux femmes une réelle liberté de formation et d'emploi ?

- *Logement*

Est-ce que vous pensez que les hommes et les femmes vivent les mêmes problématiques de logement ?

Dans le cadre du maintien de leur logement (stabilité du droit sur le logement)

Dans le cadre de l'entretien de leur logement

Dans le cadre d'une recherche de logement (dans le privé, dans le public)

- *Insertion sociale*

Selon vous, qu'est-ce que recouvre l'insertion sociale, quelle est l'utilité de cet objectif ?

Est-ce que cela répond à un besoin ou intérêt de la personne ou à une obligation de remobilisation ?

Pensez-vous que la manière dont se matérialise dans les faits ces objectifs d'insertion sociale diffère entre les hommes et les femmes ?

- *Famille et parentalité*

Que vous évoque l'objectif famille et parentalité ?

Quand jugez-vous important d'inclure cet objectif dans les PIIS ?

Comment assurez-vous le suivi de cet objectif ?

Que vous évoque cette forte différence entre les hommes et les femmes et, selon-vous, quelle en est l'origine ?

- *Questions générales*

Enfin, pensez-vous que l'outil PIIS puisse être un réel levier de changement dans la vie des bénéficiaires ?

Si oui, de quelle manière il permet ce changement ? Est-ce uniquement au niveau des besoins pratiques, ou également des intérêts stratégiques ?

Est-ce que la manière dont les PIIS sont construits permet d'inclure suffisamment les bénéficiaires dans un objectif de co-construction ? Si oui, grâce à quoi ? Si non, que mettre en place pour changer cela ?

Au-delà de la pertinence de cet outil, pensez-vous que c'est le rôle du CPAS de répondre aux intérêts stratégiques des bénéficiaires ? Si oui, comment les définir pour et/ou avec la personne ?

8.3 Annexe 3 : synthèse et reformulation des verbatims par thèmes dans le focus group des hommes et des femmes

Première thématique : contrats PIIS et genre

PIIS Général

Hommes :

- Les PIIS n'ont pas été conçus en intégrant des enjeux liés au genre ;
- Les PIIS ont été créés de manière standardisée et ont dû s'adapter aux réalités de terrain avec le temps ;
- Les PIIS ont pour objectif de répondre aux contraintes administratives et de subsides avant de vouloir répondre aux besoins des bénéficiaires ;
- Les PIIS sont perçus comme un outil de conformité, chaque bénéficiaire doit pouvoir s'y retrouver, peu importe ses particularités.

Femmes :

- Les PIIS gagneraient à être conclus avec la méthode du développement du pouvoir d'agir ;
- Les PIIS sont davantage (ou du moins, tout autant) impactés par l'âge, l'éducation et les facultés intellectuelles des bénéficiaires plutôt que le genre ;
- Les PIIS sont davantage conclus avec les hommes qu'avec les femmes lorsqu'il y a un couple avec enfants, car les hommes ont besoin d'avoir le dossier à leur nom ;
- Les PIIS sont perçus comme un outil de conformité ne s'adaptant pas aux bénéficiaires, et étant imposé à cause des subsides.

Genre et objectif logement

Hommes :

- Pas d'enjeux liés au genre quant à la recherche/l'entretien/le maintien du logement (difficile pour tout le monde) ;
- L'impact se situe sur le type de composition de ménage (enfants ?) et non le genre ;
- L'homme aurait davantage de préoccupation en termes d'emploi et logement que la femme dans un couple, qui elle s'axera sur les enfants.

Femmes :

- Les hommes trouvent plus facilement un logement que les femmes car ils ont moins besoin d'intimité et acceptent plus facilement la colocation, mais également parce que les femmes ont plus souvent des enfants, et il y a une discrimination des propriétaires vis-à-vis des familles avec enfants ;
- Le parc locatif de la région est faible en logement familial et cela impacte les familles ;
- Globalement, les femmes sont perçues comme entretenant mieux leur logement que les hommes, bien que l'éducation soit mise en avant comme facteur d'influence également ;
- L'insécurité est une dimension importante dans la recherche d'un logement, et elle touche davantage les femmes que les hommes, et ce, également en abri de nuit, que les femmes refusent d'intégrer en cas de mixité, pour ce motif ;
- Les femmes sont avantagées lorsqu'elles se retrouvent sans-abri car il y a plus d'offre de maison d'accueil pour elles que pour les hommes, et cela en lien avec la charge de l'enfant, souvent assumée par les mères ;
- Les femmes auraient davantage de préoccupation en termes de logement, et ce, vis-à-vis de la responsabilité que représentent les enfants.

*Genre et objectif insertion socio-professionnelle (ISP)***Hommes :**

- Les femmes expriment davantage leur souhait d'accéder à l'emploi qu'auparavant ;
- L'impact culturel et/ou religieux est important et mène à des situations où les femmes veulent maintenir leur rôle de femme au foyer ;
- L'ISP pour les femmes peut être plus problématique en raison des freins liés à la parentalité (mères célibataires) ;
- Les hommes expriment une volonté forte de travailler, même s'ils présentent des freins à l'emploi (ex : santé, isolement social...) ;
- L'ISP a une place importante dans les contrats contenant un PIIS à la suite de l'existence d'une injonction de mise à l'emploi pour les bénéficiaires du revenu d'intégration.

Femmes :

- La place importante de l'ISP chez les hommes et les femmes est due à la mission du CPAS de remettre les gens à l'emploi, bien que cela soit source de pression pour les bénéficiaires ;
- L'injonction du CPAS à trouver un emploi prive les bénéficiaires d'une certaine liberté de choix car ils se tournent davantage vers un travail alimentaire ;
- Les hommes vont plus souvent vers l'ISP que les femmes, que ce soit à cause d'absence de solution de garde (manque de structures d'accueil) ou à cause de la division entre le travail productif et reproductif et cette division est renforcée par l'organisation du CPAS (ateliers et articles 60 « genrés ») ;
- Il y a une nette ségrégation horizontale dans la mise à l'emploi des bénéficiaires (les femmes dans le secteur du nettoyage et les hommes en tant qu'ouvriers) ;
- Les hommes priorisent la recherche d'emploi là où les femmes prennent le temps de travailler l'insertion sociale quand cela est nécessaire, car cela leur permet de répondre aux attentes du CPAS en termes d'activation sociale tout en s'occupant de leurs enfants.

*Genre et objectif insertion sociale***Hommes :**

- L'offre du CPAS en matière d'ateliers de remobilisation s'axe davantage sur les femmes (couture, cuisine...) ;
- Les hommes sont moins enclins à vouloir intégrer des ateliers ou groupes de parole.

Femmes :

- Les femmes ont davantage besoin de créer du lien et sortir de chez elles, mais cela est dû à un excès de privation dans le cadre de leur rôle familial ;
- L'insertion sociale touche davantage les femmes que les hommes, mais cela est dû à l'offre d'ateliers qui est très genrée et aux groupes qui sont peu mixtes ;
- Certains hommes ont un a priori au niveau des ateliers, qui sont vus comme étant « pour les femmes » ;
- Il est possible de créer des ateliers mixtes qui fonctionnent bien et attirent les deux genres, cela se fait ailleurs ;
- Selon une participante, les femmes ont plus de mal à s'insérer socialement que les hommes.

Genre et objectif gestion quotidienne

Hommes :

- Le fait que les hommes soient sur-représentés dans cet objectif est probablement lié au stéréotype des femmes qui savent mieux gérer le foyer que les hommes ;
- Les compétences des femmes pour gérer le quotidien sont assimilées à de l'autonomie ;
- Les hommes ont davantage besoin d'être soutenu dans le développement des compétences de gestion quotidienne car les femmes sont habituées à exercer ce rôle.

Femmes :

- La bonne gestion quotidienne dépend davantage de l'éducation reçue durant l'enfance que du genre (2 interlocutrices) ;
- Les femmes gèrent mieux, en général, le quotidien (dont le budget) que les hommes (4 interlocutrices), et cela s'explique par la division du travail productif et reproductif.

Genre et objectif enfants / famille

Hommes :

- Pas de surprise quant aux chiffres : les AS avaient la perception que les femmes sont davantage concernées par la monoparentalité que les hommes ;
- Lorsqu'un couple avec enfant perçoit le RI, il y a généralement une division sexuée du travail (productif/reproductif) ;
- L'influence culturelle et/ou religieuse est forte dans la division du travail ;
- Certains AS tiennent à indiquer l'objectif enfants / famille aussi chez les pères, même si ceux-ci n'en sont pas spécialement demandeurs.

Femmes :

- Les femmes sont davantage concernées par la charge des enfants car elles représentent la majorité des familles monoparentales ;
- La charge parentale des mères freine leur évolution professionnelle ;
- Les femmes sont plus soucieuses que les hommes des enfants, mais ce n'est pas une généralité ;

- L'objectif « enfants / famille » est mis systématiquement lorsqu'il y a un enfant, peu importe si le PIIS est au nom du père ou de la mère ;
- À contrario, cet objectif n'est sélectionné que lorsque l'AS sent que cela est nécessaire (en partie, à l'instinct).

Genre et objectif santé

Hommes :

- Croyance que les femmes prennent plus soin d'elles que les hommes et donc étonnement face aux données qui montrent davantage de femmes avec un suivi santé (et donc, des problèmes de santé) ;
- Hypothèse de l'impact de la maternité dans la sur-représentation des femmes au niveau de l'objectif santé ;
- Les hommes sous-estiment l'impact des problèmes de santé dans leur parcours ISP, en lien avec leur identité masculine (être actif professionnellement).

Femmes :

- Les femmes ont davantage de problèmes de santé que les hommes car elles sont plus usées (1 intervenante) ;
- Les femmes ont davantage de problèmes de santé que les hommes car elles sont plus fragiles (1 intervenante).

Deuxième thématique : facteurs influençant les contrats PIIS

Facteurs individuels (perceptions et avis)

Hommes :

- Le PIIS est parfois perçu comme inutile et imposé de manière obligatoire dans des situations pour lesquelles il n'est pas pertinent ;
- Il y a une perte de sens dans le cadre de l'utilisation de l'outil PIIS car celui-ci est trop standardisé, uniformisé, axé sur les intérêts financiers des CPAS avant l'intérêt des bénéficiaires ;
- Les représentations de l'assistant·e social·e qui conclue le PIIS aura une incidence sur la manière de rédiger le PIIS, tout comme les préoccupations personnelles de

l'assistant social et/ou les difficultés qu'il a lui-même rencontrées dans sa vie personnelle ;

- Le PIIS n'est pas un « papier magique », il ne sert parfois qu'à mettre par écrit les démarches que la personne a prévu de faire, PIIS ou pas ;
- Le PIIS est probablement imposé car il permet de pallier au manque d'expertise ou de sensibilité de certains travailleurs sociaux.

Femmes :

- La motivation et l'envie des travailleurs sociaux est un facteur important dans la qualité des PIIS et du suivi ;
- Le PIIS n'influence pas la réussite du bénéficiaire, qui aurait effectué les démarches même sans le PIIS ;
- Les bénéficiaires ne comprennent pas les PIIS ;
- Le PIIS est très administratif et ne facilite pas le suivi des bénéficiaires ;
- Le CPAS de manière général est perçu comme étant mal géré.

Facteurs hiérarchiques

Hommes :

- Les managers interviennent dans l'élaboration du PIIS, en demandant parfois à rajouter certains objectifs pour qu'il soit plus complet ;
- La pression des managers sur les PIIS n'est pas la même en fonction de l'ancienneté du travailleur social (plus l'assistant social a de l'ancienneté, moins ses PIIS seront remis en question). La pression mise sur les jeunes assistant·e·s sociaux·ales est jugée comme étant élevée ;
- Des différences sont mises en avant sur les attentes et exigences des différents managers (vis-à-vis des PIIS mais aussi du travail de manière générale) ;
- La sensibilité du manager impactera l'élément qui sera mis en avant dans son antenne sociale (que ce soit les PIIS ou non).

Femmes :

- Un·e manager porté·e par la méthode du développement du pouvoir d'agir influencera le suivi des AS de son équipe.

Facteurs de contraintes organisationnelles et/ou législatives

Hommes :

- La standardisation de l'outil PIIS ne permet pas de tenir compte réellement des besoins des bénéficiaires et de les inclure dans le processus de création du PIIS de manière pertinente ;
- La charge de travail limite le temps dont disposent les assistants sociaux pour effectuer des PIIS de qualité, dès lors ceux-ci sont faits de manière automatique ;
- Il y a une injonction à activer les personnes (présence de l'objectif ISP) et à personnaliser les PIIS, alors que l'outil tel qu'il est tend à l'uniformisation ;
- Les PIIS sont conclus pour répondre à des exigences de subsides plutôt que pour répondre aux besoins des bénéficiaires ;
- Certains AS plus expérimentés trouvent qu'avant, lorsque les PIIS n'étaient pas obligatoires, ils pouvaient être un réel outil d'accompagnement. La systématisation des PIIS a causé du tort à l'outil et à l'accompagnement ;
- L'institution promeut le DPA (développement du pouvoir d'agir) en organisant des formations et en arguant que les PIIS et le DPA sont complémentaires. Or, les PIIS sont perçus comme trop rigides pour cela, et le temps est manquant. Une incohérence est donc perçue entre le discours institutionnel et la manière dont le travail est organisé et mis en pratique.

Femmes :

- La mauvaise communication entre services altère la qualité du suivi ;
- La surcharge de travail, ainsi que sa lourdeur altèrent la qualité du suivi ;
- La configuration du bureau, l'ordinateur, la paperasse, la distance... altèrent la relation d'aide avec le bénéficiaire et donc, le PIIS ;
- Il y a de la violence administrative et institutionnelle ;
- Il y a une différence entre le discours à l'embauche et la réalité (1 interlocutrice).

Facteurs des pressions institutionnelles et/ou politiques

Hommes :

- Il y a une pression pour faire en sorte que le CPAS obtienne les subsides liés aux PIIS, de telle sorte que certains PIIS sont perçus comme ayant été conclus pour la pérennité du CPAS et non pas pour le bien du bénéficiaire ;
- La pression institutionnelle pour faire des PIIS avec tout le monde mène à une surcharge qui rend les PIIS vides de sens et qui pousse les bénéficiaires à également entrer dans des cases, cela biaise la confiance entre l'assistant·e social·e et son ou sa bénéficiaire ;
- Il y a une pression institutionnelle mais également politique de remise à l'emploi des bénéficiaires du RI, poussant les assistants sociaux à poursuivre l'objectif ISP même quand celui-ci n'est pas réaliste.

Femmes :

- Il y a une obligation et une pression par la hiérarchie à conclure des PIIS peu importe sa pertinence (et même, le plus de PIIS possible) ;
- Les changements de direction à la suite des changements politiques rendent le travail pénible ;
- La pression pour conclure les PIIS est liée à une forte pression pour obtenir les subsides ;
- La pression pour conclure les PIIS émane, à la base, du ministère (inspectrice) ;
- L'institution met beaucoup de pressions aux jeunes travailleurs AS, ce qui les fait fuir ;
- La hiérarchie considère les travailleurs comme des numéros (une interlocutrice).

Troisième thématique : le regard porté sur les rapports de genre.

Hommes :

- Les hommes et les femmes sont fondamentalement différents et ces différences sont complémentaires (1 interlocuteur) ;

- Vision du jeu à somme nulle des revendications féministes et crainte de payer pour les injustices vécues par les femmes des précédentes générations en subissant une catégorisation ;
- La transition entre le patriarcat et une société vue comme « plus ouverte » brouille les limites et crée une confusion des repères ;
- La dysphorie de genre est vue comme pouvant aller trop loin et créant du flou sur les rôles et appartenances de chacun ;
- L'évolution vers ce qui est considéré comme davantage d'égalité entre les genres représente un danger pour les traditions et la culture belge ;
- A contrario, l'attachement aux traditions empêche l'évolution des mentalités ;
- Les nouvelles identités de genre sont décrédibilisées et perçues comme une surenchère, bien qu'elles doivent être respectées tant qu'elles ne causent de tort à personne ;
- Les réseaux sociaux sont pointés comme un catalyseur des changements sociaux et comme un vecteur de la mondialisation des nouvelles idées ;
- Constat d'un ancrage des rôles sociaux dans les traditions (exemple de Gilles de Binche et des cantinières) ;
- Constat d'une évolution d'un modèle de division traditionnelle du travail vers un modèle plus équitable, donnant envie aux femmes d'accéder davantage à l'emploi ;
- Les assistants sociaux mettent la focale sur l'individu et ses réalités et non sur des inégalités systémiques ;
- Les assistants sociaux ne se sentent pas forcément outillés pour travailler la question des inégalités de genre au quotidien (et cela ne leur appartient pas, cela doit se faire à un autre niveau) ;
- La focale des assistants sociaux est de permettre aux bénéficiaires une vie digne avant toute chose. Le reste ne leur appartient pas et la division genrée du travail au sein d'un couple relève de la vie privée et du choix libre de chacun·e ;
- Les violences conjugales ne sont pas liées aux inégalités de genre ;
- Un interlocuteur défend l'idée que le CPAS a un rôle à jouer dans la réduction des inégalités de genre ;
- Les combats féministes mènent parfois les hommes à être désavantagés dans certaines situations ;
- Les hommes occupent une position favorisée dans la société.

Femmes :

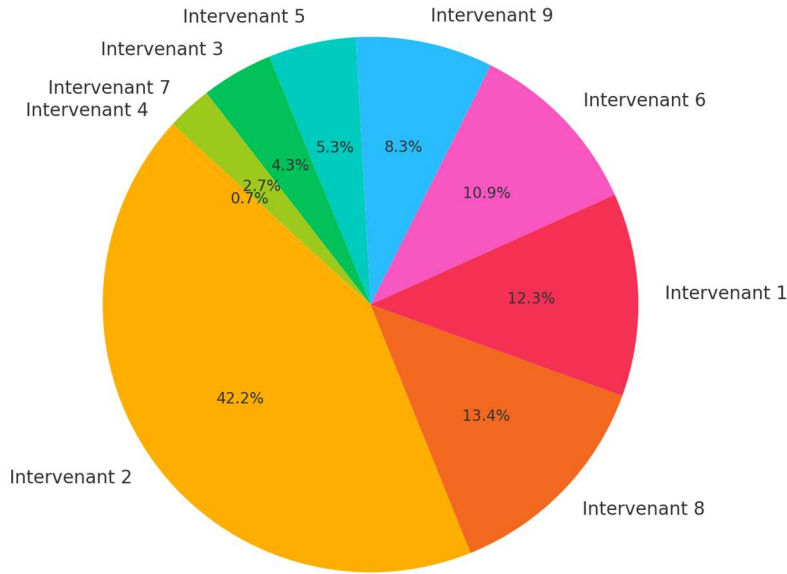
- Les AS et le CPAS ont un rôle à jouer dans la réduction des inégalités de genre, tout du moins, les AS doivent essayer ;
- On peut conscientiser les bénéficiaires sur les rôles sociaux de genre²⁵, mais cela ne fonctionne pas forcément, c'est même difficile, et il ne faut rien imposer ;
- La question des rôles sociaux de genre est délicate à aborder car elle peut mettre les femmes en insécurité au sein de leur couple ;
- Il y a une conscience pour certaines intervenantes qu'il peut y avoir une appréhension globale des femmes vis-à-vis des hommes et une crainte pour la sécurité des femmes au sein du couple ;
- Il est plus aisé de conscientiser les femmes sur les inégalités de genre que les hommes, car elles sont plus réceptives que ces derniers ;
- Les femmes peuvent s'ouvrir à d'autres secteurs que le nettoyage en termes de perspectives ISP, cela peut être travaillé avec elles.

²⁵ Ce concept (tout comme la division sexuée du travail et la ségrégation horizontale) n'a pas été mentionné tel quel dans les échanges.

8.4 Annexe 4 : répartition du temps de parole par interlocuteur·ice dans les focus groups

Concernant les hommes :

Répartition de la participation des intervenants 1 à 9 au focus group



Concernant les femmes :

Répartition de la participation des intervenantes au focus group

