

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

**Faire face sans filet : parcours
professionnels de femmes
diplômées d'Afrique subsaharienne
en Belgique, entre discrimination et
absence de réseaux de soutiens**

Auteure : Isabelle Aké
Promoteur : Bernard Fusulier
Lectrices : Réjane Frénais– Sika Agbemavor
Année académique 2024-2025
Master 120 en Politique économique et sociale
Finalité spécialisée en Analyse et évaluation des politiques

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

**Faire face sans filet : parcours
professionnels de femmes
diplômées d'Afrique subsaharienne
en Belgique, entre discrimination et
absence de réseaux de soutiens**

Auteure : Isabelle Aké
Promoteur : Bernard Fusulier
Lectrices : Réjane Frénais– Sika Agbemavor
Année académique 2024-2025
Master 120 en Politique économique et sociale
Finalité spécialisée en Analyse et évaluation des politiques

Remerciements

Je tiens tout d'abord à exprimer ma profonde gratitude à mon promoteur, Bernard Fusulier, dont la bienveillance, la rigueur et les conseils éclairés ont jalonné chaque étape de ce mémoire. Ses remarques, toujours pertinentes, m'ont permis d'approfondir ma réflexion, de prendre du recul et de structurer cette recherche.

Je remercie également les autres membres de ma commission mémoire, Sika Agbemavor et Régine Frénais, pour leur accompagnement bienveillant, leurs retours constructifs et leur présence attentive tout au long du processus.

Un remerciement tout particulier à Anne-Hélène Pilon, du service de documentation et des ressources pédagogiques, pour sa patience et sa disponibilité. Elle m'a accompagnée dans la phase de délimitation du sujet, ce qui n'a pas été une tâche facile. Elle me disait souvent que je tissais des toiles, et qu'il fallait apprendre à choisir un fil conducteur et à m'y tenir. Grâce à elle, j'ai pu circonscrire le cœur de ce travail et structurer ma recherche documentaire.

Je remercie également mon sous-groupe FOPES, pour l'entraide, les partages et la bienveillance qui ont traversé ces années. Les obstacles n'ont pas manqué, mais notre détermination nous a permis de mener ce parcours à terme.

Merci aussi à Claudine Drion, pour ses trois années de présence à nos côtés. Plus qu'une conseillère à la formation, elle a été une oreille attentive, une force tranquille, un soutien discret mais essentiel. Sans elle, l'aventure à la FOPES n'aurait pas eu la même saveur.

Je remercie également tou·te·s les enseignant·e·s croisé.e.s durant mon parcours. Leurs savoirs, leurs engagements et la richesse de leurs approches ont largement contribué à faire de ce mémoire ce qu'il est devenu.

Enfin, je remercie chaleureusement toutes les femmes qui ont accepté de me faire confiance en partageant avec sincérité leurs expériences professionnelles et personnelles. Leurs récits

ont été la matière vivante de cette recherche. Sans Laetitia, Marie, Nadine, Jenny, Aurélie et Claire, ce mémoire n'aurait pas vu le jour. Merci pour votre confiance, votre temps, votre générosité et la richesse de vos témoignages et surtout votre confiance.

À toutes celles et ceux qui m'ont soutenue tout au long de ce parcours de formation, sans que je puisse les nommer ici, je tiens à exprimer ma profonde gratitude. Vos geste, vos paroles, vos encouragements ont compté bien plus que vous ne l'imaginez.

À ma famille. Merci pour votre présence indéfectible et la force que vous m'avez transmise tout au long de ce parcours.

À mon mari. Ta présence, surtout dans les périodes les plus décisives, m'a été d'un soutien inestimable. Merci de croire en moi, parfois plus que je ne le fais moi-même.

À mes enfants. À mes filles, Alissa et Laria, je souhaite dire qu'elles sont belles, fortes, intelligentes, et que rien ne doit limiter leurs rêves. À mon fils, Pharell, j'adresse le même message : tu as autant de capacités que tes sœurs, et je crois profondément en toi. J'ai confiance en l'idée que vous n'aurez pas à affronter les mêmes épreuves, et que votre chemin sera plus apaisé.

À vous tou·te·s, merci du fond du cœur.

Ce mémoire est dédié à ma mère, aujourd'hui disparue, dont l'amour et les valeurs continuent de me guider. Elle a été pour moi un modèle, un moteur, dans un monde où les petites filles ont trop peu de figures de réussite à qui s'identifier. Douze ans après son départ, je suis certaine qu'elle me regarde de là-haut, avec fierté.

« La seule chose qui sépare les femmes de couleur de tous les autres, ce sont les opportunités ».

— Viola Davis, discours aux Emmy Awards, 2015

Table des matières

Remerciements.....	2
Introduction.....	8
Problématisation et Hypothèse de recherche :	10
Clarification de la notion de « communauté ».....	11
1 Contextualisation	14
1.1 Contexte historique et structurel : de l'héritage colonial aux inégalités professionnelles en Belgique	14
1.1.1 Héritage colonial et racisme structurel.....	14
1.1.2 Vagues migratoires et modèles d'intégration.....	15
1.2 Inégalités sur le marché de l'emploi en Belgique.....	17
1.2.1 Emploi selon l'origine.....	18
1.2.2 Chômage selon l'origine	18
1.2.3 Genre et participation au marché du travail.....	19
1.2.4 Interruptions de carrière et parentalité	19
1.2.5 Inégalités salariales persistantes.....	20
1.2.6 Vulnérabilités cumulées sur le marché du travail.....	20
1.2.7 Les femmes d'Afrique subsaharienne : un cas révélateur	20
1.2.8 Politiques de diversité et dispositifs anti-discrimination en Belgique	21
1.3 Synthèse	24
2 Cadre théorique.....	26
2.1 L'intersectionnalité : penser les oppressions croisées	26
2.2 Les capitaux de Bourdieu : analyser la (non-)reconnaissance des ressources.....	29
2.3 La sociologie des épreuves	32
2.4 Synthèse	35
3 Approche méthodologique.....	36
3.1 Recours aux entretiens biographiques.....	36
3.2 Pertinence méthodologique.....	36
3.3 Constitution de l'échantillon : méthode dite "boule de neige".....	37
3.4 Composition de l'échantillon	37
3.5 Posture de recherche située et réflexive.....	38
4 Présentation des portraits :	39
4.1 Portrait Marie : « Le diplôme ne suffit pas ».....	41

Un parcours bousculé par l'exil.....	41
Études et adaptation.....	42
Entre qualifications et discriminations.....	42
Freins à l'évolution professionnelle	43
Réseaux de survie	43
Les capitaux à l'épreuve	44
Entre aspirations personnelles et normes collectives.....	44
Redéfinir la réussite.....	44
Synthèse : Résister en silence : le courage d'exister autrement.....	45
Analyse verticale :.....	45
4.2 Portrait Laetitia "Résister sans renoncer : une quête de légitimité"	48
Des figures féminines inspirantes dans l'enfance	49
Diplômes dégradés, compétences à prouver la double peine de l'expatriation	49
Ni trop, ni pas assez : l'impasse de la surqualification et de l'origine sociale.....	50
Entrer dans le système par les marges	51
Un soutien conjugal constant, mais un réseau professionnel limité.....	51
Accumuler les preuves : recomposer les capitaux en contexte hostile	52
Faire bonne figure pour ouvrir des portes aux autres	52
Composer avec les contraintes domestiques et professionnelles	53
Ne pas lâcher son rêve : la réussite comme fidélité à soi-même	53
Synthèse : Réussir par l'expérience, exister malgré les silences	54
Analyse verticale :.....	54
4.3 Portrait Jenny : "Réussir sans trahir son équilibre"	57
Une enfance studieuse dans un milieu modeste mais porteur	58
Choisir les mathématiques, renoncer à l'aéronautique	58
Un marché du travail qui résiste malgré les compétences	59
Reconversion assumée : des chiffres à la pédagogie.....	59
Un tissu de solidarité communautaire plutôt qu'un réseau structuré.....	59
Des capitaux en tension entre potentiel et reconnaissance	60
L'équilibre comme boussole.....	60
Réussir, c'est s'adapter sans se perdre	60
Synthèse : Tenir debout dans les détours.....	61
Analyse verticale :.....	61

4.4	Portrait Nadine : Une trajectoire tissée d'endurance et de foi.....	64
	Aux racines d'un impératif de réussite : quand l'éducation devient mission	64
	Études à l'épreuve du réel : entre bifurcations et quête de sens.....	65
	La bataille pour une première chance : un marché du travail verrouillé	65
	Naviguer en eaux troubles : contourner les environnements toxiques	66
	L'entraide au féminin : des soutiens discrets mais décisifs.....	66
	Une force forgée dans l'épreuve : capitaux en construction	67
	Composer avec les rythmes de la vie : une organisation en miroir	67
	Réussir sans renier sa foi : une autre boussole du succès.....	68
	Synthèse : L'art de tracer sa route sans carte ni boussole	68
	Analyse verticale	68
4.5	Portrait Claire : S'accrocher sans réseau, avancer avec courage	71
	Un soutien discret, une volonté bien ancrée : les fondations d'un parcours.....	71
	Préparer le saut : anticipation et excellence comme passeports pour la Belgique	72
	Chercher un stage, trouver le silence : les portes closes de l'accès à l'emploi.....	72
	L'accès par défaut : une fonction publique figée, mais stabilisante	72
	Un réseau de soutien centré sur la sphère privée	73
	Des ressources limitées, mais bien mobilisées : bricoler sa réussite	73
	Équilibres précaires, entraides décisives : maternité et carrière en tension.....	74
	Une réussite mesurée : s'ancrer sans se perdre.....	74
	Synthèse : réussir autrement, à contre-courant des standards.....	74
	Analyse verticale :.....	75
4.6	Portrait Aurélie : Entre invisibilité et invention : bâtir des liens pour celles qu'on oublie	78
	Une enfance marquée par les contrastes : entre précarité et transmissions structurantes	78
	Lecture, engagement scolaire, absence de reconnaissance symbolique et ligne éducative maternelle	79
	Transmettre la solidarité : apprendre à redistribuer dès le premier salaire.....	81
	Choix d'orientation contrarié : arbitrer entre rêve personnel et rationalité familiale ...	81
	Premiers pas dans le monde du travail : le job étudiant comme déclencheur	82
	Déclassement et entrave institutionnelle : une supérieure hiérarchique comme obstacle	83
	Naissance d' <i>Entreprendre</i> : une initiative née de la contrainte	84

Laisser une trace, pas une empreinte : penser la réussite au prisme du collectif.....	85
Synthèse : Parcours marqué par l'endurance, les solidarités proches et structures contraignantes	86
Analyse verticale	87
4.7 Résumé des analyses verticales des portraits	90
5 Analyse transversale :	92
5.1 Analyse transversale des parcours	92
5.1.1 La pression éducative et la quête de reconnaissance.....	92
5.1.2 L'absence de réseau et la précarité des soutiens	93
5.1.3 Discrimination croisée et stratégies d'ajustement	93
5.1.4 Conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle	94
5.1.5 La foi comme boussole intérieure	94
5.2 Typologie des Parcours professionnels des Femmes Noires Diplômées	95
5.2.1 Introduction des dimensions d'analyse des typologies.....	95
5.2.2 Présentation de la typologie dégagée grâce à l'analyse.....	96
5.2.3 Itinéraires de Stagnation : Marqués par l'absence de progression malgré les diplômes.	97
5.2.4 Itinéraire de Contournement : Où les participantes reformulent leurs objectifs face aux obstacles.	99
5.2.5 Itinéraires de Repositionnement Volontaire : Dans lesquelles un recentrage professionnel est assumé comme un choix personnel.	101
Conclusion	104
6 Bibliographie :	107
7 Annexes :	110
7.1 Grille d'entretien – Entretien biographique	111
8 Liste des figures.....	117
9 Listes des tableaux	117

Introduction

*En musique, une blanche vaut deux noires*¹. A première vue, il s'agit d'une simple règle de rythme. Mais cette phrase apprise dès les premiers cours de solfège, résonne d'une toute autre manière quand elle est lue à travers le prisme des rapports sociaux. Car au-delà de la notation, elle évoque une réalité bien connue de nombreuses personnes noires : pour prouver leur valeur, il leur faut souvent fournir deux fois plus d'efforts, pour obtenir la moitié de la reconnaissance.

Ce constat prend une dimension encore plus complexe lorsqu'il concerne les femmes. Souvent situées à l'intersection de plusieurs formes de discrimination : racisme, sexisme, préjugés liés à l'immigration, elles évoluent dans un monde du travail où l'égalité des chances semble plus une promesse qu'une réalité vécue.

Face au constat de la discrimination et des obstacles systémiques, elles sont souvent amenées à penser que le diplôme pourrait être un moyen de réduire les écarts et de leur ouvrir des portes. Dans ce contexte, le diplôme est perçu comme le sésame de l'ascension sociale. Cependant une question se pose : qu'en est-il lorsque ce diplôme est détenu par une femme noire ?

Ce décalage entre les discours sur le mérite et les expériences réelles a nourri chez moi un sentiment d'inconfort, puis une forme d'indignation. Comment expliquer qu'à parcours égal, les opportunités restent si inégalement distribuées ? Comment se construit la reconnaissance professionnelle quand elle est filtrée à travers le prisme du genre, de la race et de l'origine sociale ? Et surtout, comment celles qui en sont les premières concernées vivent-elles cette tension permanente entre excellence attendue et reconnaissance différée ?

Ces interrogations sont devenues le point de départ de cette recherche. Elle s'ancre dans une expérience personnelle, mais vise à éclairer une réalité collective. En tant que femme noire diplômée, j'ai souvent ressenti ce tiraillement entre compétence et reconnaissance. À plusieurs reprises, j'ai eu le sentiment de devoir fournir un effort constant pour être perçue

¹ Académie de musique Amélie Dengis de Seraing. (s.d). *Lecture musicale* – niveau 1 (Cours de solfège, document interne)

à moitié. Comme si mon diplôme, ma motivation, ma rigueur ne suffisaient pas à me légitimer pleinement.

Un épisode vécu en 2015 reste pour moi exemplaire. Recrutée dans une grande banque belge via un contrat de remplacement de six mois, on m'a rapidement fait comprendre que je ne "correspondais pas au profil recherché". Mon attitude a été qualifiée de "poussive", un terme qui, dans ce contexte, faisait écho à des stéréotypes récurrents sur les femmes noires supposées manquer de dynamisme ou de professionnalisme. J'étais la seule, parmi quatre jeunes recrues, à ne pas bénéficier d'un contrat à durée indéterminée. Ce n'est qu'après avoir brillamment réussi un business case interne (une étude de cas pratique, destinée à évaluer les compétences d'un candidat dans une situation professionnelle réelle), que mon contrat a été prolongé, puis stabilisé. Mais ce revirement ne gomme en rien les conditions initiales de mon recrutement.

Ce mémoire n'a pas pour but de condamner un système de manière frontale, ni d'essentialiser les parcours de femmes noires en les enfermant dans une posture de victimes. Il s'agit plutôt de faire entendre des voix singulières, souvent absentes des récits dominants, pour comprendre au plus près les choix, les tensions, les ajustements, mais aussi les ressources personnelles, communautaires, professionnelles ou associatives que ces femmes mobilisent dans un espace professionnel qui tend à valoriser certaines voix plus que d'autres.

En croisant des entretiens biographiques à une analyse sociologique basée sur un triple ancrage théorique, cette recherche propose d'entrer dans les marges pour mieux lire le centre.

Problématisation et Hypothèse de recherche :

L'obtention d'un diplôme universitaire est souvent présentée comme la clé d'une insertion professionnelle réussie. Pourtant, lorsque ce diplôme est porté par une femme noire, parfois migrante, souvent mère, cette promesse tend à s'effriter. Ce qui devrait constituer un passeport vers la reconnaissance sociale et l'autonomie économique se révèle fréquemment impuissant à ouvrir les bonnes portes. Malgré les efforts, les sacrifices familiaux et la ténacité, des barrières invisibles mais solidement ancrées dans les structures sociales viennent freiner leur parcours.

En Belgique, ces freins sont documentés. Le baromètre de la diversité publié par Unia² révèle que les femmes issues de l'immigration subsaharienne restent largement sous représentées dans les fonctions à responsabilité, en dépit de leur présence croissante dans l'enseignement supérieur (Unia,2020). Gallot et al. (2020) ont montré que leur progression professionnelle se heurte à une série d'obstacles : discriminations à l'embauche, reconnaissance symbolique limitée et une difficulté d'accès aux réseaux utiles. Dans de nombreux environnements professionnels, ces femmes doivent constamment prouver leur légitimité là où d'autres bénéficient d'une reconnaissance implicite.

Ce phénomène n'est pas propre à la Belgique, il s'inscrit dans une dynamique plus large, observée dans d'autres nations. Au Brésil, Pedro Jaime (2016) a documenté les expériences de cadres noirs confrontés à des stratégies d'invisibilisation, puis à une affirmation identitaire marquant une tentative de revalorisation du capital symbolique, comme l'analysent également Alcadipani et al. (2017). En Amérique latine, l'ouvrage collectif dirigé par Mitchell-Walthour, Oliveira et Morrison (2024) met en lumière les efforts des femmes afrodescendantes pour reconstruire une reconnaissance sociale à travers l'activisme, l'éducation et le militantisme numérique. Dans cette continuité, Pedro Jaime et Hein (2021) montrent que les femmes noires demeurent massivement sous-représentées dans les postes de direction, malgré les discours sur l'égalité des chances. Elles doivent souvent composer avec des environnements marqués par des normes organisationnelles

² Institution publique interfédérale indépendante qui lutte contre la discrimination et promeut l'égalité <https://www.unia.be>

implicites et des biais raciaux persistants, qui imposent des standards implicites de légitimité professionnelle.

Ce mémoire fait l'hypothèse que les femmes noires diplômées, malgré un capital académique élevé, rencontrent des freins structurels, liés à des rapports de pouvoir racialisés et genrés dans leur insertion professionnelle. Il interroge également le rôle des soutiens – qu'ils soient communautaires, relationnels ou institutionnels – dans la capacité de ces femmes à résister, s'adapter et construire un parcours professionnel porteur de sens et de dignité. Il part du constat que le diplôme ne garantit pas, à lui seul, une insertion professionnelle équitable. Il s'intéresse plus particulièrement aux formes de soutien mobilisées par les femmes noires diplômées au cours de leur parcours professionnel. Comment accèdent-elles à des ressources sociales et symboliques souvent inégalement distribuées ? Dans quelle mesure les liens de solidarité, sous ses différentes formes, jouent-ils un rôle dans leur capacité à contourner les obstacles structurels ? Comment les réseaux familiaux, associatifs ou informels contribuent-ils à soutenir ou renforcer leur progression ?

Afin d'explorer ces enjeux, ce mémoire s'appuiera sur des expériences concrètes, dans le but de comprendre les liens entre capital académique, reconnaissance professionnelle et soutien communautaire. Comme l'a montré Bourdieu (1980), la réussite ne dépend pas uniquement du savoir accumulé mais aussi de la capacité à activer des ressources sociales et symboliques. Or dans des milieux professionnels imprégnés de normes implicites eurocentrées, ces ressources ne sont pas accessibles de manière équitable.

Ce travail ne vise pas à établir un constat figé. Il cherche aussi à mettre en lumière les formes d'adaptation, de résistance et de contournement qui jalonnent les parcours professionnels de ces femmes.

Clarification de la notion de « communauté »

Avant d'introduire les cadres théoriques qui orienteront l'analyse, il est nécessaire de poser quelques repères conceptuels afin de mieux situer le groupe étudié dans ce mémoire : les femmes noires porteuses d'un diplôme universitaire ou d'études supérieures de type long, vivant en Belgique francophone. Celles-ci ne forment pas une communauté au sens

institutionnel ou territorial. Pourtant à la lumière de leurs parcours, de leurs expériences partagées et des solidarités qu'elles mobilisent, il est pertinent d'envisager une forme de communauté diasporique, à la fois culturelle et expérientielle.

Dans le contexte belge, marqué par un passé colonial encore peu interrogé dans l'espace public, les populations afrodescendantes continuent de faire face à des normes persistantes de marginalisation, de racialisation et d'invisibilisation. L'héritage du colonialisme belge, particulièrement en ce qui concerne les anciennes colonies africaines (Congo, Rwanda, Burundi), a laissé des traces profondes dans les représentations collectives, les rapports institutionnels et les mécanismes d'accès aux ressources symboliques ³ (Bourdieu, 1979) et économiques. Cette histoire continue d'influencer la manière dont les femmes noires sont perçues, positionnées et parfois exclues dans les espaces professionnels, éducatifs ou politiques. C'est dans ce contexte que la notion de communauté prend tout son sens. Comme le souligne Avtar Brah (1996), les diasporas ne sont pas de simples déplacements géographiques, mais des espaces de subjectivités multiples où les appartenances sont sans cesse reconfigurées. Dans cette perspective, la diaspora peut être envisagée comme une communauté culturelle, définie par une mémoire collective, des expériences partagées d'exclusion, mais aussi par la capacité à mobiliser des ressources et à créer des réseaux de solidarité au-delà des frontières nationales. Cette communauté, bien que dispersée, se structure autour de références symboliques communes qui façonnent une forme d'identité transnationale. En parallèle, Jacquier (2011) rappelle que la communauté ne se limite pas à une entité territoriale ou institutionnelle ; elle peut également émerger comme une communauté expérientielle fondée sur des vécus partagés et des stratégies collectives de résilience face aux discriminations. Ainsi, les femmes noires diplômées interrogées dans le cadre de cette recherche peuvent être vues comme appartenant à une communauté culturelle (la diaspora noire) qui, dans un contexte de marginalisation, tend à devenir aussi

³ Cette notion fait référence à un concept développé par le sociologue Pierre Bourdieu dans son ouvrage « La distinction : Critique sociale du jugement » (1979). Elle fait référence aux éléments intangibles qui confèrent du pouvoir, de la légitimité, de la reconnaissance et de la valeur à un individu ou à un groupe. Il s'agit de ressources qui ne sont pas nécessairement matérielles, mais qui ont un impact significatif sur la position sociale, la réputation et les opportunités de l'individu ou du groupe.

une communauté expérientielle, tissée autour de l'épreuve sociale et de l'entraide symbolique et matérielle.

Ce positionnement, qui articule héritage postcolonial, diaspora africaines et expériences contemporaines du racisme ordinaire, permettra d'éclairer les formes des soutien, d'appartenance et de résistance qui traversent les itinéraires de ces femmes. Il prépare également le terrain pour une mobilisation plus approfondie des outils théoriques qui seront introduits dans la suite du travail.

1 Contextualisation

1.1 Contexte historique et structurel : de l'héritage colonial aux inégalités professionnelles en Belgique

Comprendre les difficultés d'insertion professionnelle des femmes noires diplômées en Belgique nécessite un retour sur les dynamiques historiques et structurelles qui façonnent encore aujourd'hui leur accès à la reconnaissance sociale et économique. Ce chapitre propose une analyse en trois temps :

- Il revient d'abord sur l'héritage colonial belge et les hiérarchies raciales qu'il a instaurées,
- Il examine ensuite les vagues migratoires ayant configuré la société belge contemporaine.
- Puis offre une lecture critique du marché de l'emploi à travers une approche intersectionnelle éclairée par les données statistiques les plus récentes.

1.1.1 Héritage colonial et racisme structurel

Loin de se limiter à des préjugés ou des actes individuels isolés, le racisme structurel est un système complexe de lois, de politiques, de pratiques institutionnelles et de normes culturelles qui interagissent pour créer et perpétuer des inégalités raciales. Ce système n'exige pas d'intention discriminatoire de la part des individus, il est ancré dans le fonctionnement même de la société et se manifeste souvent par l'inaction face aux besoins spécifiques des groupes racisés. Le racisme structurel agit sur des macro-niveaux, affectant des domaines variés comme la santé, l'éducation, l'emploi, le logement et la justice, et ce, de manière historique et contemporaine (Ross-Sheriff, 2012).

L'histoire coloniale de la Belgique, marquée par une présence en Afrique centrale (Congo, Rwanda, Burundi), a profondément marqué les représentations sociales et les hiérarchies symboliques. Les constructions raciales élaborées pendant la période coloniale ne se sont pas éteintes avec la décolonisation : elles ont été intégrées dans les institutions, les pratiques et les imaginaires collectifs.

Cette hiérarchisation raciale reposait sur des stéréotypes déshumanisants, qui assignaient aux populations noires des caractéristiques perçues comme inférieures : manque de rationalité, paresse, sensualité excessive, incapacité à gouverner ou à penser. Ces images, véhiculées historiquement par les institutions scolaires, religieuses et culturelles, restent dans une certaine mesure, actives dans les perceptions actuelles, notamment dans les sphères professionnelles. Elles pèsent sur les représentations de l'intelligence, de la compétence ou du leadership, en particulier lorsqu'il s'agit de femmes noires occupant des fonctions qualifiées.

Comme le rappellent Licata et Klein (2022), les mémoires du colonialisme influencent encore les attitudes intergroupes actuelles. Le racisme ordinaire, souvent banalisé dans les interactions quotidiennes, est enraciné dans les mécanismes sociaux. Le reportage *Sommes-nous tous racistes*⁴ ?, diffusé sur France télévision le 17/06/2025 illustre également cette réalité et démontre comment des biais inconscients influencent nos comportements, même chez les personnes se déclarant ouvertes et tolérantes.

Le CEDEM⁵ (2023), souligne que les discriminations à l'embauche et les inégalités professionnelles ne peuvent être comprises sans prendre en compte ces continuités historiques. Les logiques d'exclusion observées aujourd'hui ne relèvent pas seulement de préjugés individuels ou d'anomalie du système, mais bien de mécanismes structurels hérités de l'époque coloniale et réinscrits dans les dynamiques actuelles du marché du travail.

1.1.2 Vagues migratoires et modèles d'intégration

La Belgique a connu plusieurs vagues migratoires depuis le XIXe siècle. Les premières concernaient principalement des ressortissants européens (Français, Italiens, Allemands), suivis par des travailleurs marocains et turcs après la Seconde Guerre mondiale. À partir des années 1980, un nouveau flux migratoire a vu l'arrivée de personnes originaires

⁴ France Télévisions, *Sommes-nous tous racistes ?* reportage diffusé en juin 2025 sur France TV, 1h41 min. Réalisé par Arnaud Poivre d'Arvor Maison de production Phare Ouest Production

⁵ Centre d'Etudes de l'Ethnicité et des Migrations (CEDEM) : centre de recherches à l'Université de Liège <https://www.cedem.uliege.be>

d'Afrique subsaharienne, souvent dans le cadre de migrations postcoloniales, universitaires ou de demande d'asile.

Ces migrations ont contribué à la diversification culturelle de la Belgique. Toutefois, elles se sont confrontées à un modèle d'intégration fondé sur des normes institutionnelles eurocentrées, souvent peu adaptées à l'accueil de profils multiculturels qualifiés. Selon le CEDEM (2023), les logiques d'insertion socio-professionnelle des publics afrodescendants doivent être relues à la lumière des rapports postcoloniaux et des dynamiques de racialisation toujours actives. De son côté, Unia (2022) souligne que ces mécanismes d'exclusion s'appuient sur une faible reconnaissance des diplômés étrangers, un accès limité aux réseaux d'information et une sous-représentation dans les fonctions à responsabilité.

Statbel⁶ a introduit en 2021 un indicateur novateur dans son Enquête sur les Forces de Travail : la variable de la « nationalité d'origine ». Cette variable prend en compte non seulement la nationalité actuelle d'une personne, mais aussi la première nationalité enregistrée ainsi que celles de ses parents. Elle permet une lecture plus fine et inclusive des parcours migratoires, des dynamiques d'exclusion, et de l'ancrage social des individus sur le territoire belge (Statbel, 2023).

Comme l'indique le rapport : « Par rapport aux variables existantes “nationalité” et “pays de naissance”, la nouvelle variable ‘origine’ permet de saisir un groupe plus important de personnes d'origine étrangère ». Dans cette perspective, la section qui suit, propose une photographie du marché de l'emploi en Belgique, à travers une série de chiffres et d'indicateurs clés. Elle s'attache à rendre compte, de manière factuelle, de la situation en matière d'emploi et de non-emploi des personnes d'origine étrangère, avec un focus particulier sur celles originaires d'Afrique du Nord et d'Afrique subsaharienne.

⁶ Stabel : Office Belge de statistiques. Collecte, produit et diffuse des chiffres fiables et pertinents sur l'économie, la société et le territoire Belge <https://statbel.fgov.be/fr/propos-de-stabel>

1.2 Inégalités sur le marché de l'emploi en Belgique

Selon Statbel, au 1er janvier 2023, la Belgique comptait environ 11,7 millions d'habitants, dont 31,4 % étaient d'origine étrangère. Cette population se répartit entre personnes de nationalité étrangère et personnes naturalisées, mais dont l'origine reste étrangère (Statbel, 2023). Une part importante de ce groupe est constituée de personnes originaires d'Afrique du Nord et d'Afrique subsaharienne.

Les données croisées de Statbel (2023), du Conseil Supérieur de l'Emploi ⁷(2022, 2023) et d'Unia (2022) mettent en lumière des inégalités structurelles durables sur le marché du travail belge. Ces disparités deviennent particulièrement visibles lorsqu'on les analyse à travers les prismes combinés de l'origine, du genre et du statut migratoire.

⁷ Le Conseil supérieur de l'emploi a été institué le 22 décembre 1995. Sa mission consiste à suivre les mesures relatives à la promotion de l'emploi de même que la politique d'emploi spécifique et à examiner les propositions visant à favoriser la création d'emplois.
<https://emploi.belgique.be/fr/propos-du-spf/institutions-liees/organes-consultatifs/conseil-superieur-de-lemploi>

1.2.1 Emploi selon l'origine

En 2023, le taux d'emploi des personnes d'origine belge était de 73,5 %, contre 44,7 % pour celles originaires d'Afrique du Nord et 43,2 % pour celles d'Afrique subsaharienne

(Statbel, 2023)

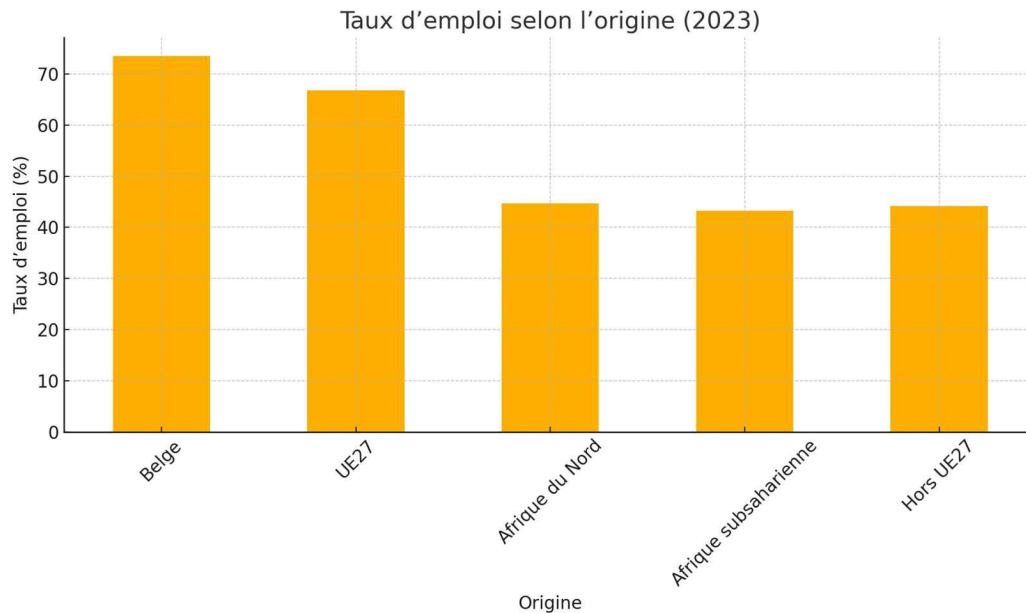


Figure 1: Taux d'emploi selon l'origine. Source : Statbel, 2023

1.2.2 Chômage selon l'origine

Le taux de chômage était de 4,9 % pour les personnes d'origine belge, contre 17,1 % pour celles d'origine hors UE27. Ces disparités montrent que l'origine demeure un facteur clé d'exclusion sur le marché du travail. Les femmes originaires d'Afrique du Nord et d'Afrique subsaharienne affichent des taux de 23,5 % et 22,1 % respectivement. Ces chiffres confirment que l'origine demeure un facteur déterminant dans l'accès à l'emploi (Statbel, 2023).

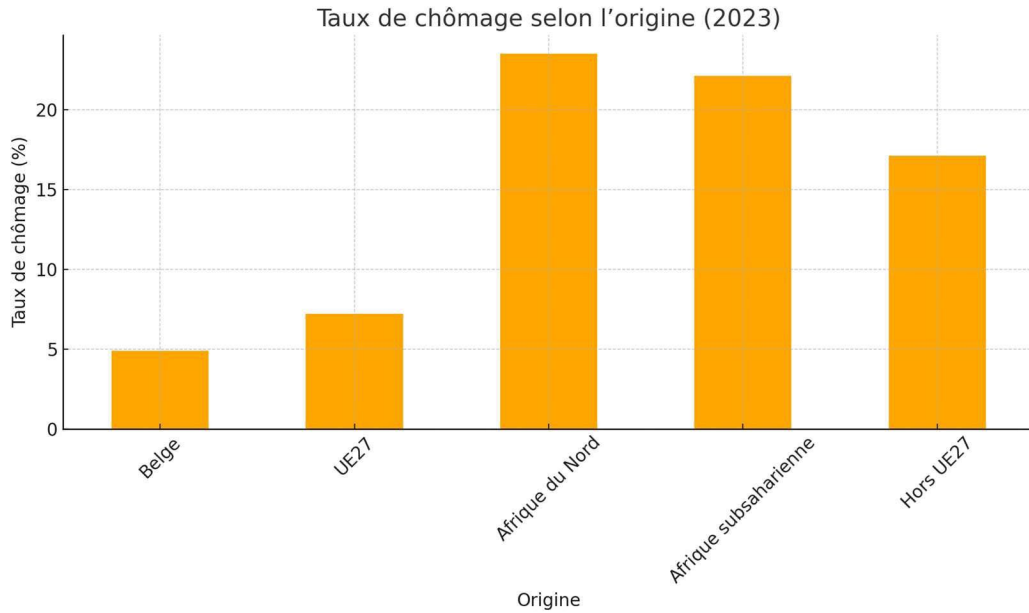


Figure 2: Taux de chômage selon l'origine. Source : Statbel, 2023

1.2.3 Genre et participation au marché du travail

Le rapport du Conseil Supérieur de l'Emploi (2023) indique que les femmes, toutes origines confondues, sont moins présentes sur le marché du travail que les hommes, en partie à cause des normes genrées et des charges domestiques. Pour les femmes migrantes, cette participation est encore plus fragilisée par la non-reconnaissance des diplômes et le manque de réseaux professionnels.

1.2.4 Interruptions de carrière et parentalité

51 % des femmes interrompent leur carrière pour s'occuper d'enfants ou de proches, contre seulement 7 % des hommes (CSE, 2023). Ce déséquilibre limite la progression professionnelle et pérennise les inégalités de genre, notamment chez les femmes issues de l'immigration.

1.2.5 Inégalités salariales persistantes

L'écart salarial horaire entre hommes et femmes est estimé à 5,3 % en 2020 selon Eurostat. Pour les femmes migrantes, cet écart est souvent exacerbé en raison de leur concentration dans les emplois précaires, à temps partiel, ou dans les secteurs faiblement rémunérés (CSE, 2023).

1.2.6 Vulnérabilités cumulées sur le marché du travail

Le rapport du Conseil Supérieur de l'Emploi (2022) souligne que des facteurs tels que le faible niveau de reconnaissance des compétences, l'origine étrangère ou la monoparentalité s'additionnent et limitent l'accès à un emploi stable et qualifié. Ces vulnérabilités se renforcent mutuellement, contribuant à maintenir une précarité professionnelle chronique.

1.2.7 Les femmes d'Afrique subsaharienne : un cas révélateur

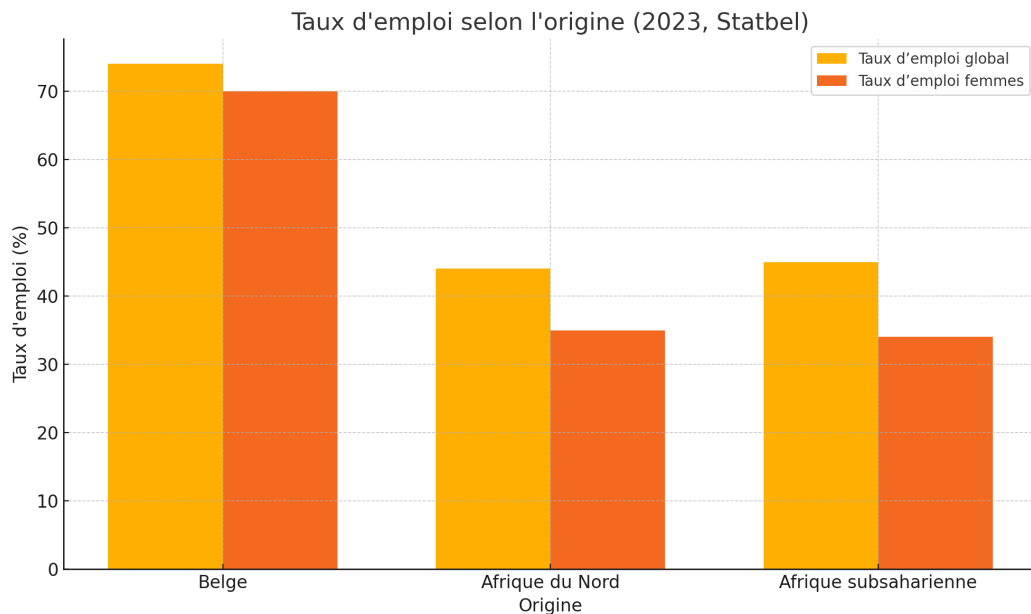


Figure 3: Taux d'emploi selon l'origine, global et femmes (source : Statbel, 2023).

Cette représentation visuelle met en évidence les écarts significatifs entre les femmes d'origine belge et celles originaires d'Afrique du Nord ou d'Afrique subsaharienne. Alors que 70 % des femmes d'origine belge sont en emploi, seules 35 % des femmes nord-africaines et 34 % des femmes subsahariennes le sont. Ce différentiel, quasi doublé, révèle

une inégalité structurelle persistante, malgré des niveaux de formation parfois équivalents. Il confirme la nécessité d’interroger les mécanismes d’exclusion qui opèrent à l’intersection du genre et de l’origine.

Selon Statbel (2022), les femmes subsahariennes affichent un taux d’emploi plus élevé que les Nord-Africaines (52 % contre 35 %), mais elles restent largement sous-représentées dans les postes à responsabilité. Elles sont souvent surqualifiées pour les emplois qu’elles occupent et plus exposées aux contrats précaires.

Le Centre Avec ⁸(2005) révèle que ces femmes sont souvent cantonnées à des emplois peu qualifiés en raison de la combinaison des discriminations raciales, sexistes et administratives, ainsi que des difficultés liées à la parentalité et à l’accès aux services de garde d’enfants et d’accompagnement vers l’emploi.

1.2.8 Politiques de diversité et dispositifs anti-discrimination en Belgique

Face aux inégalités persistantes sur le marché de l’emploi, la Belgique a mis en place un cadre légal et institutionnel destiné à promouvoir la diversité et à lutter contre les discriminations. Ce dispositif s’inscrit dans les obligations européennes, mais comprend également des initiatives régionales et locales.

Sur le plan législatif, ce cadre repose sur trois textes fondamentaux, tous adoptés le 10 mai 2007. **La loi anti-discrimination** constitue la pierre angulaire du système belge. Elle interdit toute forme de discrimination directe ou indirecte basée sur une multitude de critères, notamment l’origine ethnique, la nationalité, la couleur de peau, la religion, le

⁸ Le Centre Avec est une association d’analyse sociale située à Bruxelles. Sa mission est de promouvoir la recherche du bien commun et l’engagement citoyen. Il veut contribuer aux débats de société dans les domaines de l’écologie, de la démocratie et de l’interculturalité. <https://www.centreavec.be/qui-sommes-nous/>

genre, l'âge ou le handicap, et s'applique à des domaines variés comme l'emploi, le logement, l'enseignement ou l'éducation (Unia, 2023).

Cette loi est complétée par deux autres textes :

- **La loi tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes** vise spécifiquement à prévenir les discriminations fondées sur le genre. Elle couvre des aspects tels que la grossesse, la maternité, ou l'expression de genre, dans les sphères professionnelles comme dans l'accès aux biens et services (Unia, 2023).
- **La loi relative à la discrimination raciale** cible les discriminations fondées sur la race, la couleur, l'origine nationale ou ethnique. Elle permet de poursuivre non seulement les actes discriminatoires, mais aussi l'incitation à la haine raciale ou à la ségrégation (Unia, 2023).

L'organe chargé de veiller à l'application de ces lois est Unia, le mécanisme interfédéral de lutte contre la discrimination. Il reçoit des signalements, mène des médiations, forme les employeurs et publie des baromètres sur la diversité. En 2022, Unia a reçu 1 907 signalements liés à une discrimination dans l'emploi, dont plus de 40 % concernaient la discrimination raciale (Unia, 2023).

En parallèle, des dispositifs concrets ont vu le jour, comme le label diversité délivré par Actiris à Bruxelles, qui encourage les employeurs à adopter des pratiques inclusives via un plan d'action personnalisé. Plus de 200 organisations bruxelloises ont été labellisées depuis la création du dispositif (Unia, 2023).

À l'échelle fédérale, le SPF Emploi a publié un Rapport Diversité en 2025, identifiant les défis structurels et formulant des recommandations pour améliorer l'accès à l'emploi pour les groupes minorisés.

Enfin, Unia propose un outil de formation gratuit en ligne, eDiv, destiné aux employeurs, RH et institutions. Il présente les bases juridiques de la lutte contre la discrimination et les bonnes pratiques en matière de gestion de la diversité. En 2022, plus de 13 000 personnes avaient déjà utilisé la plateforme (Unia, 2023).

Malgré ces efforts, Unia constate que l'efficacité de ces politiques reste limitée : manque de contraintes réelles, faible recours aux sanctions, volontariat des entreprises et difficulté à agir sur les discriminations systémiques. Comme le note Unia dans son rapport sur le racisme, ces dispositifs "ne parviennent pas à enrayer les dynamiques systémiques qui maintiennent certaines populations à l'écart des opportunités" (Unia, 2023).

Un exemple évoqué par Unia concerne une femme d'origine subsaharienne, titulaire d'un diplôme universitaire, qui a vu ses compétences remises en question lors d'entretiens d'embauche au seul motif que son expérience était jugée "non belge" "*Votre expérience, ce n'est pas pareil, ce n'est pas ici, ce n'est pas belge.*" » (Unia, 2023).

Un autre cas cité concerne une infirmière diplômée, d'origine africaine, à qui un employeur a refusé un poste en déclarant que « *les patients risquent d'avoir du mal à s'y faire* » » (Unia, 2023).

Unia mentionne également le cas d'«une personne noire ayant un diplôme universitaire en Belgique et une expérience de travail, qui se voit systématiquement poser des questions sur sa connaissance du français, malgré une parfaite maîtrise de la langue » (Unia, 2023). Ce type d'interrogation implicite illustre une racialisation des compétences linguistiques, souvent injustifiée, mais révélatrice de stéréotypes profondément ancrés.

Plus récemment, un cas emblématique de discrimination persistante a été jugé et a mené à la condamnation d'un cabinet comptable de Grimbergen pour discrimination à l'embauche. Les faits remontent à 2022, quand Natali Tshepupu, une femme noire, a postulé pour un poste de comptable. A la suite de son entretien, elle reçoit par erreur un courriel interne disant : « Pas trop mauvaise, mais noire et âgée » (RTBF, 2025). Ce commentaire, révélateur de préjugés fondés sur la couleur de peau et l'âge, a remis en question sa candidature pour des motifs discriminatoires plutôt que pour ses compétences.

D'abord choquée, la candidate n'avait pas l'intention de porter plainte. C'est après avoir discuté avec des proches qui l'ont encouragée qu'elle a décidé de signaler les faits à Unia et Actiris, les organismes belges de lutte contre les discriminations (Le Parisien, 2025). Le courriel a servi de preuve écrite et l'affaire a été portée en justice. En mai 2025, le tribunal du travail néerlandophone de Bruxelles a reconnu une double discrimination, basée sur la

couleur de peau et l'âge, et a condamné l'entreprise à verser 21 648 euros à la plaignante, soit deux fois six mois de salaire brut (BFMTV, 2025).

Ce cas, exceptionnel par la clarté de la preuve, met en lumière le caractère souvent implicite et systémique des discriminations à l'embauche. Il démontre aussi l'importance du soutien social pour l'accès à la justice et le rôle pertinent d'organismes comme Unia dans l'accompagnement des victimes. Enfin, cette affaire souligne les limites des approches purement volontaristes : malgré les efforts de sensibilisation, les stéréotypes liés à l'origine et à l'âge continuent de peser lourdement sur les chances d'accès à l'emploi pour de nombreuses personnes.

1.3 Synthèse

Les politiques de diversité et les lois anti-discrimination mises en place en Belgique constituent un cadre juridico-institutionnel structuré. Cependant, les exemples concrets issus des rapports d'Unia, ainsi que certaines affaires judiciaires récentes, témoignent d'un décalage persistant entre les principes affichés et les réalités vécues, en particulier pour les femmes noires diplômées. Malgré leur capital scolaire, leur insertion professionnelle et leur volonté d'intégration, elles se heurtent à une disqualification symbolique récurrente, à l'intersection du genre et de la race.

La situation vécue par Natali Tshepupu en est une illustration significative. Ce type de situation met en évidence les limites des dispositifs actuels et souligne la nécessité d'interroger les mécanismes de reconnaissance, d'exclusion et de légitimation à l'œuvre dans les parcours professionnels des femmes noires diplômées en Belgique. Dans cette perspective, ce mémoire mobilise plusieurs cadres théoriques complémentaires. D'une part, l'intersectionnalité permet de penser l'imbrication des rapports de pouvoir liés au genre, à la race et à la classe, et de saisir comment ces dimensions se renforcent mutuellement dans les expériences de discrimination. D'autre part, la théorie des capitaux de Pierre Bourdieu éclaire les inégalités dans l'accès, la mobilisation et la reconnaissance des ressources sociales, éducatives et culturelles, révélant les hiérarchies implicites qui dévalorisent certains parcours. Enfin, la sociologie des épreuves propose une lecture

dynamique des trajectoires professionnelles, en mettant en lumière les confrontations répétées à des obstacles structurels, ainsi que les stratégies d'adaptation et de résistance développées par les individus. Articulés ensemble, ces cadres permettent une lecture nuancée de la complexité des parcours professionnels. Ils éclairent les mécanismes d'exclusion ainsi que les ressources mobilisées dans un contexte marqué par des inégalités systémiques.

2 Cadre théorique

Ce chapitre a pour objectif de présenter les **outils conceptuels** mobilisés pour analyser les inégalités professionnelles auxquelles font face les femmes noires diplômées en Belgique. L'enjeu dépasse la simple description de parcours individuels : il s'agit de comprendre les dynamiques sociales, institutionnelles et symboliques qui les structurent. Pour cela, trois cadres théoriques ont été retenus.

Tout d'abord, l'**approche intersectionnelle** permet d'appréhender les effets croisés du genre, de la race, de la classe et du statut migratoire, en mettant en lumière la manière dont ces rapports de pouvoir se combinent dans les expériences sociales.

Ensuite, la **théorie des capitaux** de **Pierre Bourdieu** nous aide à interroger la distribution inégale des ressources (éducatives, sociales, symboliques) et leur capacité différenciée à être valorisées en fonction des contextes.

Enfin, la **sociologie des épreuves**, proposée par **Danilo Martuccelli**, offre une perspective pour analyser les formes subjectives de confrontation à l'ordre social et les logiques d'individuation qui en découlent.

Chacun de ces cadres permet de saisir une dimension spécifique de la problématique étudiée. Articulés ensemble, ils constituent une grille d'analyse transversale qui relie les structures sociales, les ressources disponibles et les expériences vécues par les personnes concernées.

2.1 L'intersectionnalité : penser les oppressions croisées

L'intersectionnalité est un concept théorisé par la juriste afro-américaine Kimberlé Crenshaw (1989), qui s'appuie sur les luttes féministes noires des années 1970-1980 aux États-Unis. Ce concept émerge du constat que les femmes noires étaient invisibilisées à la fois dans les luttes féministes, souvent centrées sur les femmes blanches, et dans les luttes antiracistes, qui se concentraient sur les hommes racisés. Ces femmes subissaient simultanément plusieurs formes d'oppression (racisme, sexisme, classisme), sans que leurs

vécus spécifiques soient pleinement reconnus dans ces espaces. L'intersectionnalité est donc née d'une exigence de visibilité et de justice.

Plutôt que d'une simple addition de discriminations, l'intersectionnalité propose une lecture des rapports de pouvoir comme étant co-constitutifs : les différentes dimensions de l'identité sociale (genre, race, classe, sexualité, statut migratoire, etc.) s'entrelacent pour produire des effets spécifiques selon les contextes (Bilge, 2015 ; Collins, 2000 ; Jaunait & Chauvin, 2013).

Prenons l'exemple d'une femme noire lesbienne : elle ne subit pas de manière isolée le racisme, le sexisme et l'homophobie. Ces différentes formes d'oppressions se croisent, se renforcent et produisent une expérience singulière, irréductible à la simple somme de ses composantes. C'est un peu comme si plusieurs vents soufflaient en même temps, rendant la traversée plus difficile que si chacun agissait seul.

Cette grille de lecture est particulièrement utile pour analyser les discriminations systémiques dans le monde du travail. Malgré leurs qualifications, les parcours de ces femmes sont parfois entravés. La non-reconnaissance de leurs compétences peut se heurter à des normes eurocentrées, des stéréotypes implicites et un accès limité aux réseaux professionnels (Diop, 2016 ; Gallot et al., 2020). L'approche intersectionnelle permet également de mettre en lumière les inégalités dans l'accès aux soutiens ou aux opportunités de carrière. Ces femmes évoluent fréquemment dans des contextes professionnels où elles manquent de relais internes et voient leurs compétences peu valorisées en dehors des cercles communautaires (Coelho Júnior & Hein, 2021 ; Unia, 2022). L'intersectionnalité révèle ainsi pourquoi certaines ressources (comme les diplômes ou les compétences) n'ont pas la même valeur selon le profil de la personne qui les porte.

Cette logique d'imbrication des rapports sociaux se manifeste aussi dans d'autres secteurs. Christelle Avril (2014), par exemple, montre que dans le domaine de l'aide à domicile en banlieue parisienne, les femmes noires sont perçues comme « nonchalantes » ou

« hypersexualisées », tandis que les femmes arabes sont vues comme « soumises ». Ces stéréotypes racialisés, articulés au genre et à la classe sociale, influencent directement les

conditions d'embauche et les rapports professionnels, révélant concrètement les effets de l'intersection des dominations.

Toutefois, il est essentiel de rester attentif aux usages contemporains de l'intersectionnalité, notamment dans les milieux académiques et institutionnels. Sirma Bilge (2015) alerte sur le risque de ce qu'elle nomme le « blanchiment de l'intersectionnalité » : un processus par lequel ce cadre critique est dépolitisé, vidé de son ancrage féministe noir, et transformé en outil de gestion technocratique de la diversité. Ce blanchiment se manifeste notamment lorsque l'intersectionnalité est utilisée pour donner une image inclusive à des institutions sans remettre en cause leurs structures de pouvoir. Elle devient alors un simple label de reconnaissance des « différences », compatible avec les normes dominantes, mais détaché de tout projet de transformation sociale. Conserver la dimension située, politique et critique de l'intersectionnalité est donc essentiel pour qu'elle demeure un outil d'émancipation.

Enfin, si l'intersectionnalité met en lumière les mécanismes de domination, elle n'exclut pas la possibilité que certaines caractéristiques minoritaires puissent être valorisées dans certains milieux spécifiques (par exemple, l'orientation sexuelle dans les secteurs culturels ou artistiques). Ces valorisations contextuelles ne doivent pas être confondues avec des privilèges structurels, qui renvoient à des avantages systématiques et généralisés (Bilge, 2015). Une femme noire, même valorisée dans certains cercles militants ou créatifs, reste exposée à des mécanismes structurels d'exclusion dans la plupart des sphères sociales dominantes.

Dans le cadre de cette étude, l'approche intersectionnelle nous permet d'analyser les trajectoires professionnelles des femmes noires diplômées en Belgique en nous intéressant à l'imbrication des rapports de genre, de race et de classe. Elle éclaire la manière dont ces rapports se combinent pour produire des obstacles spécifiques à la reconnaissance, à l'évolution et à la légitimité dans le monde du travail. C'est précisément cette articulation entre oppressions et ressources différenciées que nous explorerons à travers la théorie des capitaux développée par Pierre Bourdieu.

2.2 Les capitaux de Bourdieu : analyser la (non-)reconnaissance des ressources

Pierre Bourdieu (1930–2002), sociologue français né à Denguin dans les Pyrénées-Atlantiques, est l'un des penseurs majeurs de la sociologie critique contemporaine. Initialement formé à la philosophie, il se tourne vers la sociologie après une expérience marquante lors de son service militaire en Algérie. Ce terrain devient un point de bascule. Confronté à la violence coloniale et à la désorganisation des structures sociales traditionnelles, il développe une approche empirique critique des inégalités sociales, en insistant sur les formes invisibles de domination, notamment symboliques (Bourdieu, 2004).⁹

Sa théorie des capitaux permet d'analyser les ressources sociales non seulement en termes de quantité, mais selon leur valeur dans des contextes particuliers. Bourdieu distingue quatre types de capitaux (Bourdieu, 1980).

- Le **capital économique** : il désigne les ressources financières et matérielles.
- Le **capital culturel** : il comprend les compétences, dispositions et titres scolaires : il peut être incorporé (manières d'être), objectivé (biens culturels) ou institutionnalisé (diplômes).
- Le **capital social** : il comprend les réseaux de relations mobilisables.
- Le **capital symbolique** : il renvoie à la reconnaissance sociale, à la légitimité conférée à un individu dans un champ donné.

Pour Bourdieu, la valeur d'un capital dépend de sa reconnaissance : « *Toute espèce de capital fonctionne comme capital symbolique tant qu'elle est méconnue comme force de domination* » (Bourdieu, 1980). Autrement dit, une ressource n'a de valeur qu'à condition d'être perçue comme légitime dans un contexte donné.

⁹ *Esquisse pour une auto-analyse* a été rédigé par Pierre Bourdieu peu avant sa mort, à la demande de la maison d'édition allemande Suhrkamp. Il a d'abord été publié en 2002 e, allemand sous le titre *Skizze einer Selbstanalyse*, avant de paraître en français en 2004 aux éditions Raison d'agir. Il s'agit d'un retour réflexif sur sa trajectoire intellectuelle, notamment sur son expérience en Algérie, qu'il identifie comme un moment fondateur de son engagement sociologique.

Ce cadre permet de comprendre pourquoi les femmes noires diplômées, bien que qualifiées, rencontrent des obstacles persistants. Leurs diplômes peuvent être peu reconnus, leurs réseaux professionnels limités, et leur légitimité, contestée.

Cette sous-reconnaissance de leurs ressources traduit des mécanismes de disqualification symbolique¹⁰, où la race et le genre influencent la façon dont leurs compétences sont perçues. Le capital symbolique peut sembler universel, mais sa reconnaissance dépend des normes sociales dominantes. Il est étroitement lié aux rapports de pouvoirs structurels¹¹, notamment liés à la race, au genre ou à la classe sociale, qui affectent la crédibilité accordée à certains profils dans un espace donné, comme le marché du travail.

Le genre intervient également dans la reconnaissance symbolique¹². Certaines formes de capital culturel comme l'expressions verbale, les diplômes en sciences humaines, ou les compétences relationnelles, sont parfois associés à des traits féminins et donc socialement dévalorisées dans des milieux professionnels dominés par des normes masculines. Dans le cas des femmes noires, cette assignation genrée se combine à des préjugés raciaux, produisant un effet cumulé de disqualification symbolique renforcée, malgré un haut niveau de formation (Crenshaw, 1991).

¹⁰ La disqualification symbolique désigne un processus par lequel un individu ou un groupe voit ses ressources (diplôme, expérience, manière d'être) dévaluées ou perçues comme illégitimes, non en raison de leur qualité intrinsèque, mais en fonction de normes sociales dominantes (souvent masculines et eurocentrées). Elle traduit une forme subtile de rejet social qui empêche la reconnaissance effective du capital possédé (Bourdieu, 1980).

¹¹ Les rapports de pouvoir structurels désignent des formes de domination inscrites dans les institutions, les normes sociales et les représentations collectives, qui produisent des inégalités durables entre groupes sociaux, sans nécessiter de volonté discriminatoire explicite. Chez Bourdieu, ces rapports passent par des mécanismes de légitimation (langage, diplômes, savoirs) qui renforcent la position des groupes déjà dominants (Bourdieu, 1980).

¹² La reconnaissance symbolique désigne le mécanisme par lequel des ressources (culturelles, sociales, économiques) sont valorisées socialement, c'est-à-dire perçues comme légitimes, dignes d'estime ou de promotion. Cette reconnaissance dépend du champ social concerné, et peut faire l'objet de hiérarchies implicites (ex. : valorisation des diplômes d'élite, des manières de parler, ou des codes de présentation) (Bourdieu, 1986).

Cette dévalorisation du capital culturel est notamment documentée par Meurs et Pailhé (2010) chez les immigré.es de première génération, c'est à-dire des personnes nées à l'étranger, et installées en France. Ces derniers montrent que les diplômes obtenus à l'étranger, même lorsqu'ils sont équivalents à ceux délivrés en France, sont souvent moins bien valorisés sur le marché du travail. Il ne s'agit toutefois pas d'un rejet uniforme des diplômes étrangers : la reconnaissance symbolique des titres varie selon leur origine géographique, institutionnelle et sociale. Les diplômes délivrés par des universités prestigieuses comme Harvard (Etats-Unis) ou Cambridge (Royaume-Uni), sont généralement perçus comme légitimes, tandis que ceux issus de pays du Sud ou de régions historiquement marginalisés (par exemple, l'Afrique subsaharienne, le Maghreb ou l'Europe de l'Est) ont tendance à être moins valorisés, en particulier lorsqu'ils sont portés par des personnes racisées. Ce mécanisme freine la conversion du capital culturel en capital économique ou symbolique, et renforce les inégalités professionnelles chez les personnes afrodescendantes qualifiées.

Il est cependant essentiel de souligner que le capital social constitue un facteur déterminant dans l'accès à l'emploi, en particulier pour les diplômé·es issus de groupes minoritaires. Comme le rappelle Baumann, « l'insertion dans le monde du travail dépend souvent davantage des réseaux et de la sociabilité que de l'adéquation entre les qualifications et les postes disponibles » (Baumann, 2001).

Par ailleurs, il faut éviter de considérer le diplôme comme une garantie automatique d'insertion professionnelle car, en réalité, tous les diplômes n'ont pas la même valeur sur le marché du travail. Leur rendement dépend notamment de la filière, de l'établissement, et des ressources sociales mobilisables (Cordazzo & Jaoul-Grammare, 2010).

Ce constat est renforcé par le phénomène de déclassement, qui touche de plus en plus de titulaires de diplômes supérieurs. Comme le note Hussenot, « la logique méritocratique pourrait créer de plus en plus d'insatisfaits parmi les plus diplômés ¹³ » (Hussenot, 2024).

¹³ La logique méritocratique désigne l'idée selon laquelle la réussite sociale devrait découler exclusivement du mérite individuel, mesuré par les efforts, les compétences et les diplômes. Hussenot (2024) souligne que cette promesse est de plus en plus remise en question, car un grand nombre de diplômé·es, notamment de master, n'accèdent pas aux positions sociales ou professionnelles auxquelles leur niveau d'étude semblait les prédestiner.

Il est donc crucial de considérer la hiérarchie implicite entre formations, qui fait qu'un ingénieur en génie civil, par exemple, aura plus de chances d'intégrer rapidement le marché du travail qu'un diplômé en sciences humaines, indépendamment du niveau d'étude atteint.

La théorie des capitaux permet d'analyser les logiques de reconnaissance sélective et de mettre en lumière le décalage fréquent entre les compétences réelles et leur valorisation sur le marché du travail.

Elle complète utilement l'approche intersectionnelle, en offrant une lecture structurée des processus de valorisation ou de neutralisation des ressources. Elle s'articule également à la théorie des épreuves de Martuccelli, qui met en lumière les normes contraignantes auxquelles les individus doivent se conformer. Dans ce cadre, les femmes interrogées évoquent des difficultés telles que la non-reconnaissance de leurs diplômes, l'invisibilité dans les processus de recrutement ou la nécessité constante de prouver leur légitimité.

Si la théorie des capitaux éclaire les mécanismes de distribution et de reconnaissance des ressources, elle ne dit pas encore comment les individus vivent ou réagissent à ces logiques. Pour cela, la théorie des épreuves développée par Danilo Martuccelli offre un éclairage complémentaire.

2.3 La sociologie des épreuves

Danilo Martuccelli, né en 1966 à Lima (Pérou), est un sociologue franco-péruvien, professeur à l'Université Paris Cité et chercheur au CERLIS¹⁴. Il s'est imposé comme l'une des figures majeures de la sociologie française contemporaine, en développant une réflexion originale sur la manière dont les individus font face à la société. Au cœur de son travail se trouve la notion d'épreuve, qu'il définit comme un défi historique, socialement produit, inégalement distribué, et que les individus doivent affronter tout au long de leur parcours de vie (Martuccelli, 2010). L'épreuve, dans cette perspective, est un révélateur

¹⁴ CERLIS : Centre de recherche sur les liens sociaux <https://www.cerlis.eu/>

des mécanismes sociaux : elle rend visible la tension entre les structures normatives et les subjectivités individuelles.

Martuccelli distingue principalement deux types d'épreuves.

- **Les épreuves institutionnelles** : liées aux dispositifs normatifs de la société (école, travail, famille), qui imposent aux individus des exigences de performance, de conformité ou de justification (Martuccelli, 2006).
- **Les épreuves existentielles** : plus diffuses, qui renvoient aux expériences de solitude, d'échec, de désajustement ou de perte de sens émergeant dans les interstices du social.

Ces deux dimensions, bien que distinctes, s'entrelacent. Les institutions façonnent les expériences intimes, tandis que les subjectivités affectent la manière dont les normes sont vécues, acceptées ou contestées (Martuccelli & Lits, 2009).

L'intérêt de cette approche réside dans sa capacité à concevoir l'individuation¹⁵ comme un processus social traversé par des tensions. Chaque individu est contraint de composer avec des épreuves dont il n'a pas choisi la forme, ni le moment. Les réponses peuvent être adaptatives, critiques, inventives ou résistantes. Comme le souligne Martuccelli, « un système d'épreuves organise un mode d'individuation » (Martuccelli, 2006).

Un exemple particulièrement pertinent est fourni par Eckert et Primon (2011), qui analysent l'expérience de jeunes issus de l'immigration confrontés à des discriminations sur le marché du travail. Dans leur étude, ils montrent que ces jeunes vivent la discrimination non comme une simple injustice ponctuelle, mais comme une véritable épreuve sociale. Elle affecte leur identité professionnelle, leur confiance en soi et leur motivation. Pour ces jeunes, être écarté d'une opportunité d'emploi ne représente pas seulement une barrière économique, mais une forme de disqualification existentielle

¹⁵ Danilo Martuccelli entend par *individuation* le processus par lequel un individu se construit comme sujet singulier en répondant aux épreuves que lui impose la société. Ce processus n'est ni pure autonomie, ni simple reproduction des structures : il reflète la manière dont les personnes composent avec les normes sociales qui les traversent. L'individuation, ainsi définie, se forme dans l'écart entre ce qui est attendu d'un individu et la manière dont celui-ci y répond, selon ses ressources, ses résistances ou ses ajustements (Martuccelli, 2006 ; Martuccelli & Lits, 2009).

(Eckert & Primon, 2011). Face à ces défis, de nombreuses personnes développent des stratégies d'ajustement, telles que la modification de leur nom, de leur apparence ou le recours à des réseaux communautaires. Ces réactions montrent la nécessité de s'adapter à des normes sociales implicites et souvent discriminantes, illustrant le processus d'individuation de Martuccelli, où l'individu fait face à des attentes normatives silencieuses et asymétriques dans un contexte d'incertitude. Toutefois, Martuccelli souligne que les épreuves ne produisent pas uniquement des ajustements visibles, mais peuvent également engendrer des formes de désengagement, de retrait ou de fatigue psychique, notamment lorsque les normes sont implicites et les règles du jeu peu explicites (Martuccelli, 2010).

Cette perspective est essentielle dans le cadre de ce mémoire, centré sur les parcours professionnels de femmes noires diplômées en Belgique. En croisant les rapports de genre, de race, et de migration, ces parcours révèlent une accumulation d'épreuves sociales souvent invisibilisées. La notion d'épreuve permet de comprendre comment les femmes interrogées négocient leur place dans un monde professionnel traversé par des logiques d'exclusion. Elle éclaire à la fois les obstacles structurels (déclassement, la discrimination, non-reconnaissance des diplômes) et les ajustements individuels (réorientations, contournements, résistances silencieuses).

Par ailleurs, Martuccelli insiste sur le fait que les épreuves sont historiquement situées et socialement standardisées. Elles ne surviennent pas au hasard, mais s'inscrivent dans des contextes normatifs qui assignent des attentes spécifiques à chaque position sociale. L'originalité de son approche réside dans sa capacité à ne pas réduire les parcours à des effets mécaniques de la domination, mais de souligner la variabilité des réponses et la complexité des processus d'individuation. Comme il le précise, « les épreuves ne sont ni totalement contingentes, ni entièrement déterminées ; elles sont configurées par des systèmes d'attentes sociaux » (Martuccelli, 2015).

L'articulation entre ces trois cadres : intersectionnalité, capitaux et épreuves, permet une lecture complexe et nuancée des parcours. Elle relie les expériences individuelles aux structures sociales, tout en tenant compte des marges de résistance et de recomposition possibles

2.4 Synthèse

Ce chapitre a permis de présenter l'articulation de trois cadres théoriques : **l'intersectionnalité**, la **théorie des capitaux** et la **sociologie des épreuves**. Ensemble, ces concepts permettent de construire une analyse à la fois cohérente, nuancée et multidimensionnelle des inégalités professionnelles vécues par les femmes noires diplômées. Loin de s'exclure, ces approches se répondent et se renforcent mutuellement.

L'approche intersectionnelle ancre l'analyse dans une lecture structurelle des rapports de pouvoir croisés, en mettant en lumière les effets cumulatifs du genre, de la race, de la classe et du statut migratoire. Elle constitue une base essentielle pour comprendre pourquoi certains parcours professionnels sont systématiquement entravés, malgré un niveau élevé de qualifications.

La théorie des capitaux de Bourdieu vient approfondir cette lecture en mettant l'accent sur la distribution inégale des ressources, mais surtout sur les conditions sociales de leur valorisation. Elle rend compte du décalage fréquent entre les compétences détenues et leur reconnaissance effective dans un contexte professionnel hiérarchisé et normé.

Enfin, la **sociologie des épreuves** de Martuccelli introduit une dimension subjective et dynamique à l'analyse. Elle permet de comprendre comment les femmes concernées affrontent les normes sociales dominantes, les attentes institutionnelles, et les défis quotidiens liés à leur parcours. Ce cadre permet de penser les trajectoires comme le résultat d'une confrontation constante entre contraintes structurelles et capacités individuelles d'ajustement, de résistance ou de recomposition.

L'utilisation conjointe de ces trois perspectives offre une approche multidimensionnelle des inégalités, attentive à la fois aux structures, aux ressources et aux expériences vécues. Cette grille de lecture théorique guide l'analyse des récits recueillis et éclaire l'interprétation des mécanismes de blocage, de contournement ou de mobilisation présents dans les parcours professionnels étudiés.

3 Approche méthodologique

3.1 Recours aux entretiens biographiques

Dans le cadre de cette recherche, nous avons opté pour une méthodologie qualitative centrée sur la réalisation d'entretiens biographiques. Cette approche vise à restituer la complexité des parcours professionnels de femmes noires diplômées, en articulant expériences individuelles et dynamiques sociales. Elle permet de faire émerger les significations que les participantes attribuent à leur parcours, en valorisant leur subjectivité et leur capacité d'interprétation.

Comme le rappellent Van Campenhoudt, Quivy & Marquet, (2017), cette méthode permet d'accéder à la richesse de la parole des enquêtées et aux logiques subjectives souvent invisibles dans les approches quantitatives. « Le récit de vie est une manière d'accéder à la signification que les individus donnent à leurs expériences » (Van Campenhoudt et al., 2017).

Particulièrement adaptée à l'étude des trajectoires minorisées, cette méthode permet de mettre en lumière les effets du genre, de l'origine sociale et de l'ethnicité sur les parcours professionnels, sans les lisser, ni les normaliser. Elle valorise la voix des enquêtées, dans leurs propres termes, et rend visibles les tensions, ressources et stratégies mobilisées.

3.2 Pertinence méthodologique

Le choix d'entretiens biographiques combinés à un recrutement en réseau répond à la volonté de documenter de manière détaillée les expériences professionnelles minorisées. Cette méthode permet de capter à la fois des faits objectifs (emploi, diplôme) et des dimensions plus subjectives : perception des obstacles, rôles sociaux, rapports au diplôme ou au travail, et formes de soutien mobilisées. Elle s'inscrit pleinement dans la perspective intersectionnelle de cette recherche.

3.3 Constitution de l'échantillon : méthode dite "boule de neige"

La constitution de l'échantillon repose sur la méthode de la « boule de neige » (Van Campenhoudt et al., 2017). Cette méthode est couramment utilisée en sciences sociales pour atteindre des groupes peu visibles. Elle consiste à identifier quelques premières participantes répondant aux critères de recherche, puis à leur demander de recommander d'autres femmes correspondant également à ces critères.

Les premières participantes, issues de mon réseau personnel, m'ont permis de contacter d'autres femmes répondant aux critères de recherche. Le fait d'être née en Belgique ou non n'était pas un critère déterminant. Le critère central était l'obtention du diplôme universitaire en Belgique, garantissant une base commune d'ancrage scolaire dans le contexte national.

Malgré les contraintes de terrain telles que la disponibilité ou les refus de participation, l'échantillon retenu présente une diversité suffisante de profils en termes de secteurs, statuts professionnels et parcours migratoires. Nous avons veillé à cette hétérogénéité afin d'éviter une homogénéisation des expériences.

3.4 Composition de l'échantillon

Les six participantes, âgées de 33 à 45 ans, sont diplômées de l'enseignement supérieur et résident en Belgique. Elles sont originaires de divers pays d'Afrique subsaharienne (Cameroun, Côte d'Ivoire, RDC¹⁶) et exercent dans des secteurs variés tels que l'enseignement, la fonction publique, la finance ou l'entrepreneuriat.

Les entretiens ont été enregistrés, puis intégralement retranscrits. Un portrait de chaque participante a été dressé, suivi d'une analyse thématique verticale. Cette analyse s'appuie sur une lecture intersectionnelle, tenant compte du croisement entre genre, race, classe et parcours migratoire. Cette approche permet de faire émerger des motifs récurrents, des tensions vécues ainsi que les stratégies d'action déployées dans des environnements souvent hostiles.

¹⁶ RDC : République Démocratique du Congo

Une attention particulière a été portée à la diversité des parcours. Certaines participantes sont aujourd'hui stabilisées dans leur carrière, d'autres continuent à jongler entre emploi précaire, formation et recherche d'opportunités. Cette hétérogénéité permet de mieux saisir les effets différenciés des structures sociales sur les itinéraires professionnels, et de mieux comprendre la manière dont les femmes noires diplômées négocient leur place dans un marché du travail.

3.5 Posture de recherche située et réflexive

En tant que femme noire, ma position de chercheuse sur les parcours de femmes similaires a enrichi mon travail. Elle m'a permis de mieux comprendre leurs expériences et de créer une relation de confiance, essentielle pour des échanges profonds.

Cependant, cette proximité soulève aussi des défis méthodologiques et éthiques. L'un des principaux risques identifiés est celui du biais de confirmation, la tentation, même inconsciente, de privilégier les éléments faisant écho à mes propres expériences. Pour y faire face, j'ai adopté une écoute active et des stratégies comme le silence ou les questions ouvertes. Bien que mon vécu ait nourri mon analyse, j'ai veillé à ne pas généraliser, chaque parcours étant singulier.

Dans une démarche réflexive, des stratégies additionnelles pourraient être envisagées pour réduire les biais, comme la double codification des données avec un·e collègue extérieur·e ou l'organisation de temps de discussion avec d'autres chercheur·euse·s pour mettre en perspective les interprétations.

4 Présentation des portraits :

Cette section du mémoire est consacrée à la présentation des portraits et à l'analyse de six parcours de femmes noires diplômées, rencontrées dans le cadre du travail de terrain. À travers ces récits de vie, il s'agit de rendre visibles des trajectoires singulières, tout en mettant en lumière les dynamiques structurelles souvent invisibles, qui façonnent les expériences professionnelles, sociales et personnelles de ces femmes en contexte migratoire.

Les entretiens ont été réalisés majoritairement dans des cadres intimes, selon les disponibilités et préférences des participantes. Deux échanges ont eu lieu dans l'espace public, les autres se sont déroulés au domicile des participantes, parfois en présence d'enfants ou dans le rythme du quotidien. Cette diversité de contextes a permis de recueillir une parole incarnée, ancrée dans la réalité concrète des vies de ces femmes. Les relations préexistantes (amitié d'enfance, connaissances communes, ou premier contact lors du terrain) ont aussi influencé la forme et la profondeur de l'échange, tout en contribuant à établir une atmosphère de confiance.

Plutôt que de les présenter comme de simples "témoignages", ces portraits s'inscrivent dans une démarche d'analyse qualitative dite verticale. Celle-ci vise à saisir, pour chacune d'entre elles, les spécificités de leur itinéraire, les ressources mobilisées, les obstacles rencontrés, et les stratégies déployées. Chaque portrait est structuré autour de huit axes d'analyse, en lien avec le cadre théorique du mémoire : le contexte personnel, le parcours éducatif, l'accès au marché du travail, l'évolution de carrière, les réseaux de soutien, les capitaux mobilisés (économique, social, symbolique), l'articulation vie privée / vie professionnelle, et enfin les représentations du succès.

Ces récits permettent de croiser les dimensions intimes et structurelles, individuelles et collectives. Ils donnent à voir, de manière située, comment le genre, la race, le statut migratoire ou encore la classe sociale interagissent pour façonner des parcours marqués par la persévérance, la lucidité, mais aussi par des formes de résistance souvent silencieuses.

En mettant en récit ces expériences, cette section entend restituer la complexité des parcours, sans les enfermer dans une lecture victimisante. Elle vise au contraire à souligner la richesse des ressources subjectives, affectives, communautaires et stratégiques mobilisées par ces femmes pour tracer leur propre chemin dans un système encore profondément inégalitaire.

Le tableau suivant présente un aperçu des profils des six participantes.

Tableau 1: Présentation des six participantes :

Nom	Âge	Origine	Situation familiale	Diplômes et pays d'obtention	Emploi actuel
Marie	45 ans	RDC	Célibataire, sans enfants	Bachelier en ressources humaines (Belgique), Master en sciences du travail (Belgique), Master en études de genre (en cours - Belgique)	En reprise d'études et en recherche d'emploi
Laetitia	38 ans	Côte d'Ivoire	Mariée, sans enfants	Master en information-communication (Côte d'Ivoire et France), Bachelier en ressources humaines (Belgique)	Employée back office dans une entreprise du secteur de l'énergie
Jenny	43 ans	Cameroun	Mariée, mère de trois enfants	Master en mathématiques financières (Cameroun/Allemagne), Master en Sciences Mathématiques à finalité didactique AESS Agrégation de l'enseignement secondaire supérieur (Belgique)	Enseignante (professeure de mathématiques) dans l'enseignement secondaire supérieur
Nadine	44 ans	Cameroun	Mariée, mère de trois enfants	Master en Mathématiques (option Biostatistiques) (Cameroun), Master en Sciences de gestion (Belgique) Master en Sciences actuariat (Belgique)	Spécialiste en gestion des risques au sein d'une compagnie d'assurances
Claire	33 ans	Côte d'Ivoire	En couple, mère de deux enfants	Licence en Economie (Turquie), Master en sciences de gestion (Belgique) Master complémentaire Analyse des risques financiers (Belgique)	Employée administrative dans la fonction publique
Aurélie	33 ans	Congolaise Née en Belgique	Célibataire, sans enfants	Master en communication (Belgique)	Fondatrice d' <i>Entrepreneur</i> , entrepreneure

4.1 Portrait Marie : « Le diplôme ne suffit pas »

Marie, 43 ans. Originaire de la République démocratique du Congo est célibataire sans enfant. Elle détient un bachelier en ressources humaines et des masters, l'un en sciences du travail, l'autre et en études de genre (en cours). Aujourd'hui en reprise d'études, elle est en recherche d'emploi.

L'entretien a eu lieu dans un lieu public à Bruxelles (le Quick de la gare du midi), choisi pour sa facilité d'accès. Bien que ce contexte puisse être perçu comme impersonnel, il a permis un échange préalable informel, facilitant l'émergence d'une parole libre. Le climat de confiance s'est rapidement installé, ce qui a donné lieu à un entretien riche d'une heure quarante, au cours duquel Marie s'est livrée avec sincérité.

Un parcours bousculé par l'exil

À 45 ans, Marie choisit de se présenter sous ce prénom, en hommage à sa grand-mère. Elle est originaire de Kinshasa, en République Démocratique du Congo, où elle a grandi dans une famille nombreuse, polygame et privilégiée. Son père, proche du régime de Mobutu, perd tout avec l'arrivée d'un nouveau pouvoir. Emprisonné, il devient le point de bascule de l'histoire familiale. À 18 ans, Marie arrive en Belgique dans le cadre d'une demande d'asile.

« On est venu comme réfugiés par rapport à la situation (politique), et c'est comme ça que je suis arrivée ici en Belgique. »

Le changement est radical. En RDC¹⁷, elle bénéficiait d'un capital économique et social élevé. En Belgique, elle doit tout recommencer, dans un contexte de précarité administrative, sans réseau familial ni soutien local. Ce déracinement pèse fortement sur ses premières années d'installation, rendant son insertion sociale et professionnelle plus difficile.

¹⁷ RDC : République Démocratique du Congo

Études et adaptation

Contrainte par les possibilités limitées ouvertes aux étudiants étrangers, Marie s'oriente vers un bachelier en gestion des ressources humaines, un choix davantage dicté par l'accessibilité des filières que par une réelle vocation.

« La plupart des étudiants immigrés s'inscrivaient dans une haute école à Mons car c'est là qu'on acceptait facilement les étudiants étrangers... nous avons suivi le groupe... il n'y avait que deux options, j'ai choisi les ressources humaines. »

« Quand je suis arrivée ici, mes parents ne m'ont pas vraiment dit quel métier je devais faire. J'ai choisi la gestion des ressources humaines... je l'ai appris en pratiquant pendant mon cursus. »

Sous la pression implicite de sa famille, pour qui un diplôme occidental est un marqueur de prestige, elle suit son cursus sans réel accompagnement. Le manque de soutien académique, conjugué à des préjugés sur certaines institutions, limite son champ des possibles.

Cette pression est également contrebalancée par les mises en garde de ses compatriotes de la diaspora. Selon eux, le parcours universitaire serait trop ardu et semé d'embûches. Ils l'avertissaient avec insistance :

« C'est trop difficile, tu n'y arriveras pas. »

Derrière ces mots se cachaient peut-être une forme de bienveillance mal orientée, mêlée à leurs propres désillusions ou à une peur intériorisée de l'échec.

Entre qualifications et discriminations

Diplômée, Marie se heurte aux logiques d'exclusion du marché du travail. Malgré des années d'efforts, ses candidatures dans son domaine de formation n'aboutissent pas, et elle doit accepter des emplois précaires et déqualifiés. Après quatre années de recherches infructueuses, elle accepte finalement un emploi dans une papeterie.

« J'ai cherché pendant quatre ans et je n'ai jamais été prise pour des emplois en ressources humaines, malgré mon bachelier. »

Le déclassement professionnel qu'elle subit n'est pas interprété comme un accident individuel mais comme l'effet systémique de discriminations raciales et de réseau. Elle partage un exemple révélateur : une amie noire, adoptée par une famille blanche, portant un nom belge, bénéficie d'opportunités professionnelles auxquelles elle-même n'a pas accès.

« Elle portait le nom de D'Outre-le-pont, et elle était souvent sollicitée par l'agence intérim pour des emplois où moi j'étais surqualifiée. »

La couleur de peau, le nom, les réseaux : autant de filtres implicites qui déterminent l'accès à l'emploi, au-delà des compétences réelles.

Freins à l'évolution professionnelle

Son expérience professionnelle se caractérise par une série de petits boulots et d'occasions manquées. Malgré son master, elle reste en marge du marché de l'emploi qualifié.

« Je me suis dit que malgré mon master, on ne me donne toujours pas l'opportunité que je mérite. »

Face à l'impasse, elle tente une expérience en Afrique, où elle travaille dans une ONG grâce à une connaissance familiale. À son retour en Belgique, elle intègre une association, aidée par un compatriote (qui y travaille) lui-même en situation de déclassement.

L'analyse de son récit révèle la récurrence d'un plafond de verre où les compétences comptent moins que l'image sociale que renvoyée. Les femmes noires diplômées comme elle, peinent à faire valoir leur légitimité dans un système saturé de biais.

Réseaux de survie

Faute de soutien institutionnel, Marie recourt à des solidarités de proximité : amies, membres de la communauté, opportunités saisies au gré des rencontres. Loin de constituer un véritable capital social structuré, ces appuis ponctuels témoignent des stratégies de contournement développées pour survivre dans un espace professionnel peu accessible.

Elle souligne également l'importance de la foi comme appui psychologique et moteur de persévérance :

« Ma foi m'a vraiment aidée à garder le cap, à ne pas sombrer dans le découragement face aux difficultés. »

Ce sont ces ressources informelles et spirituelles qui lui permettent de tenir, face à un système qui la marginalise.

Les capitaux à l'épreuve

Malgré ses deux masters, son capital culturel reste sous-valorisé sur le marché du travail belge. Le décalage est flagrant entre ses qualifications et la réalité de son parcours, marqué par un capital économique instable, construit à partir de petits emplois et de périodes de chômage.

« Le diplôme, bien qu'il soit précieux, ne suffit pas à m'ouvrir les portes du marché du travail »

Son capital social est faible, car elle ne dispose pas de relais influents pour la soutenir. Quant à son capital symbolique, celui de femme noire diplômée, il peine à être reconnu dans un environnement où l'ascension repose encore largement sur des logiques de cooptation excluantes.

Entre aspirations personnelles et normes collectives

Sans enfants, séparée, Marie est confrontée à une double injonction. D'une part, elle doit à la fois travailler pour survivre, et construire une carrière. D'autre part, elle évolue dans une société où le mariage et la maternité sont des critères de réussite féminine, en contradiction parfois avec ses aspirations à l'autonomie.

« Il fallait travailler pour survivre, tout en cherchant à avancer dans ma carrière. »

Cette ambivalence la place en situation de tiraillement entre ses choix de vie personnelle et les attentes de sa communauté d'origine.

Redéfinir la réussite

Pour Marie, la réussite ne réside plus dans la reconnaissance institutionnelle, mais dans la fidélité à ses propres valeurs et la capacité à persévérer face aux freins structurels.

« Je pense que même avec mes diplômes, ce n'est pas suffisant ici. Le succès est aussi une question de chance, de réseau, et de couleur de peau. »

Son idéal de réussite inclut l'autonomie intellectuelle, la cohérence personnelle, et le respect de ses propres choix, même si cela implique de renoncer à certaines opportunités.

Synthèse : Résister en silence : le courage d'exister autrement

À travers le parcours de Marie, on observe comment les inégalités structurelles liées au genre, à la race, au statut migratoire et au déficit de réseau pèsent lourdement sur les trajectoires professionnelles. Son expérience montre moins une conquête individuelle contre l'adversité qu'une série d'ajustements et de résistances discrètes, construites dans un environnement marqué par l'exclusion.

En dépit de ses qualifications académiques, Marie demeure exclue du marché du travail. Mais elle continue d'avancer avec persévérance, sans pour autant renoncer.

Analyse verticale :

❖ Intersectionnalité : les effets croisés du genre, de la race et de l'origine migratoire dans l'accès à l'emploi qualifié

Le parcours de Marie est structuré par une combinaison de rapports sociaux qui interagissent et se renforcent mutuellement. Femme, noire, d'origine congolaise, et titulaire de diplômes belges, elle se heurte à une série d'obstacles à l'insertion professionnelle dans des secteurs pourtant en adéquation avec ses qualifications. Les processus de discrimination qu'elle évoque ne s'expriment pas uniquement à travers des actes explicites, mais également par des mécanismes plus diffus comme le traitement différencié des candidatures en fonction du nom ou de la consonance perçue du CV.

Ces obstacles ne s'additionnent pas, mais produisent des effets spécifiques. Le genre, combiné à la racialisation et au statut postcolonial, construit une position sociale où la reconnaissance des compétences reste conditionnelle, et souvent précaire. Le nom, la couleur de peau et l'origine migratoire deviennent des filtres symboliques dans la sélection professionnelle, restreignant l'accès aux opportunités formelles malgré les efforts de conformité scolaire et professionnelle.

❖ **Théorie des capitaux : désajustement entre les ressources détenues et les logiques de valorisation du marché de l'emploi**

Marie détient un capital scolaire élevé : un bachelier en ressources humaines, un master en sciences du travail, un Master en cours en études de genre, qu'elle complète par une expérience professionnelle dans un ONG. Toutefois, la reconnaissance de ces ressources sur le marché de l'emploi reste partielle. Le capital culturel légitimé par des diplômes ne se convertit pas automatiquement en capital économique ou en capital symbolique, en raison des effets de sélection sociale liés à la racialisation.

En l'absence de réseau professionnel reconnu tel que des contacts dans les institutions ou les milieux professionnels qui pourraient recommander ou ouvrir des opportunités, Marie mobilise un capital social informel, basé sur des liens personnels ou familiaux. Ces appuis ponctuels fonctionnent comme des ressources de substitution, qui lui permettent d'accéder à certaines opportunités professionnelles. Ils compensent, sans remplacer, les réseaux classiques d'intégration.

L'expérience de l'échec dans les candidatures répétées, malgré les qualifications, produit une dissonance entre les attentes légitimes d'insertion professionnelle et les formes réelles de sélection. Cela conduit à des repositionnements successifs et à des choix professionnels souvent contraints.

❖ **Sociologie des épreuves : tension entre exigences normatives et expériences vécues**

Le parcours de Marie est traversé par une série d'épreuves, à la fois institutionnelles et subjectives, qui structurent sa relation au monde professionnel. Diplômée de l'enseignement supérieur belge, elle fait l'expérience d'un décalage persistant entre les promesses du capital scolaire et la réalité des opportunités d'emploi.

Epreuves institutionnelles : Les entretiens de recrutement et les candidatures sans réponse deviennent des espaces d'évaluation permanente. Les attentes implicites de conformité, de neutralité et d'aisance culturelle se heurtent à des critères rarement explicites. Ces exigences, souvent silencieuses, imposent à Marie une performance constante pour légitimer sa présence dans des environnements professionnels où elle perçoit une attente implicite de justification. Cette nécessité de prouver ses compétences, même dans des

secteurs où elle est formée, renvoie à une forme de contrôle social diffus, caractéristique des épreuves institutionnelles

Épreuves existentielles : Parallèlement, la répétition d'obstacles et l'absence de reconnaissance alimentent une tension intérieure et une charge émotionnelle. Marie vit un écart entre ce qu'elle est censée incarner (la diplômée qui réussit) et ce qu'elle vit concrètement. Cette expérience relève des épreuves existentielles : elle ne réside pas dans une exclusion manifeste, mais dans l'usure quotidienne des efforts invisibles et des attentes non satisfaites.

Face à ces contraintes, Marie ne se retire pas du champ professionnel, mais réoriente progressivement ses ambitions. Elle évoque la possibilité de se tourner vers d'autres espaces plus alignés avec ses valeurs. Ce déplacement n'élimine pas l'épreuve, mais en transforme la forme, illustrant la manière dont les parcours s'ajustent à des systèmes d'attentes non choisis.

4.2 Portrait Laetitia "Résister sans renoncer : une quête de légitimité"

Laetitia, 38 ans. Originaire de Côte d'Ivoire, est mariée sans enfant. Elle détient un master en information-communication, obtenu en Côte d'Ivoire et en France, ainsi qu'un baccalauréat en ressources humaines, obtenu en Belgique. Elle travaille actuellement en back office dans une entreprise active dans le secteur de l'énergie.

Je connais Laetitia depuis plusieurs années, une relation née par le biais d'une amie commune. Cette familiarité a facilité la préparation de notre entretien et permis d'installer un climat de confiance propice à un échange riche et fluide. Consciente des biais que cela peut impliquer, j'ai veillé à maintenir une posture d'écoute distanciée afin de ne pas projeter mes propres interprétations. Nous nous sommes retrouvées chez elle, le temps d'une pause déjeuner, dans un moment de calme suspendu au milieu du quotidien. La conversation, qui a duré un peu plus d'une heure, a balayé les différentes facettes de son parcours : son histoire migratoire, ses études, ses défis professionnels, mais aussi ses espoirs, ses aspirations et les stratégies qu'elle a mobilisées pour continuer d'avancer.

Dès les premiers échanges, Laetitia livre un récit articulé, qui met en évidence non seulement les contraintes qu'elle a rencontrées, mais aussi les ajustements progressifs qu'elle a mis en place pour tenter de trouver sa place dans ce qu'elle perçoit comme un environnement social et professionnel peu inclusif.

Laetitia est mariée à Georges (nom d'emprunt) depuis maintenant treize ans. Lui aussi originaire de la Côte d'Ivoire, Georges est titulaire d'un bachelier en informatique réseaux. Il est arrivé en Belgique peu après la fin de ses études secondaires, alors qu'il avait entamé des études de médecine en Côte d'Ivoire. Dans l'espoir de poursuivre ce cursus en Belgique, il a entamé une procédure d'équivalence et obtenu un CESS¹⁸. Cependant, ce diplôme, obtenu à l'étranger, ne lui a pas permis d'accéder à des études universitaires de

¹⁸ CESS : Certificat d'Enseignement Secondaire Supérieur. Il s'agit d'un diplôme délivré à l'issue de 6^e année ou 7^e année dans l'enseignement secondaire de plein exercice (source : <https://jurys.cfwb.be/jurys-secondaires/obtenir-mondiplome/certificat-denseignement-secondaire-superieur-cess/>)

type long, mais uniquement à des études supérieures de type court. Cette restriction, vécue comme une forme de déclassement, a été un coup dur. Après plusieurs hésitations, il s'est finalement réorienté vers le domaine informatique, et travaille aujourd'hui dans le secteur de l'IT¹⁹.

Cette brève introduction à Georges fait écho au parcours de Laetitia, qui a elle aussi connu un déclassement lié à la reconnaissance de ses qualifications. Il serait intéressant de mettre en perspective les expériences des hommes et des femmes racisés face à ces obstacles pour mieux en comprendre les spécificités et les points communs.

Des figures féminines inspirantes dans l'enfance

Laetitia grandit en Côte d'Ivoire dans un environnement familial où les femmes, autonomes et actives, occupaient une place centrale. Cette configuration a nourri chez elle une représentation de la réussite étroitement liée à l'éducation et à l'indépendance.

« J'ai grandi dans un milieu où j'ai toujours connu des femmes qui travaillaient. Donc je n'ai jamais été dans un milieu où la femme est au foyer... je n'ai pas connu ça. »

Dans cet héritage familial, les études supérieures ne sont pas un objectif en soi, mais une évidence. Elles constituent le prolongement naturel d'un mouvement de fond, collectif, familial. Cette transmission de capital culturel est fondatrice de son ambition. Elle la mène d'abord jusqu'au Master 1 (60 crédits ou Bac+4) en information-communication à Abidjan, puis en France pour y poursuivre ses études, et enfin en Belgique, pour des raisons à la fois personnelles et professionnelles.

Diplômes dégradés, compétences à prouver la double peine de l'expatriation

À son arrivée en Belgique, Laetitia découvre que son diplôme de Master 2, obtenu en France, n'est reconnu qu'à un niveau bac+4.

« En Belgique, mon diplôme a été reconnu mais dégradé d'un an. »

Cette dévalorisation a pour effet d'affaiblir son capital culturel et de remettre en question la légitimité de son parcours académique. Elle révèle par conséquent les mécanismes de hiérarchisation des savoirs selon leur lieu d'origine.

¹⁹ IT : secteur des technologies de l'information

Son parcours est également traversé par des discriminations plus insidieuses, qu'elle a rencontrées dès l'université. Laetitia raconte une expérience universitaire marquante, révélatrice de préjugés initiaux :

« A l'université, on devait faire un travail de groupe et on devait le faire par groupe de trois. C'est le professeur qui a constitué les groupes, et dans le mien, il y avait une Réunionnaise un Français parisien (blanc) et moi ».

« ... Et donc, une fois rentrée à la maison, je me mets directement au travail car j'estime que ce que le professeur demande est facile. Donc j'effectue le travail et puis j'envoie ma partie par mail. Suite à ça, le garçon qui faisait partie du groupe, me renvoie un mail après avoir lu mon travail. Il me dit : Laetitia, je voudrais m'excuser auprès de toi parce que quand le prof a fait le groupe et que j'ai vu que tu étais dans mon groupe, j'ai dit à Oriane (donc la Réunionnaise) que je ne veux pas travailler avec toi parce que je suis sûr que tu ne vas rien faire. Je lui ai dit que les Africains ne font rien et que c'est nous qui allions devoir nous taper le travail. Et que je ne voulais vraiment pas travailler avec toi ».

« Et donc je voudrais m'excuser d'avoir pensé ça de toi. Et aussi te dire qu'on ne connaissait pas la technique que tu as utilisée et on aimerait que tu puisses nous l'apprendre ».

L'expérience de Laetitia à l'université met en évidence une remise en question implicite de sa légitimité académique, nourrie par des préjugés raciaux et sociaux. Ce n'est qu'en démontrant ses compétences par ses résultats qu'elle a pu changer la perception de ses camarades. Cette situation illustre plus largement une hiérarchisation des critères de légitimité professionnelle, où l'origine géographique et sociale d'un individu peut invalider ses qualifications jusqu'à preuve du contraire.

Ni trop, ni pas assez : l'impasse de la surqualification et de l'origine sociale

À la sortie de ses études, Laetitia se heurte à un paradoxe. Trop diplômée pour certains postes, mais pas assez reconnue pour d'autres. Elle se résout à postuler à des emplois moins qualifiés, sans pour autant échapper aux refus répétés.

« Malgré ça, parfois j'avais des refus où on me disait que mon diplôme était trop élevé. »

Ce jeu d'équilibriste souligne les mécanismes de tri social implicites. La double peine ; surqualification administrative, sous-valorisation réelle, est révélatrice d'un système où l'accès à l'emploi reste largement conditionné par l'origine et le statut migratoire.

Pour Laetitia, même postuler pour un poste de bénévole devient une stratégie de survie professionnelle :

« J'ai postulé pour être bénévole à la Croix-Rouge... pour pouvoir rentrer dans le monde du travail. »

Son parcours montre que le déclassement n'est pas une simple dévalorisation, mais un état structurel auquel elle doit s'adapter.

Entrer dans le système par les marges

Finalement, c'est dans un call center qu'elle trouve un premier emploi stable, éloigné de sa formation mais qui lui permet d'entrer dans le monde professionnel. Ce point d'entrée inattendu devient un tremplin : elle y développe des compétences transversales, gagne en expérience, prend des responsabilités non officielles... jusqu'à être repérée. Une restructuration interne lui permet de gravir deux niveaux hiérarchiques d'un coup.

Mais cette progression ne suffit pas à redonner toute sa place à son diplôme.

« Même si j'évolue, mon diplôme master... ce n'est pas le master qui me permet d'aller dans cette fonction. C'est l'expérience qui me permet. »

Sa légitimité professionnelle s'ancre dans son expérience en entreprise, et non dans ses qualifications universitaires. Cette hiérarchie implicite, qui privilégie le savoir local au détriment des diplômes obtenus à l'étranger, dévalue symboliquement son parcours.

Un soutien conjugal constant, mais un réseau professionnel limité

Laetitia n'a pas pu s'appuyer sur un réseau professionnel structuré. Bien que son mari lui apporte un soutien moral constant, elle décrit son parcours comme marqué par un profond isolement professionnel. Les liens informels qu'elle a pu tisser dans sa vie privée n'ont pas réussi à se transformer en véritables opportunités sur le marché du travail.

Face à cette réalité, elle a développé une stratégie :

« Je me suis dit que je vais postuler à des endroits où je sais qu'on prend tout le monde, peu importe ton origine, ta classe sociale, ton diplôme. »

Elle a rapidement compris qu'il fallait contourner les milieux exclusifs pour se tourner vers des environnements plus ouverts. Pour elle, la légitimité ne s'obtient pas par le diplôme ou les références, mais par l'action et les résultats concrets.

Malgré tout, Laetitia garde un souvenir ému des quelques personnes qui l'ont aidée ponctuellement, comme une professeure ou une connaissance de sa famille (qui faisait office de figure maternelle) qui l'a accueillie lors de son arrivée en France.

Accumuler les preuves : recomposer les capitaux en contexte hostile

Face à la dévalorisation de son diplôme et avec pour objectif d'augmenter sa légitimité, Laetitia s'inscrit en cours du soir dans un bachelier en ressources humaines. Ce retour aux études constitue une tentative de requalification dans le contexte local.

« Je me suis inscrite en RH me disant que peut-être que si je fais une formation ici, ils vont au moins accepter de me prendre. »

Mais là encore, les discriminations persistent. La difficulté à trouver un stage est vécue comme une expérience collective. Toutes les étudiantes noires de sa classe ont rencontré des difficultés et essuyé des refus de stage. Cette observation nous amène à nous interroger sur les logiques d'exclusion racialisées qui semblent opérer dans le processus de sélection des stages.

« On était les seules à ne pas avoir de stage. On avait envoyé des CV, fait des démarches... mais rien. »

Faire bonne figure pour ouvrir des portes aux autres

L'aide d'une professeure permet à l'une de ses camarades d'obtenir un stage, mais cela s'accompagne d'une pression supplémentaire : l'idée de devoir "prouver" pour les suivantes.

« La prof a dû appeler elle-même l'entreprise pour qu'ils acceptent de la prendre. »

Laetitia rapporte ensuite que cette étudiante, une fois acceptée, a ressenti le poids d'une mission bien plus large que celle d'un simple stage :

"Elle a dit qu'elle sera une force de proposition, elle sera une stagiaire exemplaire, pour que ce soit plus facile pour les autres qui suivront."

Ce témoignage met en lumière une pression symbolique : ces trajectoires ne relèvent pas seulement d'une réussite individuelle, elles portent une mission collective. Celle d'ouvrir la voie aux suivantes.

Sur le plan économique, son parcours débute dans la précarité, marqué par des contrats de courte durée et des emplois en décalage avec son niveau de qualification. Une certaine stabilité finit par s'instaurer, sans pour autant s'accompagner d'une véritable mobilité ascendante. Son capital social demeure circonscrit à la sphère privée et affective, ce qui limite l'accès à des réseaux professionnels susceptibles de faciliter l'insertion ou l'évolution.

Composer avec les contraintes domestiques et professionnelles

Laetitia, sans enfants, doit néanmoins jongler entre emploi, études, et gestion quotidienne. Elle évoque cette période avec sobriété, mettant en lumière l'auto-discipline nécessaire pour tenir sur plusieurs fronts.

« C'était quand même dur d'allier le travail, les cours et la vie à la maison ».

Elle met ici en mots une charge invisible : celle, fréquente chez les femmes racisées, de devoir constamment en faire plus pour être reconnues. Dans un système qui ne reconnaît pas leurs compétences à leur juste niveau, la reprise d'étude devient une stratégie, mais aussi une épreuve, qui repose entièrement sur leurs épaules.

Ne pas lâcher son rêve : la réussite comme fidélité à soi-même

Pour Laetitia, la réussite ne se mesure ni au prestige du poste, ni au salaire. Elle refuse d'abandonner ses aspirations initiales : exercer un jour dans la communication ou les ressources humaines.

« Je veux toujours travailler dans ce que j'ai appris à l'école... mais je ne vais pas baisser les bras à cause des stéréotypes, des préjugés. »

Elle insiste sur le fait que le succès, pour elle, c'est aussi ne pas renoncer à ses objectifs, même lorsqu'ils sont reportés. Elle parle d'un équilibre fragile, fait d'adaptation, de

patience et de lucidité. En somme, sa réussite ne se résume pas à un statut, mais à la persévérance, au plaisir et au sens qu'elle trouve dans son travail.

Synthèse : Réussir par l'expérience, exister malgré les silences

L'histoire de Laetitia montre à quel point l'expérience professionnelle peut devenir un moyen essentiel de faire reconnaître ses compétences, notamment pour une femme noire immigrée. Face au déclassement, à l'effacement symbolique du diplôme, elle a choisi d'agir, de travailler, de se former à nouveau.

Sa trajectoire n'est pas linéaire, elle est faite de reprises, de contournements, de repositionnements. Elle a dû construire, pas à pas, une légitimité professionnelle. Elle incarne une réussite discrète, forgée dans l'endurance et la fidélité à soi.

Son parcours nous invite à repenser les critères classiques de réussite. Et si réussir c'était simplement tenir, apprendre à rebondir, et avancer avec cohérence dans un monde qui vous rend souvent invisible ?

Analyse verticale :

❖ 1. Intersectionnalité : effets croisés de la race, du genre, de l'origine migratoire et du diplôme « importé »

Le parcours de Laetitia illustre les effets cumulatifs et différenciés des rapports sociaux de race, de genre, de classe et de statut migratoire sur son insertion professionnelle. Bien que titulaire d'un master en information-communication, son diplôme est dévalorisé une première fois en France, et administrativement à son arrivée en Belgique. Cette dégradation, associée à des refus répétés d'emploi dans son domaine, révèle une forme de hiérarchisation implicite des parcours de formation, souvent liée à l'origine géographique et raciale.

Laetitia fait également état d'expériences concrètes de stigmatisation : elle mentionne l'impact possible de son nom de famille, l'absence d'opportunités d'entretien, et la nécessité de ne pas mettre de photo sur son CV pour éviter les jugements liés à son apparence. Ces éléments traduisent des formes de racialisation structurelle, où l'accès à l'emploi dépendrait non seulement des compétences, mais aussi de critères implicites liés à l'identité perçue.

Le genre, combiné à la racialisation, pèse dans la manière dont sa candidature est reçue, filtrée ou écartée, sans possibilité d'expression directe de son potentiel.

❖ **Théorie des capitaux : décalage entre ressources certifiées et reconnaissance institutionnelle**

Malgré son capital scolaire (master, Bachelier en Ressources humaines), Laetitia ne parvient pas à convertir immédiatement ses qualifications en poste à responsabilité. Elle constate l'inefficacité de ses diplômes dans les processus de sélection et accepte des postes inférieurs à son niveau de formation, notamment en call center. Ce décalage entre le capital culturel détenu et sa conversion sur le marché du travail révèle une forme de déclassement symbolique.

Le capital social qu'elle mobilise est limité aux cercles proches : un soutien familial, une figure maternelle en France, quelques contacts professionnels. En l'absence de réseaux professionnels solides, elle opte pour des stratégies de contournement en entrant dans des postes peu sélectifs, mais susceptibles d'ouvrir des voies d'évolution interne. Ce pragmatisme traduit une capacité à ajuster temporairement ses ambitions, en espérant des mobilités latérales ou ascendantes ultérieures.

Enfin, elle met progressivement en œuvre des stratégies de reconversion de son expérience en tentant de relier son poste aux compétences acquises en communication, tout en se formant pour renforcer l'ancrage local de son profil.

❖ **Sociologie des épreuves : confrontation aux normes implicites et ajustements progressifs**

Le parcours de Laetitia illustre une série d'épreuves qui jalonnent son itinéraire académique et professionnel, en résonance avec la sociologie de Danilo Martuccelli (2006). Dès son arrivée en Belgique, la dévalorisation de son diplôme, partiellement obtenu en Côte d'Ivoire, constitue une première épreuve normative. Cette remise en question institutionnelle la contraint à justifier en permanence la légitimité de ses qualifications.

Cette difficulté se prolonge dans sa recherche d'emploi, où elle rencontre un paradoxe de surqualification et de disqualification. Comme elle l'explique :

« Quand je postule pour un emploi correspondant au niveau master, ce sont des refus. Et quand je postule pour un poste inférieur, on me dit que mon diplôme est trop élevé. »

Face à cette absence de reconnaissance, Laetitia adopte une stratégie d'adaptation, se résolvant à occuper un poste de niveau inférieur. Ce choix, loin d'être un renoncement, est une stratégie de contournement qui, selon Martuccelli, illustre la capacité d'adaptation face aux attentes normatives rigides du marché du travail.

Ce constat inverse la hiérarchie classique des ressources : le diplôme, censé ouvrir les portes, s'efface devant une légitimation par la pratique. La reconnaissance professionnelle ne vient finalement pas de son diplôme, mais de son expérience, acquise au sein de l'entreprise. L'expérience devient alors la véritable "monnaie de reconnaissance", comme le confirme Laetitia :

« Je suis rentrée avec un diplôme master, mais c'est l'expérience qui me permet d'évoluer, pas le diplôme. »

Enfin, le parcours de Laetitia est également marqué par une épreuve existentielle profonde, caractérisée par le doute et la perte de confiance en ses capacités. Elle confie :

« Peut-être que je vais devoir abandonner mes objectifs de carrière... ça a été beaucoup, beaucoup, beaucoup compliqué. »

Sa décision de suivre une formation complémentaire en cours du soir s'inscrit dans une tentative de reprise de contrôle de sa trajectoire professionnelle, une réponse individuelle et proactive aux défis rencontrés. Ce choix ne résout pas la frustration initiale, mais témoigne d'une capacité à se réinventer face aux épreuves sociales.

4.3 Portrait Jenny : "Réussir sans trahir son équilibre"

Jenny, 43 ans, originaire du Cameroun, est mariée et mère de trois enfants. Elle possède un master en mathématiques financières et un master en sciences mathématiques, ainsi qu'une agrégation de l'enseignement secondaire supérieur, et enseigne les mathématiques dans l'enseignement secondaire supérieur.

J'ai fait la connaissance de Jenny (nom d'emprunt) dans le cadre de notre quotidien, par l'intermédiaire de nos enfants scolarisés dans le même établissement. Nous nous connaissons depuis près de dix ans. Avec le temps, cette rencontre a donné lieu à une relation de confiance et d'amitié, qui s'est révélée précieuse au moment de réaliser l'entretien. Celui-ci s'est déroulé à son domicile, dans un environnement calme et chaleureux, propice à un échange authentique et approfondi, loin des sollicitations du quotidien.

Durant cet entretien d'environ une heure, Jenny s'est exprimée avec une grande clarté et beaucoup de sincérité. Elle y a retracé les grandes lignes de son parcours migratoire, en mettant en lumière les choix professionnels qu'elle a opérés, ainsi que les compromis parfois douloureux qu'elle a dû consentir pour articuler ses aspirations personnelles, les contraintes administratives liées à son statut, et les responsabilités liées à sa vie familiale.

Jenny est mariée à François (nom d'emprunt), avec qui elle partage sa vie depuis plus de quinze ans. Ils se sont rencontrés en Belgique et ont ensemble trois enfants. Comme elle, François est originaire du Cameroun. Issu d'une famille aisée, il est le benjamin d'une fratrie de quatre garçons, dont tous ont suivi des études universitaires.

Âgé de 50 ans, il est arrivé en Belgique après l'obtention de sa licence au Cameroun afin d'y poursuivre ses études. Il est titulaire d'un bachelier de technologie en imagerie médicale, ainsi qu'un master en sciences de la santé. Il exerce actuellement dans un CHU (Centre Hospitalier Universitaire) en tant que technologue en imagerie médicale.

Une enfance studieuse dans un milieu modeste mais porteur

Née au Cameroun dans une famille nombreuse aux ressources limitées, Jenny est la quatrième de sept enfants. Ses parents, peu scolarisés mais soucieux de la réussite de leurs enfants, ont transmis une forte valorisation de l'éducation. Ce capital culturel familial a permis aux sept enfants d'accéder à des parcours académiques complets. Jenny se décrit comme une élève naturellement à l'aise avec les apprentissages.

« Je m'en sortais dans toutes les matières, ce n'était pas compliqué pour moi. »

Choisir les mathématiques, renoncer à l'aéronautique

Brillante élève, Jenny ambitionnait de faire des études en aéronautique. Mais les contraintes financières la poussent à un choix plus stratégique : les mathématiques, considérées comme une filière plus abordable et ouvrant sur des débouchés sécurisés.

« Les conditions financières ne nous permettaient pas de faire autre chose. »

Au cours de son parcours universitaire au Cameroun, la possibilité de rejoindre son frère installé en Allemagne s'ouvre à elle. Celui-ci, déjà engagé dans des études supérieures, lui suggère d'interrompre sa formation en cours pour se consacrer à l'apprentissage de la langue allemande, condition d'une insertion facilitée à son arrivée. Jenny choisit toutefois de poursuivre et de finaliser son cursus académique avant de partir, estimant prioritaire d'aller au bout de l'engagement entamé. Ce n'est qu'une fois diplômée qu'elle rejoint son frère en Allemagne. Elle y entame une spécialisation en mathématiques financières, tout en apprenant la langue au quotidien, dans un contexte d'adaptation à la fois linguistique, académique et culturel. Ce choix témoigne d'un souci de cohérence dans son parcours, ainsi que d'une anticipation pragmatique des conditions nécessaires à une insertion professionnelle future.

« Je ne voulais pas m'arrêter d'aller à l'université pour faire des cours de langue. »

C'est également durant cette période qu'elle fait la connaissance de celui qui deviendra son mari, un étudiant camerounais installé en Belgique. Après l'obtention de son master, elle le rejoint en Belgique via une procédure de regroupement familial.

Un marché du travail qui résiste malgré les compétences

À son arrivée en Belgique, c'est une tout autre réalité qui l'attend. Entre 2012 et 2015, malgré ses qualifications, Jenny se heurte à une série d'obstacles. Elle multiplie les entretiens d'embauche sans succès et identifie rapidement ce qui freine son insertion professionnelle : au-delà des exigences linguistiques et des procédures administratives complexes, c'est bien son statut de migrante, son origine et parfois même son accent qui semblent poser problème. Son expérience met ainsi en lumière les rouages d'une exclusion souvent silencieuse, mais bien réelle, à l'égard des femmes racisées.

« Je pense que le gros frein, c'était surtout mon titre de séjour ».

Elle ne décrit pas de discriminations explicites, mais évoque une invisibilisation implicite, liée à l'intersection de son genre, de sa nationalité et de son parcours atypique. Pour entrer sur le marché du travail, elle accepte des stages ou des emplois sous-qualifiés.

« Je voulais entrer dans une société, faire mes preuves. »

Reconversion assumée : des chiffres à la pédagogie

En l'absence d'opportunités dans le secteur de la finance, son domaine de prédilection, Jenny entame une reconversion vers l'enseignement, un secteur en demande où ses compétences en mathématiques sont valorisées. Elle obtient un master didactique, mais reste longtemps cantonnée aux remplacements en raison de son statut de non-citoyenne belge.

« Une fois que j'ai eu ma nationalité, j'ai enfin pu obtenir un poste fixe. »

Ce virage, d'abord pragmatique, devient un choix assumé :

« Ce que je fais aujourd'hui me plaît. J'ai l'impression de m'amuser. »

Un tissu de solidarité communautaire plutôt qu'un réseau structuré

En Belgique, Jenny peut compter sur le soutien affectif de son mari et de ses frères et sœurs restés en Allemagne. Cependant, c'est surtout dans la communauté camerounaise locale qu'elle trouve des repères utiles, des conseils et de l'entraide :

« Les compatriotes, ce sont ceux qui t'encouragent, qui te donnent des astuces. Pas une organisation, mais une solidarité naturelle. »

Des capitaux en tension entre potentiel et reconnaissance

Jenny dispose d'un capital culturel élevé, mais les procédures d'équivalence et le manque de reconnaissance de ses diplômes freinent sa valorisation.

« Il fallait faire une équivalence de mon diplôme, ça a pris un an. »

Économiquement, elle a traversé des phases de précarité et jonglé entre études et petits boulots :

« Financièrement, c'est à moi de gérer ma carrière et mes études. »

Son capital symbolique se construit lentement, à travers son investissement dans l'enseignement et l'obtention d'un poste fixe.

L'équilibre comme boussole

Le choix d'un emploi à temps partiel permet à Jenny d'ajuster ses priorités : préserver une présence familiale tout en maintenant une activité professionnelle. Ce compromis reflète un arbitrage lucide de Jenny, guidé par ses valeurs personnelles autant que par les contraintes extérieures.

« Je donne des cours de mathématiques à temps partiel, ce qui me permet de passer du temps à la maison avec mes enfants tout en restant active professionnellement. »

À travers son récit, Jenny met en lumière les dilemmes constants auxquels sont confrontées de nombreuses femmes, et pas uniquement celles issues des minorités racisées. Entre aspirations professionnelles, exigences administratives et responsabilités familiales, elles doivent sans cesse composer, ajuster, et parfois renoncer.

Pour les femmes migrantes et racisées, ces tensions prennent une forme exacerbée, façonnée par des rapports croisés de domination liés au genre, à la classe sociale, à la race et au statut migratoire.

Réussir, c'est s'adapter sans se perdre

Pour Jenny, le succès n'est pas synonyme de reconnaissance institutionnelle ou de prestige, mais de résilience :

« Le succès pour moi, c'est la capacité à saisir les opportunités et à transformer les difficultés en victoires. »

Elle valorise l'utilité sociale de son métier et le plaisir qu'elle y trouve, mais aussi l'équilibre de vie qu'elle a su construire, sans renier son identité. Elle adresse un message fort à la nouvelle génération :

« Croire en elles-mêmes, ne pas se laisser enfermer par les limitations imposées par leur condition sociale. »

Synthèse : Tenir debout dans les détours

Jenny incarne une forme de réussite qui ne passe ni par la ligne droite, ni par l'ascension spectaculaire. Son parcours est fait d'ajustements, de renoncements parfois douloureux, mais aussi de fidélité à ses valeurs. Son histoire montre que la reconnaissance professionnelle reste difficile d'accès pour les femmes noires immigrées, même diplômées. Et pourtant, elle a su se forger une place, à sa manière, dans un système qui ne l'attendait pas.

Elle nous rappelle que réussir, c'est aussi apprendre à se réinventer, à puiser dans ses ressources personnelles, et à faire de chaque détour un chemin possible.

Analyse verticale :

❖ Intersectionnalité : articulations entre genre, race, statut migratoire et position familiale

Le parcours de Jenny est marqué par une multiplicité de rapports sociaux qui interagissent dans son parcours migratoire, scolaire et professionnel. Femme noire, migrante, mère, et hautement diplômée, elle se situe à l'intersection de catégories qui exposent à des formes d'invisibilisation, sans pour autant donner lieu à des actes explicites de discrimination. Elle évoque des freins liés à son titre de séjour, à son accent ou à un profil perçu comme atypique, qui ont pesé dans sa recherche d'emploi à son arrivée en Belgique. Ces éléments révèlent les effets différenciés d'une racialisation discrète, associée à un statut migratoire instable et à des attentes genrées.

Le genre apparaît comme un facteur important dans la réorientation de Jenny vers l'enseignement, un secteur perçu comme plus compatible avec ses responsabilités

familiales. Contrairement au domaine de la finance, initialement envisagé, ce choix lui offre une certaine souplesse dans l'organisation du quotidien. Cette réorientation ne résulte pas uniquement de préférences personnelles. Elle s'inscrit aussi dans un contexte plus large, où les possibilités concrètes sont limitées par des facteurs extérieurs tels que : les conditions d'accès à certains secteurs, le statut migratoire, ou encore les attentes sociales liées au rôle de mère. Autrement dit, ses décisions se construisent à l'intersection de contraintes sociales et de son propre parcours de vie.

❖ **Théorie des capitaux : une reconfiguration constante des ressources dans un contexte de décalage**

Jenny dispose d'un capital scolaire important, validé par l'obtention d'un master en mathématiques financières en Allemagne. Toutefois, son statut de non-résidente belge l'oriente vers des formes d'emploi précaires, telles que les stages ou les contrats temporaires. Cette situation révèle un décalage entre les qualifications formellement acquises et leur reconnaissance effective. Ce décalage freine la possibilité de transformer son diplôme en ressources économiques stables ou en reconnaissance professionnelle.

Le capital social de Jenny repose sur des soutiens informels (mari, proches, communauté camerounaise). Ce réseau, bien que non institutionnalisé, lui offre un soutien moral précieux, sans toutefois permettre une réelle intégration professionnelle.

Avec le temps, son capital symbolique se consolide grâce à sa nomination dans l'enseignement, qui vient légitimer sa place dans la sphère professionnelle. Cette reconnaissance sociale, bien que tardive, constitue un point d'ancrage dans un parcours jusque-là dominé par la précarité et l'incertitude.

❖ **Sociologie des épreuves : parcours marqué par la recomposition face aux contraintes**

L'analyse du parcours de Jenny à travers le prisme de la sociologie des épreuves met en lumière une série de confrontations à des normes implicites, institutionnelles et existentielles, qui jalonnent son itinéraire professionnel.

Sur le plan institutionnel, Jenny est confrontée à des dispositifs administratifs contraignants : statut de séjour précaire, reconnaissance partielle des diplômes étrangers, et accès restreint aux professions réglementées. Ces épreuves formelles l'obligent à ajuster en permanence

ses choix, non pas en fonction de ses aspirations initiales, mais des possibilités permises par son statut légal et la hiérarchie des qualifications reconnues.

À ces contraintes s'ajoutent des épreuves plus subjectives, d'ordre existentiel. Jenny raconte notamment un épisode marquant : lors d'un entretien pour un poste en comptabilité, sa candidature a été rejetée au motif d'une "surqualification". Malgré son parcours académique solide et sa forte motivation à s'intégrer, le jury lui a opposé un refus catégorique. Elle raconte :

« J'ai pleuré devant un jury de cinq personnes. C'était plus fort que moi, parce que j'avais l'impression d'être face à un mur. On me disait que je risquais de m'ennuyer dans le poste. Mais moi je voulais simplement entrer dans la société, commencer quelque part, faire mes preuves. »

Cet épisode concentre plusieurs formes d'épreuve : la dévalorisation des diplômes, l'imposition de normes implicites sur la motivation, et l'invisibilisation des besoins d'intégration. Le rejet dépasse le cadre professionnel ; il atteint la dignité.

Face à ces obstacles, Jenny n'adopte ni une posture de repli, ni de pure résignation. Elle reconfigure ses priorités et oriente sa trajectoire vers l'enseignement, un secteur en pénurie où ses compétences peuvent être mises à profit et où elle parvient à conjuguer ses aspirations intellectuelles avec sa vie familiale. Ce choix témoigne d'un travail actif de redéfinition de soi :

« Je me contente de ce que j'ai, parce que c'est gratifiant... je n'ai pas l'impression de travailler, je m'amuse. »

Plutôt que de parler de simple résilience, on peut ici évoquer une dynamique de construction de soi : Jenny transforme l'épreuve en levier de repositionnement. Elle compose avec les contraintes imposées, tout en maintenant une cohérence personnelle et une certaine satisfaction dans sa trajectoire. Son parcours illustre ainsi la capacité des individus à reformuler leurs aspirations face à un environnement normatif rigide, tout en maintenant une forme d'intégrité identitaire.

4.4 Portrait Nadine : Une trajectoire tissée d'endurance et de foi

Nadine, 44 ans, originaire du Cameroun, est mariée et mère de trois enfants. Elle détient un master en mathématiques (option biostatistiques) obtenu au Cameroun, ainsi que deux masters supplémentaires en sciences de gestion et en sciences actuariat, obtenus en Belgique. Elle travaille actuellement comme spécialiste en gestion des risques dans une compagnie d'assurances.

Aux racines d'un impératif de réussite : quand l'éducation devient mission

Nadine (nom d'emprunt) a grandi au Cameroun, dans un foyer où l'éducation n'était pas simplement valorisée, elle était un devoir sacré. Fille d'un inspecteur de l'enseignement supérieur et d'une institutrice rigoureuse, elle a été façonnée par des normes élevées dès l'enfance. Son père affirmait avec fermeté :

« Celui qui n'a pas au moins le master, c'est qu'il est illettré. »

Ce socle familial, à la fois moteur et pression constante, l'a profondément marquée. Mais au-delà de cette exigence, Nadine rêvait d'un autre horizon :

« Je voulais faire du business, quelque chose qui va me permettre de gagner de l'argent rapidement. »

Entre attentes familiales et désirs personnels, son parcours est dès le départ traversé par une tension entre devoir et autonomie.

Son époux, que nous appellerons Raphaël, est originaire de la République démocratique du Congo. Il y a suivi une formation d'ingénieur agronome, avant d'obtenir une bourse pour poursuivre ses études en Belgique. Il est titulaire de plusieurs diplômes belges : ingénieur en agronomie, master de spécialisation en gestion des risques naturels, master en entrepreneuriat, et bachelier en soins infirmiers. N'ayant pas trouvé d'emploi dans les domaines correspondant à ses premiers diplômes, il s'est réorienté vers les soins de santé et travaille actuellement comme infirmier.

Études à l'épreuve du réel : entre bifurcations et quête de sens

Le parcours académique de Nadine n'a rien de linéaire. Après un début en informatique au Cameroun, elle abandonne rapidement face à un climat de compétition qu'elle juge toxique:

« Il n'y avait pas d'entraide, de soutien... surtout entre filles. »

Elle bifurque ensuite vers les mathématiques appliquées, puis la biostatistique, avant de rédiger un mémoire en épidémiologie sur la tuberculose. Ces multiples réorientations révèlent une grande capacité d'adaptation, mais aussi une quête de sens dans ses choix d'études. Sa venue en Belgique, après un projet initialement tourné vers le Canada, a elle aussi été marquée par des obstacles administratifs :

« Ils (l'université) m'ont exigé d'avoir un garant qui vit à Liège. Ma tante vivait en Allemagne. Tout d'un coup, c'était foutu. »

La bataille pour une première chance : un marché du travail verrouillé

En Belgique, l'insertion professionnelle prend rapidement, pour Nadine, les allures d'un parcours semé d'embûches. Dès la fin de ses études, la recherche d'un stage s'avère particulièrement éprouvante. Elle essuie de nombreux refus, souvent sans explication, malgré une réelle motivation. Sans réseau sur lequel s'appuyer, elle doit redoubler d'efforts pour se frayer un chemin. Ce contexte révèle une réalité peu visible mais bien présente : lorsqu'on est jeune, étrangère, et sans capital social local, l'accès au monde professionnel ne repose pas uniquement sur les compétences, mais sur une forme de persévérance presque acharnée. Nadine fait preuve de ténacité, poursuivant ses démarches malgré les échecs répétés, portée par la conviction que sa place doit pouvoir exister, elle aussi :

« J'ai appelé toutes les compagnies d'assurance en Belgique. »

Elle finit par décrocher un stage, au terme d'une recherche longue et éprouvante. Mais une fois sur le terrain, l'accueil est loin d'être bienveillant. Son manager manifeste d'emblée des doutes quant à ses compétences :

« Il disait que je ne peux pas m'en sortir parce que je ne connais pas Excel. »

Une remarque qui en dit long, non seulement sur les attentes implicites du milieu professionnel, mais aussi sur les jugements hâtifs auxquels elle est confrontée. Pourtant, elle maîtrise des outils bien plus puissants, comme le logiciel **R**, largement utilisé dans le domaine de l'analyse statistique et de la visualisation de données (R Core Team, 2023). Ce décalage révèle une forme de disqualification symbolique. Au lieu de valoriser ses compétences réelles, c'est une représentation biaisée de son profil qui prend le dessus.

Ce stage marque un tournant. Grâce à sa rigueur et sa motivation, Nadine obtient la reconnaissance de sa direction. Illustrant la puissance du capital symbolique, même en l'absence de réseau structuré.

Naviguer en eaux troubles : contourner les environnements toxiques

Ses premières expériences professionnelles sont marquées par des environnements hiérarchisés qui entravent la mobilité des personnes d'origine étrangère. Elle décrit un contexte où les travailleurs immigrés sont relégués à des tâches déqualifiées, quelle que soit leur formation.

« Les étrangers faisaient le sale boulot. J'étais qualifiée, mais je ne pouvais pas évoluer »

Elle prend alors une décision inattendue, refuser un CDI dans une entreprise dont les valeurs lui semblent incompatibles.

« J'ai préféré partir. Ce n'était pas sain. »

Son refus d'un CDI dans un environnement toxique marque une rupture courageuse : elle choisit de préserver son intégrité plutôt que de sacrifier ses valeurs pour la stabilité. Elle finit par rejoindre une entreprise plus inclusive, où elle se reconvertit dans le risk management. Une fonction qu'elle n'avait pas envisagée, mais qui marque une étape-clé dans son parcours.

L'entraide au féminin : des soutiens discrets mais décisifs

Dans son parcours, Nadine s'appuie principalement sur ses proches : ses sœurs, sa tante, son mari.

« Mon mari a géré les enfants pendant que j'étudiais. »

Son cercle intime, et notamment son engagement religieux jouent un rôle essentiel dans sa résilience.

« Au Cameroun, j'allais souvent évangéliser dans les hôpitaux. Là-bas, j'ai rencontré un papa (un homme) qui disait chaque fois qu'on se croisait, qu'il me voyait travailler plus tard dans le domaine des assurances »

Les soutiens professionnels sont plus rares et ponctuels. Elle évoque quelques figures bienveillantes, mais n'a jamais bénéficié d'un véritable mentorat. Ce sont les liens affectifs, familiaux, communautaires qui lui offrent l'élan nécessaire pour avancer.

Une force forgée dans l'épreuve : capitaux en construction

Arrivée sans bourse, dépendante de petits boulots, Nadine commence avec un capital économique fragile. La stabilité viendra plus tard, grâce à un emploi durable. Son capital social, lui aussi, est initialement limité, d'autant plus qu'elle pointe le manque de solidarité entre pairs africains. Progressivement, ce capital se reconstruit dans la sphère intime : le couple, la famille et la foi. Quant à son capital symbolique, il repose sur l'image d'une femme persévérante, sérieuse et autonome.

« Ce qui m'a aidé, c'est le fait d'avoir eu autour de moi des bonnes personnes. »

Composer avec les rythmes de la vie : une organisation en miroir

Maternité, études, emploi : Nadine jongle avec toutes ces sphères. Avec son mari, elle adopte une organisation fondée sur l'alternance :

« Chacun à son tour. »

Ces formes d'inventivité quotidienne rendent possibles des trajectoires professionnelles dans des conditions structurellement défavorables. Elle nous confie qu'à la fin de son stage, elle a dû refuser un contrat de travail à durée déterminée :

« Je voyais la distance... les enfants étaient petits... je ne pouvais pas. »

Ce modèle familial, fondé sur le compromis et la co-construction, souligne à quel point les femmes doivent souvent inventer des solutions face à un système peu flexible.

Réussir sans renier sa foi : une autre boussole du succès

Pour Nadine, le succès ne rime pas avec ascension fulgurante ou reconnaissance extérieure.

« Je n'ai jamais rêvé ça. C'est Dieu qui a piloté ma vie. »

La foi, l'équilibre familial et la stabilité professionnelle priment sur la carrière rêvée. Son rêve d'entrepreneuriat persiste, mais est mis en veille, repensé au regard de la vie qu'elle s'est construite. Réussir, c'est aussi ne pas se perdre en chemin.

Synthèse : L'art de tracer sa route sans carte ni boussole

L'histoire de Nadine est celle d'un chemin sinueux, construit sans raccourcis ni privilèges. Son parcours révèle les obstacles multiples auxquels sont confrontées les femmes noires diplômées : absence de réseau, discriminations subtiles et isolement institutionnel. Mais il révèle aussi des ressources immenses, souvent invisibles : la foi, les liens familiaux et la force de caractère.

Nadine ne s'est pas laissé enfermer dans un modèle de réussite imposé. Elle a su redéfinir le succès à partir de ses propres repères, et tracer une voie à la mesure de ses convictions. À travers elle, c'est une autre lecture du mérite et de la réussite qui s'impose : plus ancrée, plus humaine, plus lucide et tout aussi digne d'être reconnue.

Analyse verticale

❖ Intersectionnalité : effets entremêlés de genre, race, origine sociale et statut migratoire

Le parcours de Nadine est structuré par des rapports de domination imbriqués qui façonnent ses opportunités et ses marges de manœuvre. Elle fait face à une accumulation de vulnérabilités : femme noire, migrante, sans bourse ni réseau. Ses études, son statut et ses origines se conjuguent pour restreindre son accès aux ressources formelles et à la reconnaissance.

La combinaison de ces facteurs illustre les mécanismes d'intersectionnalité structurelle, dans lesquels les contraintes liées à la race, au sexe et à l'origine s'entrelacent pour limiter l'accès aux ressources formelles et à la reconnaissance professionnelle. Cette position

marginale implique une série de négociations, notamment entre ambitions personnelles et devoirs familiaux, ou entre aspirations professionnelles et charges domestiques.

❖ **Théorie des capitaux : accumulation fragmentée, dévalorisation initiale et reconstruction progressive**

Nadine arrive avec un capital culturel solide, mais difficilement valorisable dans le contexte belge. Ses réorientations témoignent à la fois d'une adaptabilité et d'un effort constant de légitimation. Elle accumule néanmoins, par ses formations et sa rigueur, un capital symbolique qui sera reconnu tardivement par certains employeurs.

Sur le plan économique, son point de départ est marqué par la précarité. Sans bourse, elle cumule les petits boulots. Le capital social quant à lui, est initialement faible. Notamment en raison du manque de solidarité perçue dans les réseaux afrodescendants. Il se consolide progressivement dans la sphère familiale et intime : son couple, sa parentalité, sa foi deviennent des appuis structurant son parcours.

Ce sont des qualités subjectives telles que la rigueur, l'endurance, et la foi, qui permettent à Nadine de résister au déclassement. C'est par la consolidation de son identité et de ses liens affectifs qu'elle transforme un parcours d'épreuves en levier d'émancipation.

❖ **Sociologie des épreuves : ajustements face à la pression normative et aux contraintes professionnelles**

Le parcours de Nadine est structuré par une succession d'épreuves à la fois institutionnelles, relationnelles et existentielles, qui marquent son itinéraire scolaire et professionnel. Si elle dispose d'un fort capital scolaire et d'un socle familial valorisant les études, elle ne traverse pas son parcours de manière linéaire ni pleinement choisie. Le monde académique et professionnel qu'elle fréquente s'impose souvent comme un espace d'exigences et de normes, auquel elle doit apprendre à se conformer ou à résister.

Le rapport que Nadine entretient à ses études illustre une épreuve normative : poussée par une injonction parentale à l'excellence académique, elle se voit contrainte de prolonger un cursus qui ne correspond pas toujours à ses aspirations premières. Elle dit elle-même ne pas aimer les études, préférant les affaires, mais se conforme aux attentes d'un père exigeant et d'un contexte familial où l'obtention d'un master est considérée comme un

minimum. L'éducation devient ici une épreuve imposée, un effort à consentir pour répondre à une norme familiale et sociale intériorisée.

Son entrée dans le monde professionnel est marquée par d'autres types d'épreuves, notamment liées à la reconnaissance de ses compétences dans un environnement où les attentes sont implicites et les formes de valorisation inégalement distribuées. Lors de son premier stage, elle fait face à un environnement hostile, peu structurant, dans lequel elle reçoit peu de soutien. Le contraste entre ses efforts et la reconnaissance reçue illustre une épreuve de validation professionnelle. Nadine se voit contrainte d'apprendre seule, de combler les lacunes techniques attendues, et de se repositionner en permanence pour se rendre légitime aux yeux de sa hiérarchie.

Cette épreuve est d'autant plus marquante qu'elle se double d'un sentiment de traitement différencié au travail. Elle constate que les tâches les plus ingrates sont confiées aux personnes étrangères, que les promotions ou avantages sont réservés à d'autres, et que la reconnaissance ne va pas toujours de pair avec la compétence. Ces expériences prennent la forme de petites injustices cumulées, révélatrices d'un système d'épreuves implicites et hiérarchisées, auquel elle s'ajuste sans renoncer, mais en apprenant à jouer avec les marges.

Face à ces épreuves, la réponse de Nadine n'est ni la rupture ni la passivité, mais une forme de réagencement. Elle accepte certaines contraintes tout en conservant une part de distance critique. Elle reconnaît que les diplômes sont essentiels, mais qu'ils ne suffisent pas. L'histoire de Nadine montre que l'engagement professionnel est nécessaire, mais qu'il ne garantit pas l'équité. Elle mise sur l'endurance, la foi, l'entourage, et une posture stratégique dans le choix des environnements professionnels. Ce positionnement relève d'une réponse située, qui lui permet de continuer à se projeter dans l'avenir sans se laisser submerger par le poids des normes.

4.5 Portrait Claire : S'accrocher sans réseau, avancer avec courage

Claire, 33 ans, originaire de Côte d'Ivoire, est en couple et mère de deux enfants. Elle détient une licence en économie obtenue en Turquie, ainsi que deux masters ; l'un en sciences de gestion et l'autre en analyse des risques financiers, obtenus en Belgique. Elle travaille actuellement dans la fonction publique en tant qu'employée administrative.

Un soutien discret, une volonté bien ancrée : les fondations d'un parcours

Claire a grandi en Côte d'Ivoire, dans une famille de classe moyenne. Elle est l'aînée d'une fratrie de cinq enfants. Chez elle, l'éducation était valorisée, mais pas dirigée. Ses parents, s'ils n'étaient pas présents dans ses choix d'orientation, ont soutenu ses études de manière concrète, principalement sur le plan financier. Elle insiste également sur le rôle décisif de ses tantes, installées en Belgique, qui l'ont accueillie à son arrivée :

« J'ai mes tantes, donc les sœurs à ma maman qui vivent en Belgique, qui m'ont accueillie. Il y a aussi mon papa, qui a participé au financement de mes études. »

Ce soutien familial, quoique parfois périphérique, a constitué un levier essentiel de sa mobilité académique. C'est aussi grâce à l'obtention d'une bourse qu'elle a pu étudier à l'étranger.

Son conjoint, que nous appellerons Pierre, est né à Bruxelles de parents d'origine congolaise. Il est le cadet d'une fratrie de trois garçons. Son père était arrivé en Belgique comme étudiant pour y poursuivre un doctorat en chimie, accompagné de sa mère qui l'avait suivi dans ce projet de formation à l'étranger. Après la naissance de Pierre, son père est retourné vivre et travailler au Congo, tandis que sa mère a choisi de rester en Belgique avec ses enfants. Son diplôme congolais n'ayant pas été reconnu, elle a repris des études d'infirmière pour pouvoir travailler et les élever. Pierre est aujourd'hui juriste au SPF Finances. Il détient un bachelier en comptabilité, un bachelier en droit, et poursuit actuellement un master en droit.

Préparer le saut : anticipation et excellence comme passeports pour la Belgique

Claire a toujours été une élève studieuse. Après un excellent parcours scolaire en Côte d'Ivoire (notamment dans un des meilleurs lycées d'Abidjan) elle obtient une bourse afin de poursuivre ses études en Turquie, avant de venir en Belgique pour effectuer un master. Ce choix, à la fois stratégique et personnel, repose sur une recherche d'opportunités professionnelles et de stabilité. Contrairement à d'autres parcours marqués par l'improvisation, Claire témoigne d'une préparation en amont :

« À l'école, l'intégration s'est très bien passée, parce que déjà avant d'arriver ici, j'avais fait un peu mes recherches sur l'université, sur comment ça fonctionnait. »

Son arrivée en Belgique est donc facilitée par une capacité d'anticipation et une certaine autonomie. Loin d'un récit de rupture ou de désillusion, cette phase révèle la possibilité d'une intégration plus douce, à condition d'être bien informée et préparée. Mais cette posture proactive ne suffira pas à gommer les difficultés de l'insertion professionnelle.

Chercher un stage, trouver le silence : les portes closes de l'accès à l'emploi

Comme beaucoup de diplômées étrangères, Claire se heurte à la difficulté de trouver un stage, condition indispensable pour valider son diplôme.

« Trouver un stage a été quand même difficile... la difficulté se trouvait au niveau des stages. »

Ce constat peut être interprété comme le reflet d'un dysfonctionnement structurel. Loin de constituer un simple épisode isolé, cette difficulté pourrait traduire une forme de discrimination implicite, en particulier envers les femmes noires immigrées. Le stage jouerait alors le rôle de filtre social, potentiellement inégalitaire, freinant l'insertion professionnelle des personnes disposant de moins de capital relationnel.

L'accès par défaut : une fonction publique figée, mais stabilisante

Après plusieurs tentatives restées sans réponse, elle élargit ses recherches et envoie de nombreux CV, notamment dans le secteur bancaire et celui des assurances. Malgré ses qualifications et sa motivation, les refus s'accumulent, souvent sans explication claire. Très tôt, elle décide de ne pas inclure de photo sur son CV, consciente des discriminations auxquelles elle pourrait être exposée en raison de son apparence. Mais cette précaution ne

suffit pas toujours à neutraliser les biais. Elle se rappelle certains entretiens où, dès les premières secondes, elle percevait une forme de malaise chez les recruteurs, comme s'ils réalisaient à cet instant qu'elle était noire. Ces regards, parfois fugaces mais chargés de sous-entendus, révélaient des attentes implicites auxquelles elle ne correspondait pas.

Confrontée aux difficultés à s'insérer dans le secteur privé, Claire fait le choix stratégique de s'orienter vers la fonction publique. En réussissant l'examen Selor, elle obtient un accès à l'emploi stable en Belgique, mais cette sécurité économique a pour contrepartie une relative stagnation professionnelle.

« Dans la fonction publique, il n'y a pas beaucoup d'opportunités d'évolution. Après, il y en a, mais elles ne sont pas très variées. »

Pour Claire, cette stabilité est bienvenue, mais elle ne rime pas avec épanouissement professionnel.

Un réseau de soutien centré sur la sphère privée

Le soutien de son compagnon est un élément clé dans ses démarches professionnelles, notamment pour la rédaction de lettres de motivation.

« J'ai eu beaucoup de soutien de mon compagnon, surtout au niveau des lettres de motivation. »

Au-delà du soutien de son conjoint, Claire a dû faire face à une solitude relative dans ses choix de carrière. En l'absence d'un capital symbolique significatif ; qu'il s'agisse de conseils, d'orientation ou de mentors, elle a été contrainte de construire son parcours professionnel par essais et erreurs. Cette absence de soutien, souvent sous-estimée dans son poids, a eu un impact déterminant sur la qualité de ses transitions professionnelles.

Des ressources limitées, mais bien mobilisées : bricoler sa réussite

À son arrivée en Belgique, Claire a pu compter sur un capital économique de base : le soutien financier de ses proches, et quelques petits boulots étudiants. Son capital social est avant tout affectif : ses tantes, son compagnon, quelques relations proches. Mais elle souligne un déficit de reconnaissance sociale, en particulier en raison de son statut d'étudiante étrangère sans permis de travail.

« Il y a le fait déjà que tu sois une femme, il y a aussi le fait d'être noire, et être étudiante sans avoir le permis de travail. C'est compliqué pour le recrutement. »

Cette phrase condense la manière dont l'intersection du genre, de la race et du statut migratoire produit un effet de frein durable. Même lorsque les qualifications sont présentes, ces marqueurs sociaux invisibilisent les compétences. Le parcours de Claire est celui d'une forme de "bricolage stratégique", dans laquelle elle tente de tirer parti de ressources restreintes pour construire quelque chose de stable.

Équilibres précaires, entraides décisives : maternité et carrière en tension

Claire parle sans détour des difficultés à articuler vie professionnelle et responsabilités parentales. C'est grâce au soutien de sa belle-mère, présente pour garder les enfants, qu'elle a pu maintenir un emploi stable :

« Si tu es seule, que tu n'as aucun soutien, personne pour s'occuper de ton enfant ... ça devient un vrai frein à ta carrière. »

Son témoignage rejoint celui de nombreuses femmes migrantes. En l'absence d'infrastructures adaptées, l'entourage devient le seul filet de sécurité. Cette réalité interroge la place laissée aux mères dans les politiques d'insertion professionnelle. Elle souligne aussi combien la réussite professionnelle, pour les femmes, repose encore largement sur l'organisation du travail domestique.

Une réussite mesurée : s'ancrer sans se perdre

Quand on lui demande si elle se sent en situation de réussite, Claire répond avec lucidité :

« En ce moment précis, oui. Je dirais que je suis bien là où je suis. »

Ce "oui", posé et nuancé, n'est pas celui d'un triomphe spectaculaire. Il dit une forme de paix trouvée après les turbulences, une stabilité acquise à force de compromis. Pour Claire, le succès n'est pas une ascension linéaire. Il prend la forme d'un équilibre précaire, mais maîtrisé : entre ses aspirations et ses contraintes.

Synthèse : réussir autrement, à contre-courant des standards

L'histoire de Claire est celle d'un chemin construit sans bruit, mais avec détermination. Elle n'a jamais bénéficié d'un réseau fort ni de ressources institutionnelles. Pourtant, elle

a avancé, cherché, insisté. Son parcours témoigne d'une réalité souvent invisible : celle des femmes noires diplômées, discrètes, mais tenaces, qui construisent leur trajectoire avec peu, mais avec lucidité.

Son récit interroge les critères classiques de réussite. Il nous pousse à regarder autrement ces parcours faits de stabilités fragiles, de compromis assumés, de renoncements parfois, mais aussi de victoires silencieuses. Ce que Claire incarne, c'est une forme de réussite humble et solide, qui résiste aux injonctions d'excellence et trace sa route malgré les angles morts du système, marquée par les contrastes : entre précarité et transmissions structurantes

Analyse verticale :

❖ Intersectionnalité : genre, race et statut migratoire comme freins à l'insertion professionnelle

Le parcours de Claire met en évidence les effets croisés de plusieurs formes de contraintes structurelles. Être une femme noire, étrangère, et étudiante sans droit au travail combine plusieurs facteurs qui tendent à invisibiliser ses compétences et à restreindre ses perspectives d'insertion. Malgré un parcours académique structuré et un projet migratoire préparé de manière réfléchie, elle rencontre de nombreux obstacles lors de l'accès à un stage, puis à un emploi. La transition vers le marché du travail constitue un moment charnière où ces différentes formes d'inégalités deviennent particulièrement visibles.

Ces freins ne s'expriment pas toujours de manière frontale, mais opèrent par des mécanismes diffus : non-réponses aux candidatures, entretiens biaisés, absence d'explication aux refus. Son apparence et son statut administratif agissent comme des filtres implicites dans les processus de sélection, malgré des efforts d'adaptation et de conformité.

❖ Théorie des capitaux : entre ressources limitées et mobilisation pragmatique

Claire mobilise des ressources sociales et économiques modestes mais structurantes. Le soutien de ses tantes, de son compagnon et de sa belle-mère joue un rôle clé dans la poursuite de ses études et le maintien de son emploi. Ces appuis relèvent d'un capital social familial qui compense le manque de réseau professionnel.

Son capital culturel, matérialisé par un master, est reconnu académiquement mais peu valorisé lors des recrutements. Ce manque de reconnaissance est accentué par son statut d'étudiante étrangère et son absence d'expérience professionnelle. Son capital symbolique est ainsi fragile. Il n'est validé ni par l'école, ni par le monde du travail.

❖ **Sociologie des épreuves : un parcours façonné par des contraintes structurelles et des ajustements tactiques**

Le parcours de Claire est marqué par une série d'épreuves institutionnelles et existentielles, qui révèlent les mécanismes d'adaptation et de repositionnement à l'œuvre tout au long de sa trajectoire.

Sur le plan institutionnel, elle rencontre d'abord des difficultés d'insertion professionnelle malgré une double diplomation universitaire en Belgique (master en économie et master en audit). Ces diplômes, bien que solides, ne suffisent pas à garantir une entrée fluide sur le marché du travail. Elle relate notamment un accès au stage particulièrement difficile, condition pourtant essentielle à la validation du cursus :

« La difficulté se trouvait au niveau des stages ... J'ai obtenu un stage à L'iweeps (Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique) par le biais de mon professeur, qui y connaissait quelqu'un. »

Ce passage souligne un premier déficit de capital social formel : sans réseau professionnel direct, Claire n'aurait sans doute pas trouvé de stage, ce qui montre l'importance des relations personnelles dans l'ouverture des premières portes. Elle évoque également une insertion professionnelle retardée, malgré ses efforts constants. Le refus d'embauche au sein d'une grande société comptable à cause d'un gel budgétaire lié au Covid, constitue une épreuve significative :

« J'avais eu un contrat, mais comme il y a eu le Covid, ils m'ont dit qu'il y a eu une réduction budgétaire (...) ils ne m'ont pas prise. »

À cela s'ajoute une période de désengagement partiel liée à la maternité. Pendant un an, elle interrompt activement sa recherche d'emploi, puis reprend via une formation au Forem, qu'elle décrit comme un moyen de « combler le vide sur son CV ». Cette démarche

illustre une recomposition stratégique face aux normes du marché, qui pénalisent les interruptions.

Claire traverse également des épreuves existentielles, notamment face au racisme latent dans les processus de recrutement :

« Je l'ai ressenti lorsque je postulais (...) tu postules, une fois qu'ils entendent ta voix, ils te disent : 'ah mais c'est bon, on n'a plus besoin de quelqu'un.' »

Elle évoque ici l'impact d'un rejet implicite, où le prénom, l'accent ou le statut migratoire deviennent des filtres discriminants. En parallèle, elle mentionne des questions intrusives sur la maternité lors d'entretiens, soulignant la surcharge normative que doivent porter les femmes, et plus encore les femmes noires :

« Est-ce que tu as des enfants ? Est-ce que tu veux en avoir ? Ce sont des questions qu'on ne poserait pas à un homme. »

Face à ces épreuves croisées, Claire adopte une stratégie de réorientation pragmatique. Elle mobilise un soutien limité mais décisif (notamment de son compagnon et de sa belle-famille), et s'insère finalement dans la fonction publique. Elle y trouve un équilibre vie privée / vie professionnelle qu'elle valorise :

« Je suis tranquille, équilibrée (...) je dirais que je suis satisfaite. »

Cette satisfaction n'efface pas les renoncements initiaux : Claire reconnaît avoir laissé passer des opportunités plus ambitieuses et regrette que son choix de stage ait limité ses débouchés. Travailler aujourd'hui dans un environnement diversifié et bienveillant est pour elle une chance, presque une exception.

Son parcours illustre une construction de soi dans un monde du travail normatif et peu inclusif. Face aux épreuves ; invisibilisation, maternité pénalisante, racisme latent, Claire ne cède ni au découragement ni à la résignation. Son cheminement, fait de négociations constantes entre ses aspirations et les contraintes structurelles, incarne une résilience réaliste et déterminée. Elle nous montre ainsi comment certaines femmes noires diplômées parviennent à se forger une place, malgré un système qui leur est souvent peu réceptif.

4.6 Portrait Aurélie : Entre invisibilité et invention : bâtir des liens pour celles qu'on oublie

Aurélie, 33 ans, d'origine congolaise mais née en Belgique, est célibataire et sans enfant. Elle détient un master en communication obtenu en Belgique. Elle est fondatrice et dirigeante de sa propre entreprise

J'ai rencontré Aurélie dans l'espace de coworking où elle travaille, *le Nine*, situé à Bruxelles. Ce lieu, à la fois cosy et chaleureux, dispose d'un restaurant et d'un petit jardin au rez-de-chaussée, offrant un cadre apaisant et convivial, propice aux échanges. Le premier contact s'est fait via sa page Instagram : je lui ai envoyé un message pour lui présenter brièvement mon projet, et elle m'a répondu très rapidement. Disponible et ouverte, elle a accepté sans hésitation de me rencontrer. Dès notre première entrevue, j'ai été frappée par son dynamisme, la chaleur de son accueil, son sourire franc et son professionnalisme. Ces qualités se sont confirmées tout au long de notre échange

Une enfance marquée par les contrastes : entre précarité et transmissions structurantes

Née à Bruxelles de parents d'origine congolaise, Aurélie a grandi dans un environnement à la fois marqué par l'instabilité administrative et une forme de cohésion familiale discrète mais solide. Sa mère, venue en Belgique en tant qu'étudiante, a perdu ses droits au séjour peu avant sa naissance.

« Quand je suis née, ma mère était encore sans papiers ».

À cette précarité juridique se superpose une réalité familiale complexe : son père quitte le foyer lorsqu'elle a cinq ans, laissant sa mère seule avec trois enfants à élever dans un quartier populaire d'Anderlecht. Malgré ces circonstances difficiles, Aurélie évoque un cadre familial relativement stable, notamment grâce à la présence de sa cousine, alors âgée de 28 ans, qui vivait avec eux et contribuait à l'équilibre du foyer. Cette figure, en plus de sa mère, contribue à structurer le quotidien et à offrir un ancrage affectif et organisationnel fort, malgré l'absence paternelle. Ce climat mêlé de contraintes matérielles et de soutiens

informels va façonner son rapport à l'école, à l'effort et au collectif, des dimensions centrales dans la trajectoire qu'elle construira par la suite.

Lecture, engagement scolaire, absence de reconnaissance symbolique et ligne éducative maternelle

Dès son plus jeune âge, Aurélie développe une relation passionnée au savoir, en particulier à la lecture. Elle évoque avec humour et tendresse cette période où les livres occupaient une place centrale dans son quotidien :

« Je lisais des gros bouquins et tout... parfois je disais j'allais lire aux toilettes et puis en fait je restais là pendant une heure ou deux à lire ».

Cette curiosité intellectuelle ne se limitait pas aux loisirs ; elle s'exprimait aussi dans son engagement scolaire. Elle rappelle avoir assumé année après année la fonction de déléguée de classe :

« J'étais tout le temps délégué de classe. Tous les ans... ».

Pourtant, cet investissement constant n'a jamais été pleinement reconnu :

« On ne m'a jamais collé l'étiquette de petite nerd²⁰ ... alors que j'étais contente d'aller au cours de grec sur mon temps de midi ».

Son parcours scolaire commence dans une école du quartier d'Anderlecht, caractérisée par une forte diversité culturelle mais aussi par une forme de relégation sociale. Quelques années plus tard, un déménagement l'amène à fréquenter un établissement plus favorisé, mais aussi plus normatif. Ce changement marque une rupture, dans ce nouvel environnement, elle se sent rapidement exposée :

« Quand je suis arrivée à Sainte-Ursule, là j'étais l'une des seules noires de l'école.

Le sentiment d'exception et d'isolement se substitue à l'anonymat bienveillant qu'elle connaissait dans sa première école plus diversifiée.

²⁰ Nerd : (mot anglo-américain) Selon le Larousse en ligne, le terme, à l'origine péjoratif, désigne une personne passionnée de manière obsessionnelle par les mathématiques ou l'informatique, ce qui la conduit souvent à vivre en marge de la société. Le sens a depuis évolué pour être souvent utilisé positivement pour revendiquer une passion et une expertise.

Son apparence devient également un objet de commentaires récurrents :

« On me disait pourquoi on voit ton crâne quand tu fais des tresses. »

Plus tard, à l'adolescence, c'est son corps lui-même qui est visé :

« On disait : ah ... Tu es un peu difforme. »

Ces remarques ordinaires, à la fois sur son corps et ses cheveux, traduisent une forme de violence symbolique, marquant une assignation précoce à la différence racialisée.

Ce rapport à la différence se manifeste aussi dans les goûts culturels. Lorsqu'elle exprime en classe son admiration pour une candidate de la Star Académie, elle voit son choix immédiatement racialisé :

« Pour la première fois, j'ai vu quelqu'un qui me ressemblait plus ou moins, c'était Aurélie de la Star Ac 2. (...) Et quand j'ai dit en classe que ma préférée c'était Aurélie, ils ont tous dit ah c'est parce qu'elle est noire comme toi (...) ils ne se sont même pas dit que ça pouvait être lié au fait qu'on a le même prénom »

Ce type de réaction révèle comment les projections identitaires d'Aurélie sont réinterprétées sous le prisme de la couleur de peau, niant la légitimité de ses préférences personnelles.

Malgré une réelle appétence pour le français et les langues (elle apprend le latin, le grec et l'allemand), ses lacunes en mathématiques, héritées de sa première scolarisation, la poursuivront tout au long de son parcours académique.

Son parcours met en lumière les effets durables des inégalités scolaires initiales. Cependant, la présence active de sa mère joue un rôle de garde-fou Vigilante, investie et protectrice, celle-ci suit de près les bulletins, encourage, recadre, et veille à ce qu'aucun décrochage ne se transforme en échec. Elle insiste sur l'importance de rester dans l'enseignement général.

« Ma mère nous a fait comprendre (...) d'essayer tant bien que mal de rester dans l'enseignement général ».

« Elle regardait tout le temps les bulletins... elle était la manager ».

Ce soutien constant agit comme un contrepoids structurant, empêchant toute disqualification scolaire malgré les fragilités accumulées.

Transmettre la solidarité : apprendre à redistribuer dès le premier salaire

L'engagement maternel inclut aussi une éthique communautaire forte :

« Quand j'ai eu mon argent (de job étudiant), elle m'a dit tu vas à la banque, tu retires l'argent, tu en donnes un peu à ta sœur, un peu à ton frère ».

Cette injonction à redistribuer illustre une forme de transmission morale fondée sur le collectif plus que sur la logique individuelle.

Choix d'orientation contrarié : arbitrer entre rêve personnel et rationalité familiale

Le choix de ses études supérieures a donné lieu à des tensions familiales durables. Après avoir envisagé l'histoire de l'art, Aurélie se heurte à une fin de non-recevoir de la part de sa mère :

« Elle a dit non, ça c'est pour les blancs ».

Même lorsqu'elle propose plus tard de s'orienter vers la décoration d'intérieur, en s'inspirant de son amie Naomi, la réponse maternelle reste empreinte de réalisme social lucide et désillusionné :

« Je lui dis mais regarde mon amie Naomi et tout, elle veut faire ça, on a besoin de décorateurs. Et ma mère me dit : mais les parents de Naomi ils travaillent dans quoi ? Ils ont tous des bâtiments... elle a déjà un réseau. Qui paie les architectes d'intérieur ? C'est des blancs qui ont l'argent. Alors quand ces blancs vont devoir choisir entre toi la petite négresse là et Naomi, qui penses-tu qu'ils vont choisir ? »

Cette intervention maternelle ne relève pas uniquement d'un interdit autoritaire : elle est le reflet d'une lucidité sociale ancrée dans l'expérience. Consciente des logiques de cooptation racialisée, la mère d'Aurélie cherche à prévenir l'échec en orientant sa fille vers des filières perçues comme plus "sûres".

Ainsi, même lorsqu'Aurélië tente de s'émanciper du cadre imposé, une forme de contrôle indirect persiste :

« Même là, elle m'a quand même orientée... elle disait toujours : choisis un métier où on aura besoin de toi ».

Elle conclut, non sans une certaine ironie

« Si j'avais écouté ma mère, aujourd'hui je serais infirmière ».

Finalement, elle s'oriente vers la communication, un domaine plus en phase avec ses aspirations personnelles. Mais cette orientation résulte d'ajustements continus, de négociations parfois douloureuses entre aspirations et contraintes. Il ne s'agit pas d'une progression linéaire, mais d'une navigation sous tension, dans un espace où les attentes racialisées et les inégalités structurelles continuent de peser sur les trajectoires.

Premiers pas dans le monde du travail : le job étudiant comme déclencheur

Ses premiers contacts avec le monde du travail prennent la forme d'un job étudiant dans les cuisines de l'hôpital Molière, où sa mère est employée. Ce poste, obtenu par proximité familiale, s'avère être une épreuve marquante. Elle se souvient du lieu de travail comme d'un espace confiné et hostile :

« Je travaillais dans une cave, il faisait super chaud, il y avait la vapeur des casseroles ».

Chargée de préparer des couverts, d'éplucher des légumes ou encore de faire la plonge, elle enchaîne les tâches ingrates dans un environnement physique difficile.

« J'étais payée des cacahuètes... six euros de l'heure parce que j'étais mineure... je suis tombée dans les pommes à cause de la vapeur ».

Ce moment constitue une bascule dans son rapport au travail et à la scolarité. Confrontée à la pénibilité des emplois non qualifiés, elle prend rapidement conscience de ce que pourrait signifier l'absence de diplôme dans un contexte de précarité.

« Je ne peux pas faire ça toute ma vie (...) ça m'a choquée ».

Bien plus qu'un simple épisode temporaire, cette expérience agit comme un révélateur des rapports de classe. Elle introduit Aurélie à la réalité d'un monde professionnel où l'effort physique est invisibilisé, peu valorisé et socialement relégué. Ce passage à l'épreuve marque le début d'une forme de socialisation par le travail, où les conditions de pénibilité deviennent un moteur de dépassement. Pour elle, poursuivre ses études n'apparaît plus comme un projet personnel, mais comme une nécessité vitale, condition d'accès à un minimum de reconnaissance et de dignité.

Déclassement et entrave institutionnelle : une supérieure hiérarchique comme obstacle

L'insertion professionnelle d'Aurélie s'est heurtée à une série d'obstacles structurels dès la recherche de stage. Malgré sa motivation et un fort intérêt pour le monde de la publicité (elle rêvait de travailler dans des agences prestigieuses comme TBWA ou Avas), ses nombreuses candidatures restent sans réponse.

« J'envoyais, j'envoyais, j'envoyais... je n'ai jamais reçu de réponse », raconte-t-elle, visiblement encore marquée par cette période.

Face au silence des recruteurs, elle tente une démarche plus directe, espérant provoquer un déclic :

« Un jour je suis passée, je suis allée jusqu'à là-bas, j'ai sonné, j'ai dit bonjour... (parce qu'on ne répondait pas en fait). J'ai dit est-ce que je peux faire un stage chez vous ? Ils ont dit oui, laissez votre CV, on va vous rappeler et tout. Mais ils ne m'ont jamais rappelée ».

Cette recherche difficile, marquée par le déséquilibre entre efforts fournis et absence de retour, agit comme un révélateur des barrières à l'entrée dans les milieux professionnels créatifs. Aurélie prend conscience que ses ambitions se heurtent à un champ professionnel saturé, où l'apparence, les réseaux et les biais raciaux jouent un rôle implicite mais décisif.

Lorsqu'elle parvient finalement à intégrer un poste administratif, une nouvelle forme d'obstacle se manifeste à travers la figure de sa supérieure hiérarchique. Cette dernière s'oppose à son projet de reprendre un master en études de genre, sous prétexte que ce n'était « pas le moment » et que l'équipe avait besoin d'elle sur le terrain.

« Elle me mettait des bâtons dans les roues. Elle me donnait que des tâches subalternes », confie-t-elle avec amertume.

Naissance d'Entrepreneur : une initiative née de la contrainte

Le projet *Entrepreneur* naît en pleine crise du COVID-19, à un moment charnière où Aurélie ressent le besoin de se réinventer, autant professionnellement que personnellement. Travaillant alors à l'ICHEC dans un poste devenu pesant et peu nourrissant, elle cherche une échappatoire. C'est dans ce contexte de saturation émotionnelle et de tensions avec sa hiérarchie qu'émerge une idée d'abord modeste :

« Initialement, j'avais fait un live avec des copines sur le fait de se donner de la force entre femmes noires et tout ça ».

Ce moment de sororité virtuelle, imaginé comme un simple soutien ponctuel, devient rapidement le germe d'un projet à long terme.

Face à l'énergie dégagée par ce live, elle comprend qu'il ne peut rester sans suite :

« Je me suis dit qu'il serait dommage qu'on perde toutes ces femmes après ce live, ... Je me suis dit qu'on allait faire un compte Insta »

La plateforme choisie, Instagram, n'est pas anodine. Accessible, visuelle et directe, elle permet de toucher un public large et de construire une communauté dans un contexte de confinement. C'est aussi une façon pour elle de sortir du cadre rigide de son emploi salarié.

« C'était une bouffée d'air entre le covid et mon emploi »

Le nom même d'*Entrepreneur* surgit au détour d'une discussion spontanée :

« Ma pote me dit 'Entrepreneur', je dis j'achète. J'ai juste dit 'belge' parce qu'on est Belges, mais oui, j'achète. »

Derrière cette désignation se cache un programme : créer une structure pensée par et pour les femmes noires, en mettant en lumière leurs parcours, leurs projets et leurs luttes. Aurélie refuse les codes traditionnels de l'entrepreneuriat :

« Je veux un autre projet qui se centre sur la personne (...), je veux vraiment qu'on parle des personnes »

Au fil du temps, le projet prend de l'ampleur : elle organise des formations, des marchés solidaires, des conférences, crée un espace de garderie lors des événements pour inclure les mères célibataires, un clin d'œil à son propre vécu. *Entreprendre* fonctionne à la fois comme un outil d'émancipation collective et un moyen de réaffirmation personnelle.

« Maintenant avec Entreprendre, j'ai quitté le monde du travail classique... je vis selon mes codes »

Laisser une trace, pas une empreinte : penser la réussite au prisme du collectif

Pour Aurélie, la réussite ne se résume pas à une ascension sociale spectaculaire ni à une conformité aux standards de performance individuelle. Elle en propose une lecture située, décentrée des canons classiques, et profondément marquée par le désir de cohérence avec elle-même. Rejetant les injonctions à l'excellence isolée, elle cherche avant tout à construire un modèle de durabilité :

« Pour moi, quand je dis qu'Entreprendre, ce n'est pas un succès, les gens ne comprennent pas ce que je veux dire par là. Pour moi un succès, c'est une boîte qui va tourner toute seule ».

Elle pousse même l'idée jusqu'à envisager la transmission comme ultime accomplissement *« Si demain je traverse la rue, je ne vois pas un bus qui arrive et que le bus me choppe... quand on pourra continuer sans moi, là ce sera un succès. »*

La vision d'Aurélie est de mettre en place des processus pérennes, bâtir un espace physique et un fonctionnement collectif qui permettent à la structure de perdurer en son absence. C'est une vision du succès relationnelle, ancrée dans le collectif et la résilience. Mais cette réussite ne se veut pas sacrificielle. Elle exprime aussi une volonté assumée de se recentrer, un jour, sur ses passions premières, longtemps mises de côté au nom de la cause collective.

« Je veux faire de la décoration d'intérieur, moi j'adore la déco... des choses qui me font plaisir à moi, Aurélie, qui ne sont plus de l'ordre du communautaire. Je pense que j'ai fait ma part pour la communauté. »

Dans cette déclaration, ce n'est pas un désengagement qui s'exprime, mais une forme de réappropriation de soi. Après avoir donné, porté, structuré, elle revendique le droit de s'accomplir selon ses propres désirs, loin des attentes sociales, familiales ou militantes.

Ainsi, son rapport à la réussite se construit dans un équilibre délicat entre transmission, autonomie, et fidélité à ses élans profonds. Ce positionnement constitue une réponse critique à l'idéologie de la "femme qui réussit par elle-même" : elle ne cherche pas à réussir seule, mais à poser des fondations durables pour les autres, tout en s'autorisant à rêver, à changer, à exister pleinement en dehors des cadres imposés.

Synthèse : Parcours marqué par l'endurance, les solidarités proches et structures contraignantes

Le parcours d'Aurélié met en évidence les modalités par lesquelles certaines femmes noires diplômées composent avec un environnement professionnel et social marqué par une reconnaissance partielle de leurs qualifications et de leurs aspirations. Son itinéraire s'inscrit dans une logique d'ajustement progressif à des contraintes multidimensionnelles (sociales, raciales et institutionnelles) qui encadrent les possibilités d'insertion et d'évolution professionnelle.

Les soutiens qu'elle mobilise relèvent essentiellement de l'entourage proche : sa mère, sa cousine, ainsi que certains collègues de l'hôpital où elle passait du temps après l'école. Ces formes de soutien informel, bien que structurantes dans son quotidien, ne se substituent pas à un réseau professionnel institutionnalisé. Elles forment ce que l'on peut qualifier de capital social compensatoire, activé en réponse à l'absence de relais classiques d'insertion.

L'initiative *Entreprenoir*, lancée durant la crise sanitaire, apparaît dans ce cadre comme un espace alternatif d'expression et de mise en visibilité de trajectoires minorées. Elle s'appuie sur des expériences partagées pour structurer un projet visant à relier des parcours souvent marqués par des logiques d'exclusion. Cette démarche s'inscrit en marge des modèles dominants de réussite, et met en avant des référentiels de valorisation ancrés dans le collectif et dans l'expérience sociale située.

Le parcours professionnel d'Aurélié se caractérise par une série de **réajustements** visant à maintenir la continuité de son itinéraire. Les ressources qu'elle mobilise (capital culturel

familial, appuis affectifs, stratégies d'adaptation) soutiennent sa trajectoire. Toutefois, elles ne neutralisent pas entièrement les effets cumulatifs de la racisation et de la classe sociale.

Ce type d'expérience met en évidence les tensions entre qualifications formelles et reconnaissance effective. Il éclaire également les stratégies de stabilisation professionnelle en contexte minoritaire.

Analyse verticale

❖ **Intersectionnalité : une trajectoire façonnée par des assignations sociales croisées et des héritages postcoloniaux**

Le parcours d'Aurélié s'inscrit à l'intersection de plusieurs rapports sociaux tels que le genre, la race, la classe et l'origine migratoire, qui interagissent dès l'enfance pour structurer sa place dans les espaces scolaire puis professionnel. Ces dimensions ne s'additionnent pas, mais produisent des effets spécifiques et cumulatifs, affectant à la fois les opportunités d'insertion et les formes de reconnaissance sociale. Dès son passage d'une école multiculturelle à un établissement plus favorisé, elle fait l'expérience d'un isolement racial et d'une forme d'invisibilisation de ses compétences. Elle est à la fois très exposée en tant que figure perçue comme « différente », et en même temps ignorée dans la prise en compte de ses efforts et ses aspirations.

Cette situation s'ancre également dans une dynamique postcoloniale. Les hiérarchies raciales et symboliques issues de l'histoire coloniale belge ne disparaissent pas avec les indépendances. Elles se rejouent dans les pratiques sociales contemporaines, notamment à travers des représentations qui placent les personnes noires issues de l'immigration subsaharienne en dehors des espaces considérés comme légitimes. Les domaines artistiques, culturels ou académiques tendent à être associés à des profils considérés comme légitimes par défaut, souvent issus des groupes majoritaires, ce qui peut contribuer à exclure ou décourager d'autres profils issus des minorités et ainsi contraindre les choix d'orientation. La racialisation ne concerne pas seulement l'apparence physique, mais aussi les aspirations, les compétences présumées et les domaines jugés « crédibles » pour certaines catégories sociales.

❖ **Théorie des capitaux : désajustement entre ressources détenues et possibilités de conversion**

Aurélié dispose d'un capital culturel non négligeable. Cela se manifeste par sa passion pour la lecture, son goût pour les langues anciennes, un encadrement maternel attentif et l'insistance de sa mère pour le maintien dans l'enseignement général. Toutefois, ce capital n'est que partiellement reconnu dans les espaces institutionnels. Elle ne reçoit pas la reconnaissance symbolique que d'autres élèves aux profils comparables peuvent obtenir. Ce décalage entre investissement et reconnaissance s'amplifie à l'université, puis sur le marché du travail, notamment au moment de la recherche de stage ou d'emploi.

Son capital social est principalement informel et affectif, constitué de membres de la famille proche ou de relations ponctuelles. Ce réseau joue un rôle d'amortisseur, mais ne permet pas l'accès aux ressources professionnelles structurées, comme les recommandations ou les cooptations, qui facilitent souvent l'entrée sur le marché du travail. Ce manque de réseau classique est en partie compensé par la création d'un espace autonome ; *Entreprendre*, qui devient un projet structurant et un levier de revalorisation symbolique.

❖ **Sociologie des épreuves : confrontation à la norme professionnelle et stratégies d'autonomisation**

Le parcours d'Aurélié met en lumière des épreuves récurrentes de légitimation, d'adaptation et de repositionnement, dans un contexte où la reconnaissance institutionnelle et professionnelle ne va pas de soi. Diplômée d'un master en communication obtenu en Belgique, elle fait l'expérience d'un décalage entre le diplôme détenu et les opportunités professionnelles accessibles, notamment dans son domaine d'expertise. Ce décalage constitue une première épreuve institutionnelle, où la reconnaissance formelle du capital scolaire ne se traduit pas en capital professionnel.

Elle évoque à plusieurs reprises le manque de réseau et le manque d'encadrement dans son parcours, notamment pendant les études : absence d'orientation, de suivi, de personnes-références. L'absence de soutien relationnel contribue à une incertitude, un sentiment d'isolement qui imprègne tout son récit lorsqu'il est question de son parcours professionnel.

Aurélie évoque aussi le statut de stagiaire de manière ambivalente. D'un côté, les stages lui permettent d'accéder à l'emploi, d'expérimenter différents milieux. De l'autre, elle constate que ce statut peut devenir une forme d'attente permanente, où elle reste cantonnée à des fonctions d'exécution, avec peu de perspectives d'évolution ou de reconnaissance réelle. Cette répétition de l'essai, sans passage au statut stable, correspond à une épreuve de temporisation : l'insertion est sans cesse différée, soumise à de nouvelles conditions, à de nouvelles preuves.

Sur le plan existentiel, elle décrit un désalignement entre ses ambitions initiales et son itinéraire actuel, marquée par l'incertitude. Elle exprime une forme de lucidité sur les réalités du marché du travail et choisit de réorienter son parcours en lien avec son environnement immédiat, sa famille, ses besoins. Ce déplacement n'efface pas les épreuves, mais permet un redéploiement des priorités.

Face à ces contraintes, Aurélie adopte une posture d'autonomisation. Elle évoque la création d'une activité indépendante, l'investissement dans des formations continues, et un attachement fort aux valeurs de transmission. Ces stratégies relèvent de formes d'auto-positionnement face à des institutions qui offrent peu de reconnaissance directe. Plutôt que de se confronter frontalement aux épreuves, elle les contourne partiellement en investissant d'autres espaces de valorisation personnelle et professionnelle.

4.7 Résumé des analyses verticales des portraits

L'examen croisé des trajectoires des six participantes met en évidence une série de régularités dans les mécanismes d'exclusion, les ressources mobilisées, et les formes de réajustement développées pour maintenir une cohérence biographique face aux obstacles rencontrés.

Les effets conjoints du genre, de la race, de l'origine migratoire et du statut administratif apparaissent très tôt dans les parcours. Dès l'école, plusieurs participantes expérimentent une forme d'invisibilisation de leurs compétences, associée à une hyper-exposition en tant que figures minoritaires. Cette tension se prolonge au moment du passage vers l'emploi, où l'origine du diplôme, le nom, ou l'apparence deviennent des filtres dans les processus de sélection.

Toutes disposent de diplômes universitaires, parfois obtenus dans plusieurs pays, souvent dans des filières exigeantes. Toutefois, ces qualifications ne suffisent pas à garantir une insertion fluide. Certaines peinent à obtenir des stages, d'autres se voient cantonnées à des emplois précaires ou en décalage avec leur niveau de formation. Ce décalage souligne une inadéquation entre les ressources formellement détenues et leur valorisation sur le marché de l'emploi.

Le capital social mobilisé reste largement informel. Il s'appuie sur des soutiens familiaux, amicaux ou conjugaux, mais rarement sur des réseaux professionnels structurés. Cette absence de relais institutionnels constitue un frein majeur à l'accès à des postes correspondant à leurs compétences. Certaines compensent ce manque par la reprise d'études, la création d'espaces collectifs (comme *Entreprevoir*), ou par un repositionnement sectoriel.

Face à ces contraintes, les parcours de ces femmes sont marqués par des ajustements continus. Ces réorientations ne relèvent pas d'une mobilité choisie, mais d'un travail permanent de conciliation entre aspirations, réalités du marché, et exigences familiales. Qu'il s'agisse de refuser un poste trop éloigné, de s'inscrire à une formation pour combler un « vide » sur le CV, ou d'opter pour un secteur plus conciliant avec la vie domestique, chaque décision traduit une gestion stratégique des ressources et des contraintes.

Ces parcours sont aussi traversés par ce que la sociologie des épreuves nomme des « mises à l'épreuve » sociales, professionnelles et existentielles. Les participantes décrivent des attentes implicites auxquelles elles doivent se conformer, sans toujours connaître les règles du jeu. Il faut prouver sa légitimité, justifier son parcours, s'ajuster à des normes silencieuses mais contraignantes. Ces épreuves se traduisent aussi par des formes de fatigue identitaire, de démobilisation ou, à l'inverse, de redéfinition des priorités.

Les parcours observés ne suivent donc pas les modèles linéaires d'insertion ascendante. Ils se caractérisent par des phases de réajustement, de ralentissement ou de stabilisation discrète, souvent invisibles pour les institutions ou l'entourage. Dans ce contexte, la réussite prend des formes alternatives. Elle se mesure à la capacité de rester active, de préserver sa dignité, de concilier responsabilités personnelles et professionnelles, et de créer ou maintenir des espaces de reconnaissance, même en marge des institutions classiques. Ces réponses, situées et différenciées, témoignent d'un processus d'individuation où chaque participante, confrontée à des contraintes non choisies, compose avec les normes tout en affirmant une trajectoire propre.

5 Analyse transversale :

À travers les parcours de Marie, Laetitia, Jenny, Nadine, Aurélie et Claire, se dessine une cartographie riche et nuancée des dynamiques d'insertion professionnelle vécues par des femmes noires diplômées en Belgique. Loin de proposer une lecture homogène ou réductrice, cette analyse transversale vise à faire émerger les régularités qui traversent leurs parcours tout en respectant la singularité de chaque récit. En adoptant une approche sociologique sensible aux croisements entre genre, racisation, origine sociale et formes de reconnaissance symbolique, ce chapitre vise à mettre en lumière les mécanismes sociaux souvent discrets qui structurent ces parcours professionnels.

Le diplôme, loin d'être une garantie d'insertion, devient un point d'entrée dans une série de confrontations : avec des attentes familiales fortes, avec un marché du travail discriminant, avec des environnements professionnels codifiés et souvent peu inclusifs. Cette analyse met en lumière cinq dimensions clés qui structurent ces expériences. La **pression éducative et familiale**, la **faiblesse des réseaux professionnels**, les **discriminations croisées**, l'**ajustement stratégique des parcours** et, enfin, le **rôle central de la foi** comme ressource de stabilité et de projection.

5.1 Analyse transversale des parcours

5.1.1 La pression éducative et la quête de reconnaissance

Toutes les participantes évoquent la place centrale de leur famille dans leur parcours scolaire. Qu'il s'agisse de mères investies, de pères porteurs d'une exigence symbolique forte ou de fratries solidaires, l'éducation est perçue comme un moyen d'ascension et un devoir moral. Le diplôme représente une promesse de légitimité et d'intégration, bien que cette reconnaissance se heurte à la réalité du marché du travail. Toutes disposent d'un capital culturel élevé : elles sont titulaires d'au moins un master, parfois dans des domaines techniques. La reconnaissance partielle ou la disqualification de leurs diplômes, selon le lieu d'obtention, alimente un sentiment de déclassement et d'injustice.

5.1.2 L'absence de réseau et la précarité des soutiens

Une des constantes majeures est la faiblesse des réseaux professionnels mobilisables. Hormis quelques liens informels ou communautaires, l'entrée sur le marché du travail s'apparente à un saut dans le vide. L'absence de capital social institutionnalisé pèse lourdement.

Les soutiens sont principalement familiaux, religieux ou amicaux. Cette absence de relais professionnels entraîne une insertion ralentie, marquée par des stages, emplois précaires ou formations complémentaires.

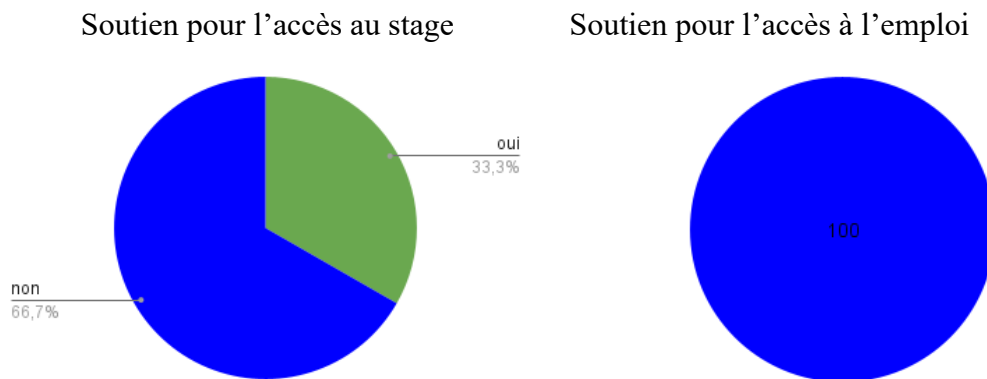


Figure 4 : Accès à un soutien professionnel formel (mentorat, réseaux, encadrement)

Répartition du soutien formel selon les étapes du parcours : si deux participantes ont reçu un appui ponctuel (notamment de la part d'un·e professeur·e) pour obtenir un stage, aucune n'a bénéficié de soutien pour accéder à un premier emploi.

5.1.3 Discrimination croisée et stratégies d'ajustement

Les participantes cumulent des statuts minorisés : être noire, femme, étrangère ou issue d'un parcours migratoire. Elles rapportent des difficultés à obtenir des stages ou des réactions négatives liées à leur nom ou leur accent.

Elles adoptent des stratégies adaptatives, comme l'acceptation de postes déqualifiés, formations supplémentaires, des candidatures en cascade ou des projets parallèles. Ces

ajustements permettent de préserver leur visibilité et leur autonomie malgré un système opaque.

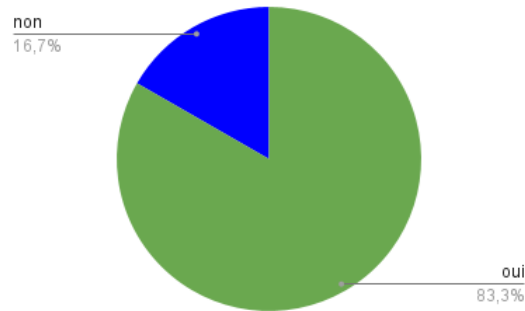


Figure 5 : Répartition des participantes selon leur expérience de déclassement professionnel

La quasi-totalité des participantes (5 sur 6) rapportent une expérience de déclassement, qui se traduit par un écart entre leur niveau de qualification et la reconnaissance effective de leurs compétences dans l'accès à l'emploi.

5.1.4 Conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle

La quasi-totalité des participantes est mère ou assume des responsabilités familiales. Le choix des secteurs professionnels est conditionné par les horaires, la mobilité et les soutiens domestiques disponibles. Certaines évoquent une coopération conjugale, d'autres avancent seules. Ces équilibres influencent la manière dont elles conçoivent la réussite, compatible avec leurs priorités personnelles.

5.1.5 La foi comme boussole intérieure

Plusieurs participantes mobilisent leur foi dans les moments de doute ou de transition. La foi apparaît comme une ressource de stabilité, un appui symbolique et une source de sens. Cette dimension, non anticipée dans le cadre initial, a émergé au fil des récits. Elle illustre une forme d'ancrage subjectif dans un environnement social incertain, en résonance avec

des analyses issues du cours dispensés par Jean De Munck²¹, professeur à l'Université catholique de Louvain, dans le cadre de son cours sur les mutations culturelles des sociétés contemporaines (2025)

5.2 Typologie des Parcours professionnels des Femmes Noires Diplômées

5.2.1 Introduction des dimensions d'analyse des typologies

Pour analyser les parcours professionnels des femmes interrogées dans le cadre de cette recherche, quatre dimensions principales ont été mobilisées afin de construire une typologie de parcours.

Ces dimensions permettent de saisir la complexité des parcours en articulant à la fois les contraintes rencontrées, les ressources activées et les logiques d'action mises en œuvre.

- **Le rapport au diplôme** : il s'agit d'examiner comment les femmes perçoivent, valorisent ou réinterprètent leur diplôme dans leur parcours, et dans quelle mesure celui-ci constitue un levier, un frein.
- **La nature de l'obstacle principal** : cette dimension permet d'identifier ce qui, dans leur environnement professionnel, administratif ou social, est perçu comme frein à l'accès à une trajectoire ascendante (discriminations, reconnaissance des diplômes, réseau, contexte familial, etc.).
- **Les ressources mobilisées** : qu'elles soient individuelles (résilience, reconversion, capital scolaire), relationnelles (réseaux de soutien, conjoints, pairs) ou institutionnelles (bourses, formations), ces ressources éclairent les capacités d'ajustement face aux obstacles.
- **Le mode de réponse face aux contraintes** : il s'agit ici d'observer les formes d'action mises en place. Qu'elles relèvent de la résistance, du contournement, de l'acceptation contrainte ou du repositionnement stratégique.

²¹ Cours Fopes (Faculté Ouverte des Politiques Economiques et Sociales de l'Université Catholique de Louvain) Jean de Munck 2024-2025 : Mutations culturelles des sociétés contemporaines

5.2.2 Présentation de la typologie dégagée grâce à l'analyse

À partir des dimensions retenues pour l'analyse : rapport au diplôme, nature des obstacles, ressources mobilisées, et mode de réponse face aux contraintes, une typologie des itinéraires professionnels a pu être élaborée.

Cette classification s'appuie sur l'analyse croisée des parcours des six femmes interrogées (Marie, Laetitia, Jenny, Nadine, Claire et Aurélie) et a été affinée à l'aide d'outils d'intelligence artificielle.

Malgré des profils marqués par un haut niveau de qualification, ces femmes doivent composer avec un marché du travail où les discriminations systémiques, la dévalorisation des diplômes étrangers et les inégalités structurelles constituent des freins persistants.

Cette typologie ne vise pas à enfermer les parcours dans des cases figées, mais à mettre en lumière des logiques dominantes dans les manières dont ces femmes construisent leur chemin professionnel.

Les **trois figures identifiées** sont les suivantes :

- **Itinéraires de stagnation** : parcours où, malgré les qualifications, la progression est entravée. Le diplôme ne produit pas les effets escomptés en termes de mobilité.
- **Itinéraires de contournement** : parcours marqués par une reformulation active des objectifs initiaux, dans une logique d'ajustement stratégique.
- **Itinéraires de repositionnement volontaire** : parcours où les ruptures deviennent des leviers d'un recentrage assumé, souvent hors des cadres institutionnels classiques.

Ces trajectoires révèlent non seulement la variété des situations rencontrées, mais aussi la richesse des réponses construites. Elles invitent à reconsidérer les critères classiques de réussite pour valoriser les formes d'accomplissement qui intègrent la résilience, le repositionnement, et parfois, la création de nouveaux espaces professionnels.

Tableau 2: Typologie des itinéraires²²

Typologie d'itinéraires	Caractéristiques Principales	Participant·es Concerné·es
1. Itinéraire de Stagnation	Progression entravée malgré les qualifications. Le diplôme ne se traduit pas en avancement significatif. Les blocages sont systémiques et persistants (discriminations, manque de réseau), menant à des postes sous-qualifiés ou une inertie professionnelle. Le mode de réponse est un ajustement contraint pour "tenir" plutôt que "progresser".	Claire : Accès limité au secteur privé, emploi stable mais peu évolutif dans la fonction publique Laetitia : Déclassement du diplôme, évolution par l'expérience et non par le Master 2, lutte constante pour la légitimité.
2. Itinéraire de Contournement	Reformulation des objectifs face aux obstacles. Les aspirations initiales sont modifiées pour trouver des voies alternatives. Capacité d'adaptation et réévaluation des priorités, souvent avec un soutien informel. Le mode de réponse est un ajustement actif et une redéfinition pragmatique des objectifs pour atteindre un équilibre.	Jenny : Reconversion assumée vers l'enseignement face aux freins du secteur financier Nadine : Refus d'environnements jugés toxiques et réorientation vers le <i>risk management</i> , guidée par ses valeurs et sa foi.
3. Itinéraire de Repositionnement Volontaire	Recentrage professionnel assumé comme un choix personnel. Le diplôme est réinterprété au service d'un projet plus large et autonome. Les obstacles sont des points de rupture qui poussent à créer ses propres règles. Le mode de réponse est un choix délibéré de se dégager des cadres institutionnels pour construire un itinéraire aligné avec ses valeurs, souvent par l'entrepreneuriat ou l'autonomie	Aurélië : Création d' <i>Entrepreneur</i> comme réponse aux blocages du marché, pour construire un espace collectif et vivre "selon ses codes". Marie : Choix de poursuivre ses études face au "plafond de verre" des grandes structures et pour combler le vide sur son CV

5.2.3 Itinéraires de Stagnation : Marqués par l'absence de progression malgré les diplômes.

Cette première catégorie regroupe les trajectoires professionnelles où, malgré leurs diplômes, les femmes rencontrent une inertie durable sur le marché du travail. Ces parcours, caractérisés par une absence de mobilité ascendante, mettent en évidence un déclassement persistant dû à des effets structurels.

²² Tableau réalisé à l'aide de l'intelligence artificielle

- **Rapport au diplôme** : Le diplôme est présent et souvent de haut niveau, mais il ne parvient pas à se traduire en progression professionnelle ou en reconnaissance à la hauteur des qualifications initiales.
- **Nature de l'obstacle principal** : Ces blocages sont souvent systémiques et persistants (discriminations, absence de réseau, statut migratoire), menant à une inertie professionnelle ou à des postes sous-qualifiés sans réelle perspective d'évolution.
- **Ressources mobilisées** : Les ressources (capital scolaire, personnel) sont mobilisées mais ne suffisent pas à débloquer la situation. Le soutien extérieur est souvent informel et ne compense pas le manque de leviers professionnels.
- **Mode de réponse face aux contraintes** : Une forme de blocage ou d'ajustement contraint, où la persévérance permet de "tenir", mais pas nécessairement de "progresser".

Participant classée dans cette typologie :

➤ **Claire :**

Rapport au diplôme : Claire possède de solides diplômes belges (double master), mais ceux-ci ne lui ouvrent pas les portes du marché du travail privé. Elle est obligée de chercher un stage par des contacts informels et subit des refus d'emploi malgré ses qualifications.

Nature de l'obstacle principal : L'obstacle principal est le racisme latent et les discriminations liées à son genre, sa race et son statut migratoire, se manifestant par l'absence de réponses, les malaises des recruteurs et les questions intrusives sur la maternité. Elle se heurte à une forme d'invisibilisation de ses compétences.

Ressources mobilisées : Elle mobilise son anticipation et sa préparation, ainsi qu'un soutien familial affectif (tantes, compagnon, belle-mère). Ces ressources lui permettent de "tenir" et de trouver une stabilité.

Mode de réponse face aux contraintes : Son choix de la fonction publique est un ajustement contraint face à la difficulté de trouver un emploi dans le secteur privé. Elle y trouve une

stabilité et un équilibre, mais reconnaît une stagnation professionnelle et peu d'opportunités d'évolution. Son "oui" nuancé à la réussite est celui d'une paix trouvée plus que d'une progression.

➤ **Laetitia :**

Rapport au diplôme : Son Master 2 étranger est dégradé administrativement en Belgique, et elle est confrontée à un paradoxe de surqualification/sous-reconnaissance. Ses diplômes ne sont pas les leviers de son évolution professionnelle.

Nature de l'obstacle principal : Les discriminations (explicites et insidieuses), le déclassement effectif de son diplôme et les barrières à l'entrée du marché du travail qualifié sont les obstacles majeurs. Même sa reprise d'études en RH (ressources humaines) ne lui assure pas une reconnaissance immédiate.

Ressources mobilisées : Elle mobilise sa persévérance (postule au bénévolat), son soutien conjugal et sa capacité à s'adapter.

Mode de réponse face aux contraintes : Son entrée par les "marges" (call center) et son évolution par l'expérience plutôt que par le diplôme sont des ajustements contraints pour "rentrer dans le monde du travail". Bien qu'elle progresse, cette progression n'est pas portée par ses qualifications initiales, et son parcours reste une "quête de légitimité" constante face à un déclassement structurel. Elle est dans une dynamique de "résister sans renoncer", qui suggère une lutte constante contre la stagnation.

5.2.4 Itinéraire de Contournement : Où les participantes reformulent leurs objectifs face aux obstacles.

Cette deuxième forme de parcours illustre les stratégies développées par certaines femmes pour contourner les obstacles à l'insertion professionnelle. Plutôt que d'affronter frontalement les barrières structurelles, elles mobilisent des ressources alternatives, parfois éloignées de leur formation initiale, afin de construire un chemin professionnel viable.

- **Rapport au diplôme** : Le diplôme initial peut être valorisé, mais les contraintes obligent à une réorientation ou à des choix de carrière qui ne sont pas la "ligne droite" initialement envisagée.
- **Nature de l'obstacle principal** : Les obstacles sont significatifs et empêchent l'accès direct aux aspirations premières, forçant à chercher des voies alternatives.
- **Ressources mobilisées** : Une forte capacité d'adaptation, la mobilisation de réseaux informels ou communautaires, et une réévaluation des priorités.
- **Mode de réponse face aux contraintes** : Un ajustement actif et une redéfinition des objectifs, non sans une certaine résignation ou pragmatisme, mais qui aboutit à une forme de satisfaction et d'équilibre.

Participantes classées dans cette typologie :

➤ **Jenny :**

Rapport au diplôme : Jenny a un capital scolaire élevé (master en mathématiques financières), mais son diplôme est peu valorisé en raison des contraintes administratives (titre de séjour) et des discriminations.

Nature de l'obstacle principal : Le marché du travail "résistant" à son statut de migrante et à son origine, les blocages liés à la nationalité (pour un poste fixe dans l'enseignement), ainsi que le paradoxe de la "surqualification" dans la finance.

Ressources mobilisées : Elle s'appuie sur une forte capacité d'adaptation, le soutien de son mari, et surtout un réseau de solidarité communautaire qui lui offre des "astuces" et de l'entraide.

Mode de réponse face aux contraintes : Sa reconversion vers l'enseignement est un contournement assumé et stratégique. Ce choix, d'abord pragmatique, devient une source de plaisir et lui permet de trouver un équilibre entre vie professionnelle et familiale. Sa réussite est la "capacité à saisir les opportunités et à transformer les difficultés en victoires".

➤ **Nadine :**

Rapport au diplôme : Issue d'un milieu où le Master est un devoir, Nadine a un capital scolaire solide mais un parcours académique sinueux (multiples réorientations). Son diplôme ne lui garantit pas une insertion fluide ni une reconnaissance initiale.

Nature de l'obstacle principal : Le marché du travail verrouillé (difficulté à trouver un stage, jugements hâtifs sur ses compétences), les environnements professionnels jugés toxiques (tâches déqualifiées pour les étrangers) et les obstacles administratifs (exigence de garant).

Ressources mobilisées : Sa ténacité, le soutien de son cercle intime (famille, mari) et une foi profonde qui agit comme une "boussole" et un moteur de résilience.

Mode de réponse face aux contraintes : Elle refuse un CDI dans un environnement toxique et se réoriente vers la "gestion des risques", une fonction non envisagée initialement. Son parcours est fait de réagencements et d'ajustements stratégiques face aux épreuves, cherchant à "tracer sa route sans carte ni boussole". Elle compose avec les contraintes, sans renoncer à sa dignité ni à ses valeurs.

5.2.5 Itinéraires de Repositionnement Volontaire : Dans lesquelles un recentrage professionnel est assumé comme un choix personnel.

Cette dernière catégorie regroupe les trajectoires marquées par un processus de réorientation ou de redéfinition consciente du projet professionnel. Face aux impasses rencontrées, les femmes opèrent un repositionnement parfois douloureux mais stratégique, fondé sur une revalorisation de leurs compétences et une meilleure maîtrise des codes sociaux et institutionnels du marché de l'emploi.

- **Rapport au diplôme** : Le diplôme, bien que présent, est parfois mis de côté ou réinterprété dans le cadre d'un projet personnel plus large qui dépasse les normes classiques du marché du travail.
- **Nature de l'obstacle principal** : Les obstacles sont souvent des points de rupture ou de désalignement qui poussent à une réflexion profonde et à une réorientation volontaire, souvent vers l'entrepreneuriat social ou un domaine où l'individu crée ses propres règles.

- **Ressources mobilisées** : Une forte vision personnelle, la capacité à mobiliser des réseaux alternatifs (communautaires), une inventivité et une autonomie marquées.
- **Mode de réponse face aux contraintes** : Un choix délibéré de se dégager des contraintes institutionnelles pour construire une trajectoire alignée avec ses valeurs, sa vision du monde et ses aspirations, quitte à créer ses propres opportunités. La réussite est souvent définie en termes de sens, d'impact et d'autonomie.

Participantes classées dans cette typologie :

➤ **Aurélié :**

Rapport au diplôme : Malgré un Master en communication et une appétence pour les langues et les études, son parcours académique est marqué par des contraintes (manque de reconnaissance, choix orienté par sa mère). Son diplôme ne lui a pas ouvert les portes des agences de publicité rêvées.

Nature de l'obstacle principal : Les discriminations raciales explicites et implicites dès l'enfance, les barrières à l'entrée dans les métiers créatifs (manque de réseau, refus répétés), les environnements professionnels toxiques (job étudiant, supérieure hiérarchique entravante), et un sentiment de désalignement avec le monde du travail classique.

Ressources mobilisées : Une résilience remarquable, un soutien familial informel très fort (mère, cousine), et une vision collective et éthique.

Mode de réponse face aux contraintes : La création d'*Entreprenoir* est un repositionnement volontaire et radical. C'est une invention de son propre espace professionnel et social, née d'une frustration mais transformée en projet de vie. Elle quitte le "monde du travail classique" pour "vivre selon ses codes", redéfinissant la réussite comme la durabilité d'une œuvre collective plutôt qu'une ascension individuelle. Son futur désir de faire de la décoration d'intérieur "pour elle-même" renforce cette idée d'un choix personnel et autonome.

➤ **Marie :**

Marie est classée dans la typologie des itinéraires de repositionnement volontaire. Bien qu'elle soit toujours en recherche d'emploi et poursuive un Master en études de genre, son classement dans cette catégorie repose sur sa posture proactive et délibérée face aux obstacles rencontrés. C'est son choix de se réorienter activement qui la distingue, plus que le résultat de ses démarches.

Rapport à l'obstacle principal : Marie est confrontée à un "plafond de verre" et à des discriminations systémiques qui l'empêchent d'accéder aux postes qu'elle désire dans le salariat classique. Ce n'est pas une simple difficulté, mais un blocage structurel qui la pousse à reconsidérer radicalement sa voie.

Mode de réponse face aux contraintes : Loin d'être un signe de stagnation, la poursuite de son Master en études de genre s'interprète comme un investissement supplémentaire dans son capital symbolique et intellectuel.

C'est cette intention et cette action proactive de rupture avec la norme imposée qui justifient son classement dans la typologie du repositionnement volontaire. Contrairement à Claire qui s'ajuste en acceptant la fonction publique par défaut, ou à Laetitia qui s'adapte en évoluant par l'expérience plutôt que par le diplôme.

Conclusion

Ce mémoire avait pour objectif d'analyser les parcours professionnels de femmes racisées diplômées originaires d'Afrique subsaharienne vivant en Belgique francophone, en s'intéressant aux obstacles rencontrés, aux opportunités saisies, ainsi qu'aux soutiens mobilisés tout au long de leurs trajectoires. Une attention particulière a été portée au rôle potentiel joué par leur communauté d'origine comme ressource d'appui. L'hypothèse de départ était que ces femmes, bien que diplômées, sont confrontées à des freins spécifiques liés aux rapports de pouvoir racialisés et genrés, mais qu'elles développent également des formes de résilience, d'ajustement ou de solidarité.

Les récits recueillis confirment en grande partie cette hypothèse. Ils mettent en évidence des parcours traversés par des formes de disqualification, de déclassement ou une attention excessive portée à leur comportement, leur apparence ou leur manière d'être. Être diplômé ne garantit ni reconnaissance automatique, ni insertion fluide dans le monde professionnel. Loin de disparaître avec les titres obtenus, les stéréotypes raciaux et sexistes se déplacent dans l'entretien d'embauche, dans les attentes implicites, dans le regard porté sur la légitimité. Pourtant, ces femmes ne se réduisent pas à des figures de la relégation. Elles créent, recomposent, déplacent les frontières : dans le choix des secteurs, dans l'auto-entrepreneuriat, dans le refus de certains compromis.

Au cœur de cette enquête se trouvait la question des formes de soutien. Les résultats montrent que les femmes interrogées ont rarement bénéficié d'un accompagnement structuré ou durable. Lorsqu'il existe, ce soutien est souvent ponctuel. Un professeur qui ouvre une porte, un contact qui transmet une offre. À l'exception d'un cas, aucune participante n'a évoqué un réseau communautaire ou solidaire destiné à soutenir d'autres femmes dans leur insertion professionnelle. Cette absence ne traduit pas un rejet des collectifs, mais plutôt une faible socialisation dans des espaces collectifs de ressources, et un capital social professionnel limité, souvent fragmenté. Le rôle de la communauté, contrairement à ce qu'on aurait pu supposer, n'apparaît donc pas comme un levier décisif dans ces trajectoires.

Ce constat invite à déplacer le regard : les soutiens existent, mais ils prennent d'autres formes. Plus affectives que stratégiques, plus informelles que institutionnalisées. Ce sont

souvent des figures individuelles, des partenaires, des proches, parfois la foi, qui soutiennent ces femmes dans la durée. Ce soutien est moins collectif que personnel, moins structurel qu'émotionnel. Il n'en est pas moins réel.

Au fil des entretiens, un écart apparaît entre compétence et reconnaissance. Il ne suffit pas d'avoir les diplômes ; encore faut-il décoder les normes implicites, adopter les bons comportements, intérioriser les attentes du marché. C'est là que se rejoue une forme de tri invisible. Mais c'est aussi là que les participantes manifestent une capacité d'adaptation et de résistance remarquable, refusant de renoncer à leurs aspirations profondes, même au prix de détours professionnels ou de redéfinitions de la réussite.

Bien sûr, ce travail ne prétend pas tout dire. Il ne couvre pas les trajectoires d'autres minorités, ni celles d'hommes racisés, ni celles de femmes noires sans diplôme. Il se concentre volontairement sur un profil précis, dans une zone géographique délimitée, avec un échantillon réduit mais significatif. Il aurait été utile d'ouvrir à d'autres disciplines ou d'autres contextes professionnels pour élargir l'analyse des écarts de reconnaissance. Ces limites sont assumées comme autant de points de départ pour des recherches à venir.

Les récits entendus résonnent avec ceux partagés dans les cercles familiaux, dans les groupes informels, dans les silences complices échangés entre personnes concernées. Ce ne sont pas des exceptions. Ce sont des expériences partagées, encore peu documentées, rarement prises au sérieux dans l'espace académique belge.

Ce travail met en lumière le rôle déterminant des réseaux, ou de leur absence. Il souligne que lutter contre les discriminations ne peut se réduire à sensibiliser les recruteurs. Il faut aussi créer, dès l'enfance, des espaces de socialisation partagée : dans l'école, les loisirs, la culture, le sport. Ce sont ces lieux qui permettent l'acquisition de codes, de liens, de ressources invisibles mais décisives.

Plusieurs pistes concrètes pourraient être envisagées : clarifier les procédures d'équivalence de diplômes étrangers, déployer des programmes de mentorat pour les femmes racisées dès l'université, former les recruteurs aux biais implicites, soutenir la création de réseaux professionnels minorisés, documenter les trajectoires de manière longitudinale.

Les femmes rencontrées ne cherchent pas à être aidées. Elles ne demandent ni compassion, ni traitement préférentiel. Elles attendent simplement d'être reconnues pour leurs compétences, leurs choix, leurs efforts. Ni assignées à leur origine, ni résumées à leur diplôme. L'enjeu n'est pas d'"intégrer" ces femmes dans un système figé, mais de transformer ce système pour qu'il cesse de produire l'inégalité comme norme.

Ce mémoire n'apporte pas de réponse définitive. Il tente d'ouvrir un espace, d'élargir la focale, de prendre au sérieux ce qui se dit à voix basse. Il espère contribuer, à sa mesure, à une société plus attentive aux récits minorisés, plus lucide face à ses mécanismes d'exclusion, et plus audacieuse dans sa volonté de reconnaître, vraiment.

6 Bibliographie :

❖ Articles ou ressources institutionnelles

- Alcadipani, R. (2017). *Black identities in management studies: a historical overview*. *Management Learning*, 48(2), 220–236.
- Anthias, F. (2001). *The concept of 'social division' and theorising social stratification: looking at ethnicity and class*. *Sociology*, 35(4), 835–854.
- Baumann, É. (2001). *Marché du travail, réseaux et capital social : Le cas des diplômés de l'enseignement supérieur au Sénégal*. *Autrepart*, (17), 93–110.
- Bilge, S. (2009). *Théorisations féministes de l'intersectionnalité*. *Diogène*, 225(1), 70–88.
- Bilge, S. (2015). *Le blanchiment de l'intersectionnalité*. *Recherches féministes*, 28(2), 9–32.
- Bourdieu, P. (1979). *La distinction : Critique sociale du jugement*. Éditions de Minuit.
- Bourdieu, P. (1980). *Le sens pratique*. Les Éditions de Minuit.
- Bourdieu, P. (1986). *The forms of capital*. In J. Richardson (Ed.), *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education* (pp. 241–258). Greenwood Press.
- Bourdieu, P. (2004). *Esquisse pour une auto-analyse*. Raisons d'agir.
- Brah, A. (1996). *Cartographies of diaspora: Contesting identities*. Routledge.
- Collins, P. H. (2000). *Black feminist thought: Knowledge, consciousness, and the politics of empowerment*. Routledge.
- Cordazzo, P., & Jaoul-Grammare, M. (2010). *Analyse multidimensionnelle de l'insertion professionnelle des étudiants de bac+5 : approche par les parcours de formation et le capital social*.
- Crenshaw, K. (1989). *Demarginalizing the intersection of race and sex*. *University of Chicago Legal Forum*, 1989(1), 139–167.
- Crenshaw, K. (1991). *Mapping the margins: Intersectionality, identity politics, and violence against women of color*. *Stanford Law Review*, 43(6), 1241–1299.
- Diop, A. (2016). *Parcours migratoires et accès à l'emploi en Belgique*. *Revue Européenne des Migrations Internationales*, 32(1–2), 135–156.
- Eckert, H., & Primon, J.-L. (2011). *Les jeunes issus de l'immigration face à l'emploi : une épreuve de disqualification*. *Sociologies pratiques*, 22(2), 75–87.
- Eydoux, A. (2012). *État social actif et femmes migrantes : entre assignation au travail et injonctions paradoxales*. *Travail, genre et sociétés*, 27(1), 127–147.
- Jacquier, C. (2011). *Qu'est-ce qu'une communauté ? En quoi cette notion peut-elle être utile aujourd'hui ?* *Vie Sociale*, (2), 33–48.

- Licata, L., & Klein, O. (2022). *Mémoire collective du colonialisme et relations intergroupes*. *Revue Internationale de Psychologie Sociale*, 35(1), 10–27.
- Martuccelli, D. (2006). *Forgé par l'épreuve*. Armand Colin.
- Martuccelli, D. (2010). *La société singulariste*. Armand Colin.
- Martuccelli, D. (2015). *Qu'est-ce qu'une société individualiste ?* Seuil.
- Martuccelli, D., & Lits, G. (2009). *L'individu et ses épreuves : vers une sociologie existentielle*. Armand Colin.
- Mitchell-Walthour, G., Oliveira, L. de, & Morrison, J. (2024). *Afrodescendant Women in Latin America: Activism, Education and Digital Advocacy*. Routledge.
- Pedro Jaime. (2016). *Identidades negras e branquitude no mundo do trabalho*. EDUFBA.
- Pedro Jaime, & Hein, A. S. (2021). *Degendering organizations? The emergence of postfeminist networks*. *Gender, Work & Organization*, 28(6), 2135–2153.
- Ross-Sheriff, F. (2012). Microagression, femmes et travail social. *Affilia*, 27(3), 233–236.
- Van Campenhoudt, L., Marquet, J., & Quivy, R. (2017). *Manuel de recherche en sciences sociales* (5e éd.). Dunod.

❖ • Documents pédagogiques internes

- Académie de musique Amelie Dengis de Seraing. (s.d.). *Lecture musicale – Niveau I* (Cours de solfège, document interne).

❖ • Rapports

- CEDEM. (2023). *Discrimination et inégalités structurelles en Belgique*. Université de Liège. <https://www.cedem.ulg.ac.be/>
- Gallot, L., Granier, V., & Van Caudenberg, R. (2020). *Femmes issues de l'immigration subsaharienne : parcours professionnels et obstacles*. Unia.
- Statbel. (2023). *Enquête sur les Forces de Travail*. <https://statbel.fgov.be/>
- Unia. (2020). *Baromètre de la diversité et de l'égalité des chances : Marché de l'emploi*. Unia.
- Unia. (2022). *Rapport annuel 2022 : État des lieux de la discrimination en Belgique*. Unia.

❖ Presse et reportages

- Hussenot, A. (2024, juin 4). *Le déclassement des titulaires de master : la logique méritocratique pourrait créer de plus en plus d'insatisfaits parmi les plus diplômés*. *Le Monde*. https://www.lemonde.fr/idees/article/2024/06/04/le-declassement-des-titulaires-de-master-la-logique-meritocratique-pourrait-creer-de-plus-en-plus-d-insatisfaits-parmi-les-plus-diplomes_6237157_3232.html
- Poivre d'Arvor, A. (Réal.), & Phare Ouest Production (Prod.). (2025). *Sommes-nous tous racistes ?* [Reportage]. France Télévisions.
- RTBF. (2025, 29 juillet). « *Pas trop mauvais, mais noire et âgée* » : une candidate fait condamner un cabinet comptable pour double discrimination à l'embauche. <https://www.rtf.be/article/un-cabinet-comptable-de-grimbergen-condamne-pour-avoir-ecarte-une-candidate-noire-et-agee-11581928>
- Le Parisien. (2025, 29 juillet). « *Pas mal, mais vieille et noire* » : elle reçoit par erreur un mail raciste de l'entreprise pour laquelle elle a postulé. <https://www.leparisien.fr/societe/pas-mal-mais-vieille-et-noire-elle-recoit-par-erreur-un-mail-raciste-de-lentreprise-pour-laquelle-elle-a-postule-29-07-2025-SWJWIJ2GSBG2BOSZEX7TWDCUIM.php>
- ssspBFMTV. (2025, 29 juillet). « *Vieille et noire* » : une candidate à un poste de comptable reçoit par erreur un mail raciste la concernant. https://www.bfmtv.com/economie/vieille-et-noire-une-candidate-a-un-poste-de-comptable-recoit-par-erreur-un-mail-raciste-la-concernant_AN-202507290503.html

7 Annexes :

7.1 Grille d'entretien – Entretien biographique

Thème : Parcours professionnel des femmes noires hautement diplômées et leurs soutiens

L'objectif de cet entretien est de comprendre comment les femmes noires ayant un niveau d'études supérieur de type long, construisent leur parcours professionnel, en mettant en lumière les formes de soutien dont elles bénéficient (ou non) et les obstacles qu'elles rencontrent, en tenant compte des dynamiques intersectionnelles et de la théorie des capitaux de Bourdieu.

Le guide est structuré autour de huit axes thématiques, permettant d'explorer en profondeur les parcours professionnels des femmes noires diplômées de l'enseignement supérieur. Il intègre également la notion d'épreuve, qui met en lumière les défis, résistances et adaptations nécessaires face aux obstacles rencontrés.

	Contexte personnel	Parcours éducatif et sociabilisation initiale
Soutiens et réseaux	Capital économique, social et symbolique	Accès au marché du travail et premiers emplois
Expérience professionnelle et évolution de carrière	Equilibre vie professionnelle /vie privée	Représentations et perceptions du succès

L'entretien débutera par une introduction et se terminera par une conclusion avant de présenter les huit axes thématiques.

Voici ci-dessous une présentation détaillée de chaque axe :

Introduction

- Présentation de l'étude : Expliquer l'objectif de l'entretien, la durée et rassurer sur la confidentialité et le droit de retrait).
- Demande de consentement : Obtenir un accord sur l'enregistrement et l'utilisation des données.

Axes thématiques

1. Contexte personnel

Cet axe vise à comprendre le cadre de vie et les origines des participantes. Il inclut des éléments tels que l'origine géographique, le milieu social d'enfance, les valeurs familiales et culturelles, ainsi que les premiers rôles modèles. L'objectif est de situer le parcours professionnel dans un contexte plus large, influencé par l'histoire personnelle et les premières épreuves traversées.

Demander à la personne de se présenter brièvement (nom, âge, pays d'origine ou d'enfance, parcours migratoire, fonction des parents, milieu social dans le pays d'origine, lieu de résidence actuel).

Pouvez-vous me parler brièvement de votre enfance et de votre milieu familial (loisirs, activités...)?

2. Parcours éducatif et socialisation initiale

Ce volet s'intéresse au parcours scolaire et plus spécifiquement universitaire, en mettant en lumière les motivations, les difficultés et les soutiens reçus (enseignants, mentors, famille). Il permet d'évaluer l'impact de la socialisation initiale sur la construction des ambitions professionnelles, ainsi que les inégalités ou discriminations vécues durant la formation. La notion d'épreuve apparaît ici dans la persévérance face aux éventuelles difficultés académiques et sociales.

Pouvez-vous me parler de votre parcours scolaire et universitaire (choix, expériences...)?

Quel rôle votre famille a-t-elle joué dans votre parcours éducatif? (Encouragements, attentes, financement...)

Avez-vous bénéficié de soutiens particuliers (bourses, mentorat, réseaux éducatifs) pendant vos études?

Comment perceviez-vous votre identité (en tant que femme noire) dans le cadre universitaire?

3. Accès au marché du travail et premiers emplois

L'entrée dans le monde professionnel constitue une étape déterminante. Cet axe examine les conditions d'insertion professionnelle : facilité ou difficulté à trouver un premier emploi, rôle des stages ou des réseaux, discrimination à l'embauche, et premiers apprentissages professionnels. L'objectif est de comprendre comment se dessinent les premiers pas vers une carrière stable et comment les participantes ont surmonté les épreuves liées à cette transition.

Pouvez-vous me raconter votre transition entre les études et l'entrée dans le monde professionnel ?

Avez-vous rencontré des difficultés particulières lors de votre insertion professionnelle ? (Discrimination, manque de réseau, sous-valorisation des diplômes, etc.)

Avez-vous bénéficié de soutiens ou de recommandations pour décrocher vos premiers postes, stages ? (Famille, amis, professeurs, mentors, réseaux professionnels...)

4. Expérience professionnelle et évolution de carrière

Ici, l'accent est mis sur le développement de la carrière : promotions, changements de poste, formation continue et montée en compétences. On s'intéresse également aux obstacles spécifiques rencontrés (plafond de verre, racisme ou sexisme) et aux stratégies mises en place pour les surmonter. La carrière est souvent jalonnée d'épreuves, qu'elles soient institutionnelles ou individuelles, influençant la trajectoire professionnelle.

Pouvez-vous décrire (ou : comment décririez-vous) votre parcours professionnel depuis vos débuts jusqu'à aujourd'hui ?

Avez-vous rencontré des freins spécifiques liés à votre identité (sexisme, racisme, classe sociale, manque de reconnaissance) ?

Comment avez-vous surmonté ces obstacles ? Quels appuis ou stratégies avez-vous mobilisés ?

Quelles opportunités vous ont aidée à évoluer ? (Mentors, programmes de leadership, associations, réseau professionnel...)

Avez-vous déjà ressenti un plafond de verre dans votre évolution de carrière ?

5. Soutiens et réseaux

A travers ce thème, nous voulons explorer les différentes formes de soutien qui accompagnent le parcours professionnel : mentors, sponsors, réseaux professionnels, associations ou collectifs. L'objectif est de comprendre le rôle de ces ressources dans la construction de la confiance, la recherche d'opportunités et la gestion des périodes de difficulté professionnelle. L'épreuve peut ici se manifester par l'absence ou la difficulté d'accès à ces soutiens.

Avez-vous bénéficié de soutiens professionnels durant votre parcours (mentors, sponsors, collègues, réseaux d'affaires) ?

Quels types de relations professionnelles ont été déterminants pour vous ?

Avez-vous senti une solidarité ou un soutien particulier de la part d'autres femmes ou d'autres personnes issues de minorités ?

Avez-vous eu accès à des espaces professionnels valorisant la diversité et l'inclusion ?

6. Capital économique, social et symbolique

En mobilisant la théorie des capitaux de Pierre Bourdieu, cet axe vise à analyser comment les participantes acquièrent, développent et utilisent leurs capitaux économique (revenu, patrimoine), social (réseaux de relations) et symbolique (reconnaissance, prestige) pour progresser professionnellement. Les épreuves traversées peuvent être liées à l'accumulation ou à la reconnaissance de ces capitaux.

En quoi votre niveau d'éducation a-t-il facilité (ou non) votre réussite professionnelle ?

Comment avez-vous construit et mobilisé votre réseau professionnel ?

Pensez-vous que votre diplôme et vos compétences sont reconnus à leur juste valeur ?

Selon vous, quels sont les éléments qui jouent le plus dans la réussite professionnelle : le diplôme, le réseau, les opportunités, la personnalité ?

7. Équilibre vie professionnelle – vie personnelle

Ce volet aborde la question de la conciliation entre les engagements professionnels et les responsabilités familiales ou personnelles. Il s'agit d'identifier les défis spécifiques que rencontrent ces femmes, les ajustements nécessaires et les soutiens (conjoint, famille, amis) permettant de maintenir cet équilibre. L'épreuve ici réside dans la tension entre aspirations professionnelles et exigences personnelles.

Comment conciliez-vous votre carrière avec votre vie personnelle et familiale ?

Avez-vous rencontré des attentes spécifiques ou des pressions particulières de la part de votre entourage familial ou culturel concernant votre rôle professionnel ?

Le soutien familial a-t-il été un atout ou un frein dans votre parcours professionnel ?

8. Représentations et perceptions du succès

Enfin, cet axe propose une réflexion sur la notion de réussite professionnelle. Comment ces femmes définissent-elles le succès ? Quels sont les critères personnels, familiaux et sociaux qui influencent cette perception ? L'objectif est de mettre en perspective les aspirations individuelles et les réalités structurelles. La réussite elle-même peut être perçue comme une épreuve, impliquant des sacrifices et des adaptations constantes.

Comment définissez-vous le succès professionnel ?

Pensez-vous que votre parcours aurait été différent si vous aviez eu un profil différent (sexe, origine ethnique, classe sociale) ?

Que pensez-vous des politiques de diversité et d'inclusion dans votre secteur ?

Quels conseils donneriez-vous à de jeunes femmes noires qui entrent sur le marché du travail aujourd'hui ?

Conclusion

Y a-t-il un aspect que nous n'avons pas abordé et qui vous semble important ?

Souhaitez-vous ajouter quelque chose sur votre parcours ou votre expérience ?

En combinant ces huit axes et en intégrant la notion d'épreuve, le guide offre une approche complète et nuancée, permettant d'analyser les multiples dimensions qui façonnent les parcours professionnels de ces femmes noires hautement qualifiée, tout en tenant compte des dynamiques intersectionnelles et des soutiens ou freins rencontrés.

Remerciements et clôture

Nous concluons en exprimant nos remerciements à la participante pour le temps accordé et le partage précieux de son expérience.

8 Liste des figures

Figure 1:Taux d'emploi selon l'origine. Source : Statbel, 2023.....	18
Figure 2: Taux de chômage selon l'origine. Source : Statbel, 2023	19
Figure 3: Taux d'emploi selon l'origine, global et femmes (source : Statbel, 2023).	20
Figure 4 : Accès à un soutien professionnel formel (mentorat, réseaux, encadrement)	93
Figure 5 : Répartition des participantes selon leur expérience de déclassement professionnel.....	94

9 Listes des tableaux

Tableau 1: Présentation des six participantes :	40
Tableau 2: Typologie des itinéraires	97

