

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

Entre souffrance et transcendance :
analyse sociologique des trajectoires
professionnelles des femmes exilées
hautement qualifiées en Belgique

Auteure : Carine Charvet
Promotrice : Bernadette Wynants
Lectrice : Marie Verhoeven - Véronique Deprest
Année académique 2023-2024
Master 120 en Politique économique et sociale
Finalité spécialisée en Analyse et évaluation des politiques

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

**Entre souffrance et transcendance :
analyse sociologique des trajectoires
professionnelles des femmes exilées
hautement qualifiées en Belgique**

**Auteure : Carine Charvet
Promotrice : Bernadette Wynants
Lectrice : Marie Verhoeven - Véronique Deprest
Année académique 2023-2024
Master 120 en Politique économique et sociale
Finalité spécialisée en Analyse et évaluation des politiques**

Remerciements

Je tiens tout d'abord à manifester ma profonde reconnaissance aux membres de ma commission d'accompagnement pour leur soutien et leur disponibilité malgré des emplois du temps chargés, et pour la qualité de nos échanges.

Merci à Bernadette Wynants d'avoir accepté de m'encadrer dans cette aventure, et de m'avoir donné confiance en mon pas.

Merci à Marie Verhoeven pour les outils méthodologiques et les pistes de lecture.

Merci à Véronique Deprest pour les contacts de terrain, le soutien indéfectible et les encouragements.

Je remercie également la FOPES et l'ensemble de son personnel administratif et pédagogique qui, en se déplaçant jusque ma région, a permis à la maman solo que je suis d'étendre son horizon intellectuel et de construire une nouvelle réflexivité déconstruite. Mention spéciale à Anne-Hélène Pilon et sa proactivité à nous proposer des outils nous facilitant la vie, des formations à ceux-ci, et sa capacité à nous fournir les textes les plus difficiles d'accès.

Merci également au Forem de m'avoir octroyé un congé formation, à la Fédération Wallonie-Bruxelles, la province de Hainaut, ainsi qu'à l'UCL, pour m'avoir soutenue financièrement via une bourse ou une aide sociale.

Ce mémoire n'aurait pu voir le jour sans la participation de femmes ayant accepté de me confier leur récit de vie, au risque de se replonger dans des moments difficiles. Je leur souhaite de pouvoir mener ici la vie qu'elles avaient projeté initialement.

Merci au Ciré qui n'a pas ménagé ses efforts pour me mettre en contact avec plusieurs de ces personnes.

Merci également à Monsieur Lachapelle du service des équivalences de diplômes, pour avoir consacré une partie de son temps libre à la réalisation de données statistiques.

Merci aux étudiants et étudiantes du groupe FOPES de Tournai, pour nos échanges, nos partages, avec une mention particulière à Sandra Lobet et à nos joutes intellectuelles.

Merci à maman, là-haut, pour qui l'important, c'est que ses filles aient un diplôme.

Merci à Fabien et à mes amies, pour leur soutien et encouragements constants.

Enfin, un immense merci à mes jeunes fils, parties prenantes de ce projet de reprise d'études, pour avoir accepté si facilement de voir leur vie bousculée pendant trois ans, pour leur aide à leur mesure dans les tâches quotidiennes, pour l'intérêt stimulant qu'ils ont porté à mes cours et mes travaux.

TABLE DES MATIERES

1.	Introduction.....	1
2.	Partie théorique	5
2.1.	Problématique.....	5
-	Question de recherche :	5
-	Pertinence sociale.....	6
-	Pertinence scientifique	6
2.2.	Contexte	8
-	Les vagues migratoires de ressortissants hors Union européenne en Belgique depuis 2015.....	8
-	Le statut administratif.....	12
-	Lois antidiscrimination.....	14
-	Migration et emploi.....	16
-	La procédure de demande d'équivalence des diplômes	19
-	Égalité de genre et emploi.....	21
-	Synthèse	22
2.3.	Cadre théorique	23
-	Introduction	23
-	Les inégalités.....	23
-	Notion de (dé)qualification	31
-	Stratégie d'emploi	34
-	Synthèse	36
2.4.	Conclusion.....	37
3.	Partie empirique	39
3.1.	Méthode.....	39
-	L'entretien sociobiographique et l'approche diachronique.....	39
-	Échantillon	44
-	Guide d'entretien et cartes de Gotfredson	45
3.2.	Analyse des entretiens.....	50

- Les niveaux de phénomènes.....	50
- La structure diachronique.....	50
- Entrecroisement des dimensions	51
- Recherche des processus	51
- L'analyse comparative	52
- La mise en œuvre	52
- Résumé des récits de vie	53
- Analyse transversale.....	74
- Les inégalités.....	74
- Les stratégies d'emploi.....	77
- La déqualification.....	80
- Typologie	84
4. Conclusions.....	88
5. Bibliographie.....	91
6. Annexes.....	99
6.1. Annexe 1 : Statistiques.....	100
- Statistiques de l'IWEPS	100
- Statistiques de StatBel.....	102
- Statistiques du Forem	104
6.2. Annexe 2 : Message de présentation	118
6.3. Annexe 3 Tableau utilisé pour recueillir la perception subjective de la (dé)qualification.....	120
.....	120
6.4 Annexe 4 : Tableau diachronique.....	121

1. INTRODUCTION

Ayant grandi dans une famille particulièrement patriarcale, sous l'égide du Code Napoléon, mais de nature rebelle, j'ai très vite été sensible aux questions d'inégalité de genre, qui ont depuis marqué ma vie tant privée que professionnelle, et maintenant d'étudiante universitaire.

En tant qu'assistante sociale, dans mes divers emplois, j'ai pu constater que les réglementations et les pratiques, même sans le vouloir, avaient un impact sur les opportunités offertes aux femmes comparativement à celles des hommes.

Depuis 2004, j'ai orienté ma carrière dans le secteur de l'insertion professionnelle d'adultes, pour différents employeurs avec des approches complémentaires (conseil en formation, orientation professionnelle, soutien renforcé à la recherche d'emploi...). Dans la très grande majorité des cas, les personnes que j'étais amenée à aider étaient infra-scolarisées.

Depuis 2017, je suis conseillère au Forem dans un service réservé public primo-arrivants, c'est-à-dire les personnes résidant en Wallonie et étant soit en attente d'une réponse à leur demande d'une protection internationale à la Belgique, soit ayant obtenu une autorisation de séjour, et arrivées récemment sur le territoire belge, depuis moins de 3 ans.

Très vite j'ai eu face à moi un bon nombre de personnes hautement qualifiées, pourvues de nombreuses compétences professionnelles : universitaires, titulaires de diplôme de haute école, chefs d'entreprise, situation pour moi inédite.

Travailler avec des personnes en situation d'exil et désireuses de se former et/ou de travailler a profondément bousculé mes pratiques professionnelles, tout en se télescopant avec mon histoire familiale : mon père a quitté son pays pour travailler dans nos mines de charbon, la guerre a contraint ma mère à abandonner ses études d'institutrice pour aller travailler à l'usine.

Si dans un premier temps le principal obstacle apparent au décrochage d'un emploi était l'absence de maîtrise d'une de nos langues nationales, la vague migratoire de l'époque comme expliquée plus loin étant composée de personnes non francophones, dans un

second temps force m'a été de constater que même quand un certain niveau de français était atteint, l'employabilité ne progressait pas, et les personnes se dirigeaient vers des emplois subalternes.

Ainsi, j'ai vu un ingénieur chargé de construction de building et de centres commerciaux aux Émirats arabes unis devenir ouvrier en blanchisserie, un responsable marketing accrocheur de poulets en abattoir, un infirmier ouvrier en packaging. Les femmes quant à elles se retrouvent dans des fonctions de nettoyage, d'emballage, ou entament une formation professionnelle dans le secteur de l'aide aux personnes, me disant qu'ainsi elles étaient certaines de décrocher un emploi stable, car en Belgique elles ne voient pas de possibilités d'emploi de cadres pour elles.

Et quand d'autres flux migratoires ont amené des personnes francophones subsahariennes dans mon bureau, la situation était la même.

Si obtenir une équivalence de diplômes, véritable gageure comme expliqué plus bas, est nécessaire pour les emplois publics ou protégés, ce n'est pas le cas dans le privé, où les compétences prévalent.

Comment expliquer cette difficulté d'insertion de personnes pourtant si motivées à intégrer le marché du travail qu'elles en acceptent les emplois les plus ingrats ?

D'un autre côté, je constate également que certaines parviennent à décrocher un emploi à la mesure de leur diplôme originel ou décident de reprendre un cursus universitaire ou de haute école. Ce n'est donc pas impossible.

Qu'est-ce qui fait la différence ?

Quand s'est posée la question de ce que je voulais étudier dans mon mémoire de fin d'études, ces deux phénomènes me sont tout naturellement venus à l'esprit.

Travailler ces thématiques allait me permettre de prendre du recul et d'analyser de manière scientifique ce que je constate au quotidien de manière frontale mais sans en comprendre complètement les justifications et mécanismes. De plus, je bénéficie d'un congé de formation, et ai donc à cœur de faire œuvre utile autant que faire se peut pour mon employeur : mieux comprendre les processus à l'œuvre pourrait permettre de créer des procédures de travail plus efficaces, en vue d'une meilleure insertion professionnelle des femmes exilées porteuses de diplômes dans leur pays d'origine.

La question qui me taraudait était la suivante : qu'est-ce qui fait que, dans un marché de l'emploi confronté à une pénurie de main d'œuvre hautement qualifiée, des personnes, et plus particulièrement des femmes, ayant réussi des études universitaires et possédant une solide expérience professionnelle ne parviennent pas à décrocher un emploi à leur niveau et se retrouvent dans des emplois subalternes ? Pour tenter de trouver réponse à cette question, j'ai exploré scientifiquement le contexte sociétal dans lequel elles évoluent, mais j'ai aussi eu à cœur de recueillir la parole de ces femmes quant à la singularité de leur situation, de manière à comprendre leurs choix d'action tout au long de leur parcours de recherche et d'analyser les contextes traversés et l'influence qu'ils exercent.

La première partie de ce travail s'attachera à définir le contexte dans lequel évoluent les femmes dont je veux étudier le parcours : d'où viennent-elles, quels sont leurs statuts, quelles sont les lois qui les protègent, quelle est leur place sur le marché de l'emploi, et comment évaluer si elles subissent une déqualification. Il m'apparaît en effet essentiel de bien comprendre à la fois de qui je parle, mais aussi la société et le marché dans lesquels elles évoluent.

Ensuite, mon cadre théorique analysera la notion d'inégalité, dans un premier temps au travers de la théorie du capital social de Pierre Bourdieu, pour comprendre comment, lors du parcours d'exil, le capital social et culturel « national » se transforme en capital culturel particulièrement dynamique et mobilisable, en la croisant ensuite avec la problématique du genre, montrant comment les stéréotypes genrés ont une influence sur l'insertion professionnelle, et enfin en abordant les questions d'intersectionnalité et de racisme structurel.

J'y explorerai également ce qu'est la stratégie d'emploi, et plus particulièrement les stratégies des femmes et des populations exilées en recherche d'emploi dans un pays d'accueil.

Ces deux parties permettront de mieux saisir ce qui se joue lors du parcours d'insertion professionnelle d'une femme migrante dans son pays d'accueil, quels sont les processus sociologiques mis en œuvre qui aident ou freinent les femmes exilées dans leur parcours.

La partie empirique de ce mémoire commencera par un descriptif de la méthode choisie : qu'est-ce que l'analyse diachronique et en quoi l'apport de la méthode du récit de vie de Daniel Bertaux se révèle un outil judicieux pour recueillir et analyser les récits des personnes ayant accepté de participer à ma recherche.

Elle se poursuivra par une description de la constitution de l'échantillon et du guide d'entretien, et de l'explication d'un outil permettant de mesurer le ressenti de déqualification, la carte de Gottfredson.

Je poursuivrai avec le résumé des différents récits et ensuite leur analyse, avant de conclure.

Ma conclusion apportera des pistes d'action pouvant contribuer à fluidifier les parcours des femmes exilées hautement qualifiées ainsi que des suggestions de recherche possible pour étoffer la connaissance scientifique dans ce champ d'études.

2. PARTIE THÉORIQUE

2.1. Problématique

- Question de recherche :

Je voudrais explorer en quoi les stratégies d'emploi et les processus de déqualification professionnelle influencent le parcours d'insertion des femmes exilées francophones hautement qualifiées sur le marché du travail belge :

- Quelles sont les barrières spécifiques auxquelles se heurtent les femmes exilées hautement qualifiées dans le cadre de leur insertion professionnelle en Belgique ?
- Comment les facteurs de genre, d'origine sociale et de statut migratoire interagissent-ils pour façonner les expériences de ces femmes sur le marché du travail belge ?
- Quelles stratégies spécifiques ces femmes adoptent-elles pour surmonter les obstacles liés à la déqualification professionnelle et quelle est leur efficacité ?
- Comment les politiques d'emploi et notamment d'équivalence des diplômes influencent-elles les chances de ces femmes de retrouver un emploi correspondant à leur qualification originelle ?

Cette problématique offre un cadre pour explorer de manière approfondie les intersections entre genre, migration, et marché du travail, tout en mettant en lumière les défis spécifiques rencontrés par cette population ciblée. Elle permet également d'analyser les mécanismes sociétaux et institutionnels qui contribuent à la déqualification professionnelle des migrantes qualifiées et d'examiner les politiques susceptibles d'améliorer leur intégration professionnelle.

- **Pertinence sociale**

Je vise dans ce travail à contribuer à l'éclaircissement des processus qui éloignent de notre marché du travail des personnes hautement qualifiées, ainsi qu'aux processus qui les y incluent, afin de pouvoir contribuer à la réflexion sur des méthodes d'accompagnement spécifiques plus efficaces dans le secteur de l'insertion professionnelle.

- **Pertinence scientifique**

Lors de mes recherches de statistiques, j'ai été mise face à la difficulté de trouver des chiffres répartis selon le genre.¹

Longtemps la recherche en sciences sociales a peu, voire pas pris en compte la diversité de genre de la population, invisibilisant ainsi les femmes et leur condition spécifique.

(Smit, 2022)

« Dans la recherche sur les femmes migrantes, il existe une asymétrie entre le volume d'études dédiées à la « féminisation de la migration » et l'absence presque totale d'études évoquant la « féminisation de la migration qualifiée » (Chamozzi, 2009)

Or, mon expérience de terrain me montre que les femmes que je rencontre font face dans leur parcours à des difficultés que la plupart des hommes ne mentionnent pas : garde des enfants, d'un parent malade, port du voile, refus du conjoint que la personne se forme ou travaille, ou simplement grossesse, tâches ménagères.

Certaines discriminations indirectes sont également en œuvre. Ainsi, les femmes sont surreprésentées dans le secteur des soins de santé, et il est particulièrement difficile d'obtenir une équivalence de diplômes dans ces métiers :

« Nous savons que les inégalités de genre sont très présentes sur le marché de l'emploi. Cela pourrait avoir une incidence également au niveau de

¹ Annexe 1

l'équivalence, qui constitue une barrière de plus pour l'obtention d'un emploi[...]étant davantage représentées dans la santé, domaine pour lequel l'équivalence est particulièrement difficile à obtenir, elles sont plus impactées par la situation. »

(« Équivalence de Diplôme, Parcours de Combattant·E » , 2021)

Ne pas prendre en considération que les femmes d'origine étrangère en recherche d'emploi rencontrent dans leur parcours des difficultés spécifiques liées à ces diverses appartenances donne une représentation altérée de leur réalité complexe.

“This focus on the most privileged group members marginalizes those who are multiply-burdened and obscures claims that cannot be understood as resulting from discrete sources of discrimination”.

(Crenshaw, s. d.)

« L'analyse sexuée du travail se combine souvent à d'autres facteurs comme l'origine sociale, l'ethnicité (appartenance ou origine ethnique), l'âge qui jouent comme des marqueurs sociaux, souvent masqués mais non moins efficaces dans la segmentation du marché du travail. Le genre est ainsi perçu comme une clé de voûte, un principe organisateur irréductible de division et hiérarchisation du monde, mais il ne se conçoit pas indépendamment d'autres déterminants socialement construits comme la classe, l'âge, la race ou l'ethnicité. »

(Angeloff, 2012)

Il m'est donc apparu pertinent d'utiliser les travaux portant sur l'intersectionnalité pour éclairer la complexité des processus en action lors de la recherche d'emploi des femmes exilées. L'intersectionnalité est une notion sociologique qui permet de prendre en compte les différentes appartenances identitaires (genre, classe sociale, origine ethnique...) d'une personne ou d'un groupe de personnes, à leur « point d'intersection », ces différentes identités ne s'additionnant pas mais s'imbriquant, sans qu'il y ait hiérarchie de l'une sur l'autre, .

Par ce travail de fin d'études, je voudrais apporter ma modeste pierre à l'extension des connaissances scientifiques sur ce sujet.

2.2. Contexte

Appréhender une problématique ne peut se faire sans poser au préalable le cadre dans lequel se déroulent les processus.

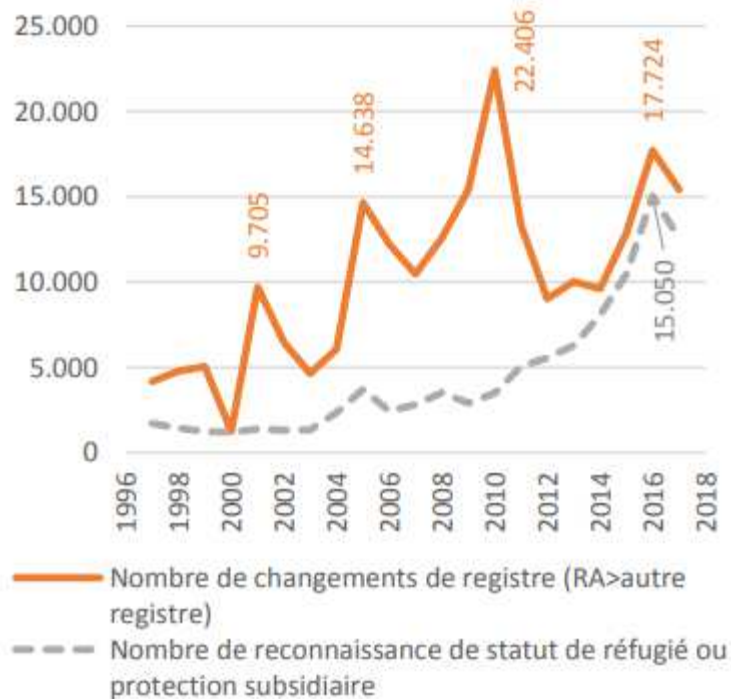
Je vais donc commencer par exposer ici l'état des lieux concernant :

- L'historique des vagues migratoires de ressortissants hors Union européenne en Belgique depuis 2015
 - Les différents statuts administratifs des personnes rencontrées lors de la recherche
 - Les lois antidiscrimination et les institutions veillant à leur respect
 - L'emploi des personnes migrantes en Belgique avec un focus sur ma population étudiée
 - La procédure de demande d'équivalence des diplômes en Fédération Wallonie-Bruxelles
 - L'influence du genre sur l'emploi
- **Les vagues migratoires de ressortissants hors Union européenne en Belgique depuis 2015**

En 2015, la Belgique fait face à une importante vague migratoire qui sera appelée « crise de l'asile ». Le nombre de demandes d'asile sera alors moins important qu'en 2000 par exemple, mais ce qui fera la différence, c'est le nombre de reconnaissances du statut de réfugié ou de protection subsidiaire, comme nous le montre le graphique ci-dessous (le pic de 2010 étant dû à la grande régularisation des sans -papiers employables et ayant un ancrage durable en Belgique en 2009).

Ce flux migratoire est conjoncturel, son explication se trouve dans la situation critique que vivent les personnes dans leur pays d'origine, qu'ils fuient pour chercher protection, et diffère d'une autre migration importante, économique, rencontrée avec la Roumanie par exemple, ou historique, comme avec la Turquie ou le Maroc.

Figure 6. Évolution du nombre de changements de registre et du nombre de personnes reconnues réfugiées ou bénéficiant de la protection subsidiaire (Source : Statbel et Commissariat général aux réfugiés et aux apatrides, calculs de l'auteur)



(Vause & Myria, Bruxelles, 2017)

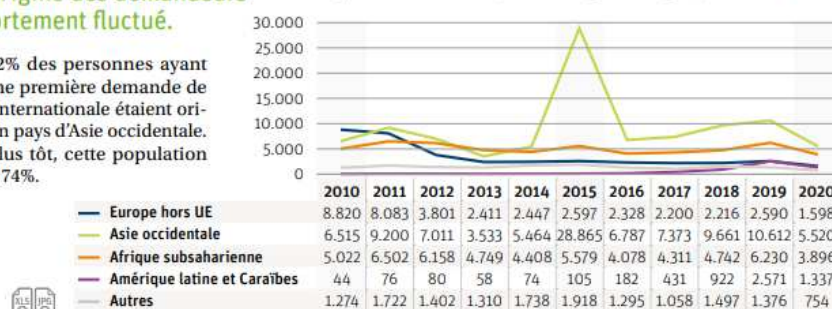
Les personnes dont les nationalités sont les plus représentées lors de cette vague migratoire sont principalement les Syriens et les Irakiens (ensemble, plus de la moitié des statuts accordés), mais aussi des Afghans et des Somaliens.

Dans les années qui suivent, l'origine des demandeurs de protection internationale va fortement varier, avec une forte augmentation des demandeurs d'emploi en provenance d'Amérique latine en 2019 et un plus grand pourcentage de personnes venant d'Afrique subsaharienne en 2020 (non par suite d'une arrivée d'un plus grand nombre de personnes mais à la suite de la chute de l'arrivée de personnes issues de l'Asie occidentale, ainsi les arrivées de Syriens notamment ont été divisées par deux entre 2019 et 2020).

Au cours de ces dix dernières années, l'origine des demandeurs d'asile a fortement fluctué.

- En 2020, 42% des personnes ayant introduit une première demande de protection internationale étaient originaires d'un pays d'Asie occidentale. Cinq ans plus tôt, cette population rassemblait 74%.

Évolution du nombre de demandeurs de protection internationale (première demande) selon la région d'origine, 2010-2020

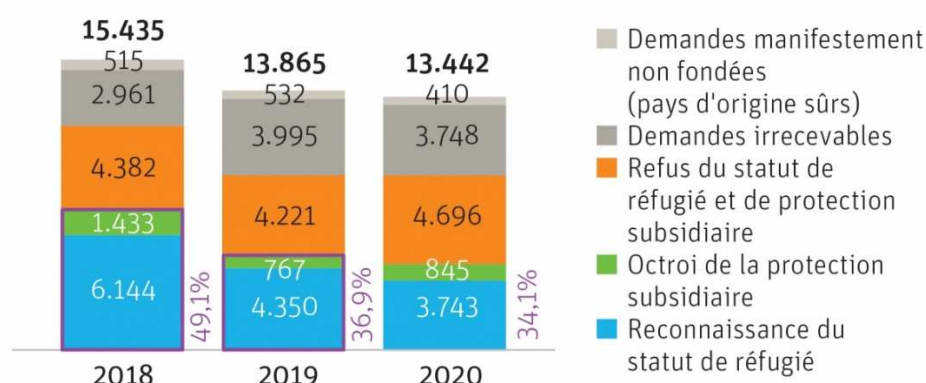


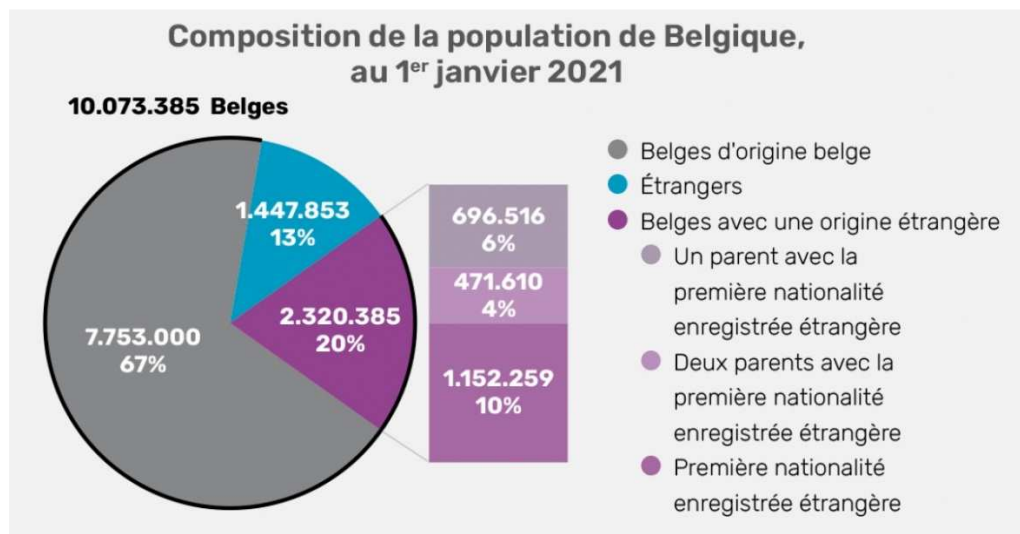
Si l'origine varie, le nombre de demandes de protection internationale se stabilise et revient aux niveaux connus avant 2015, et ce dès 2016. Le faible nombre de demandes en 2020 s'explique par la crise pandémique COVID.

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Nombre total de demandeurs de protection	21.215	22.850	44.760	18.710	19.688	23.443	27.742	16.910
Nombre de personnes qui ont introduit une première demande de protection	12.080	14.130	39.064	14.670	15.373	19.038	23.379	13.105
Nombre de personnes qui ont introduit une demande ultérieure	9.135	8.720	5.670	4.040	4.315	4.405	4.363	3.805
% personnes concernées par une demande ultérieure	43%	38%	13%	22%	22%	19%	16%	23%

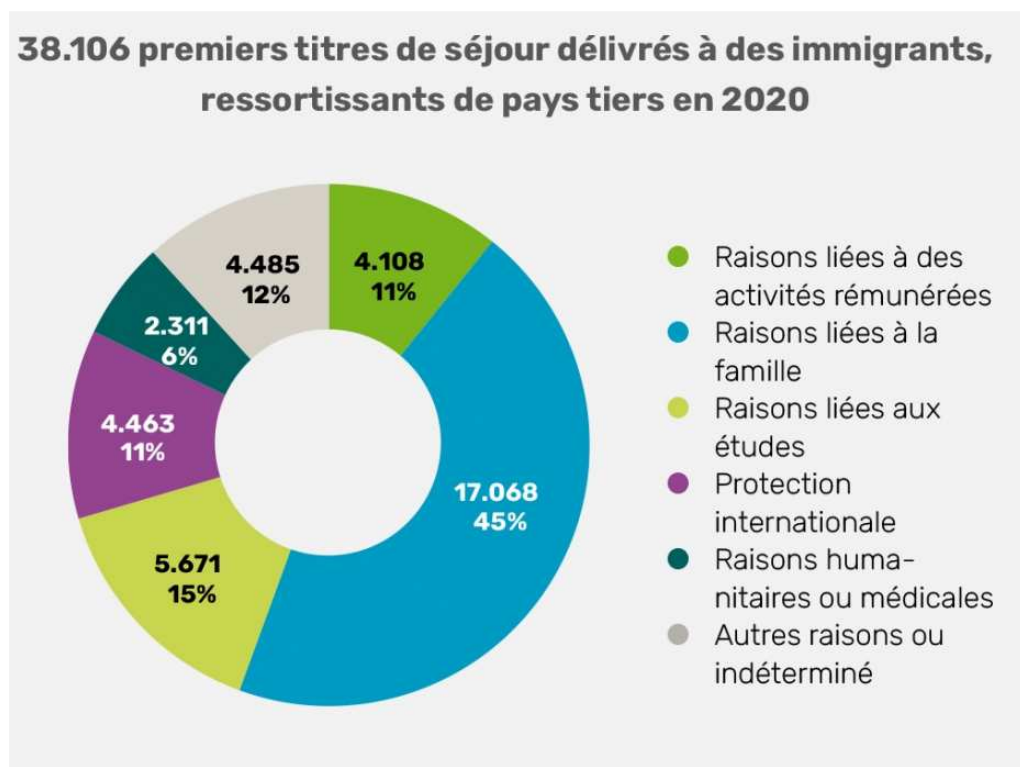
Demande ne voulant pas dire obtention du statut, comme nous le montre ce graphique :

Répartition des décisions définitives prises par le CGRA en première instance en 2018, 2019 et 2020 (dossiers)





Ce graphique nous éclaire quant aux importances de la population de nationalité ou d'origine étrangère de première ou deuxième génération qui forment ensemble un tiers des habitants de la Belgique (mais ne fait pas la distinction entre citoyens européens ou hors Union européenne).

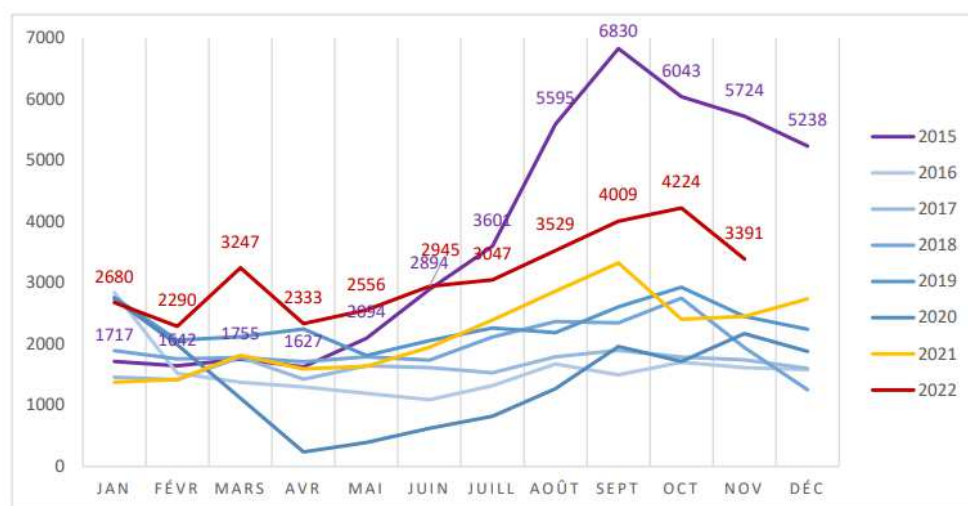


Ce dernier graphique nous montre que pas loin de 24 000 personnes sont entrées en 2020 en Belgique par regroupement familial ou par suite d'une demande de protection internationale. (*Populations et mouvements* | Myria, s. d.)

En 2022, la guerre en Ukraine va provoquer l'arrivée de près de 65 000 Ukrainiens en Belgique, qui vont immédiatement bénéficier d'un statut temporaire, sans devoir passer par le dépôt d'une demande de protection internationale.

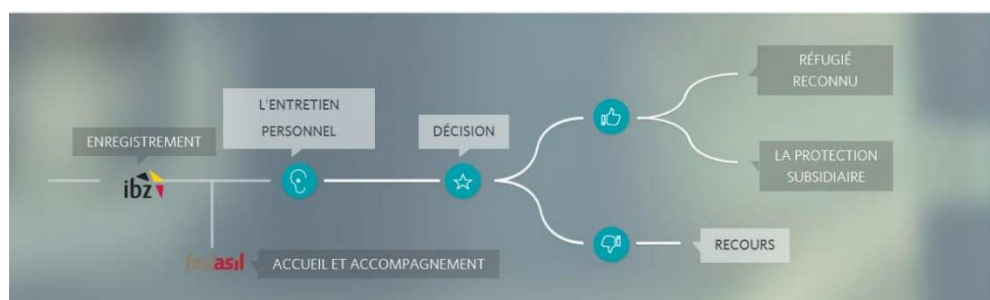
En 2023, la Belgique fait face également à une hausse des demandes de protection internationale, mais qui n'atteint pas les sommets de 2015 :

Graphique 1 : Nombre mensuel de demandes de protection internationale (total des premières demandes et des demandes ultérieures), 2015-2021 et 11 premiers mois de 2022. Source des données : OE, graphique Myria).



- Le statut administratif

o La demande de protection internationale



(Bénéficiaire de la protection subsidiaire, s. d.)

La demande de protection internationale vise à obtenir le statut de réfugié ou bénéficiaire de la protection subsidiaire.

Le statut de réfugié est accordé à toute personne qui entre dans les critères de la Convention de Genève c'est-à-dire qui craint d'être persécutée en raison de sa race, sa religion, sa nationalité, son appartenance à un certain groupe social ou ses opinions politiques.

Le statut de protection subsidiaire

« L'article 48/4 de la loi du 15/12/1980 sur l'accès au territoire, le séjour, l'établissement et l'éloignement des étrangers (ci-après « la loi ») définit la notion de protection subsidiaire et les cas dans lesquels celle-ci peut être octroyée.

Il est prévu que :

« § 1er. Le statut de protection subsidiaire est accordé à l'étranger qui ne peut être considéré comme un réfugié et qui ne peut pas bénéficier de l'article 9ter, et à l'égard duquel il y a de sérieux motifs de croire que, s'il était renvoyé dans son pays d'origine ou, dans le cas d'un apatride, dans le pays dans lequel il avait sa résidence habituelle, il encourrait un risque réel de subir les atteintes graves visées au paragraphe 2, et qui ne peut pas ou, compte tenu de ce risque, n'est pas disposé à se prévaloir de la protection de ce pays et ce, pour autant qu'il ne soit pas concerné par les clauses d'exclusion visées à l'article 55/4§

2. Sont considérées comme atteintes graves

- a) la peine de mort ou l'exécution ; ou*
- b) la torture ou les traitements ou sanctions inhumains ou dégradants du demandeur dans son pays d'origine ; ou*
- c) les menaces graves contre la vie ou la personne d'un civil en raison d'une violence aveugle en cas de conflit armé interne ou international » (Borne, s. d.)*

○ **Attestation d'immatriculation A**

Ce titre de séjour est délivré lorsqu'une personne introduit sa première demande de protection internationale, elle dispose alors de 8 jours pour se présenter à l'administration communale de son lieu de résidence principale (habituellement un centre d'accueil ou une Initiative locale d'accueil) pour y retirer son AIA, ayant dans un premier temps une validité de 4 mois, sans accès au marché du travail, puis renouvelée de 8 mois en 8 mois, avec accès au marché du travail.

Ce titre de séjour est une carte en carton, sans puce électronique, ce qui a un impact dans de nombreux domaines où l'identification électronique s'est généralisée : téléphonie mobile, accès bancaire, services publics.

- Cartes électroniques A

Il s'agit du Certificat d'inscription au registre des étrangers – séjour limité, dont la durée de validité correspond à la durée de l'autorisation de séjour.

Ce titre de séjour est délivré aux personnes ayant obtenu le statut de réfugié ou qui sont bénéficiaire de la protection subsidiaire.

- Cartes électroniques F

Ce titre de séjour est délivré à la personne qui, par le biais du regroupement familial, rejoint une personne qui a reçu le statut de réfugié ou est bénéficiaire de protection subsidiaire.

- **Lois antidiscrimination**

La Belgique promulgue le 10 mai 2007 la loi fédérale tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes ainsi que la loi fédérale tendant à lutter contre certaines formes de discrimination et le 22 avril 2012 la loi fédérale visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes, ainsi qu'en 2011 et 2012 une loi et un arrêté royal visant à garantir un quota de femmes dans les conseils d'administration des entreprises privées et dans les hautes sphères de l'administration publique.

Six types de discrimination sont reprises par la loi :

- Directe : on traite différemment deux personnes en fonction de leur genre
- Indirecte : on prend une décision qui semble neutre mais qui va indirectement nuire à une catégorie de personnes
- Le harcèlement : tout comportement visant à porter atteinte à la dignité d'une personne ou à créer un environnement hostile ou dégradant
- Le harcèlement sexuel : tout harcèlement à connotation sexuelle
- L'injonction de discriminer : tout comportement consistant à ordonner à quelqu'un de discriminer

- L'incitation à la discrimination : toute incitation, en public ou en face de témoins, par un comportement verbal ou non verbal, à la discrimination, la haine, la ségrégation d'une catégorie protégée.

La loi définit également quels sont les critères pour lesquels toute discrimination est condamnable :

- Cinq critères dits raciaux :
 - Prétendue race
 - Couleur de peau
 - Nationalité
 - Ascendance (juive)
 - Origine nationale ou ethnique
- Sexe
- Langues
- Handicap
- Convictions philosophiques ou religieuses
- Orientation sexuelle
- Âge
- Fortune (ressources financières)
- État civil
- Convictions politiques
- Convictions syndicales
- État de santé
- Caractéristiques physiques ou génétiques
- Naissance
- Origine et condition sociale
- Composition de ménage

(*Critères de discrimination* | UNia, s. d.)

Deux institutions sont chargées de veiller au respect de ces lois, à l'exception d'une seule :

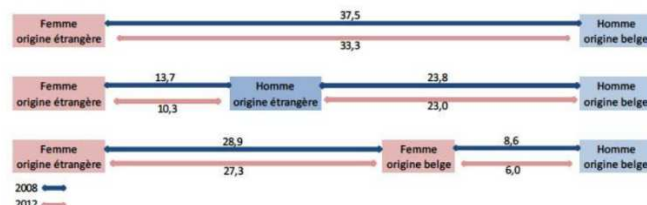
- l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a dans ses compétences la lutte contre les discriminations sur base du sexe (ou du genre)
- Unia a en charge les autres discriminations
- Aucun organisme public n'a été désigné pour le critère de la langue

- Migration et emploi

Malgré ces lois antidiscrimination, les données statistiques, comme l'étude menée par Tom Bevers et Valérie Gilbert (Bevers & Gilbert, 2017) montrent que bien que malgré les mesures politiques qui annoncent vouloir tendre à plus d'insertion professionnelle des migrants non-européens, comme le Plan stratégique Europe 2020 qui veut permettre à l'Union européenne d'atteindre une croissance intelligente, durable et **inclusive** et qui n'a jusqu'à présent pas fait varier la situation (*EUR-LEX - EM0028 - EN - EUR-LEX*, s. d.), l'écart entre ces derniers et les nationaux est en Belgique un des plus grands de l'Union Européenne.

Ainsi, le graphique suivant nous montre qu'il y a plus de 30 points de pourcentage d'écart de taux d'emploi entre les femmes d'origine étrangère et les hommes d'origine belge, en faveur de ces derniers. Les hommes d'origine étrangère ont 23 points d'écart et les femmes d'origine belge 6 points d'écart. Les femmes d'origine étrangère cumulent deux handicaps à l'emploi : le genre et l'origine.

Figure 1
– Écart de taux d'emploi des 20-60 ans entre les femmes et les hommes d'origine belge et d'origine étrangère (en points de pourcentage, 2008-2012)



– Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS.

Ces données sont corroborées par une étude de l'IRFAM : « *Les chercheuses d'emploi d'origine extra-européenne, par exemple, connaissent des taux de chômage 3 à 4 fois plus importants que les chercheuses d'emploi d'origine belge* » (Debelder, 2021)

L'étude de l'IRFAM nous donne également des indicateurs quant au niveau de qualification : « *Selon le Conseil supérieur de l'emploi (2018), le marché du travail belge se caractérise également par un taux de surqualification plus élevé chez les personnes étrangères (38 %) que natives (18 %). Cette différence est due, entre autres, à la non-reconnaissance des diplômes et des qualifications obtenus à l'étranger, principalement dans le cas de pays extra-européens* » (Debelder, 2021)

En 2021 Damini Purkayastha et Tuba Bircan s'intéressent aux trajectoires des femmes, hautement qualifiées, entrant sur le sol belge par regroupement familial et comparent également le taux d'emploi des femmes d'origine étrangère à celui des hommes « *foreign born women are 10% less likely to be employed than a foreign man* » (Purkayastha & Bircan, 2021)

La Belgique a ainsi été un des derniers pays à retranscrire la Directive européenne du permis unique de 2011 (Parlement européen et al., 2011), autorisant les personnes venant par regroupement familial à accéder directement au travail et à la formation. Assignée devant la Cour de Justice de l'Union Européenne en 2015 (La Belgique est assignée devant la Cour de Justice de L'UE au sujet de la Directive « Permis Unique » | EMN, s. d.), ce n'est qu'en 2018 que la Belgique transposera complètement la directive dans sa législation (Etaamb.Openjustice.Be, 2018) et le fera entrer en application en 2019.

Les autorités publiques ont dans un premier temps peu communiqué sur ce qui a influencé l'activation du permis et l'accès au travail de ces femmes. « *During our study, we spoke to two government agencies involved in the implementation of the Single Permit and one organisation that works with highly skilled migrants. Some common impressions that emerged from these interactions were that: (a) There is limited awareness among stakeholders regarding the work permit as a perceived hurdle for family migrants. The legal right to work is seen as tantamount to complete access. (b) There has been no information campaign regarding the Single Permit targeting family migrants living in Belgium since before 2019. (c) Street-level bureaucrats at the municipalities, who are involved in the renewal process, received no training about the implications of the Single Permit for various target groups.* »

(Purkayastha & Bircan, 2021)

L'article conclut à la nécessité de disposer de données désagrégées sur les migrants familiaux et montre comment la perception de la catégorie des migrants familiaux, la manière dont cette catégorisation est intégrée dans les politiques d'accès au marché du travail et l'information incomplète sur ceux-ci entraînent des conséquences qui engendrent des stratégies particulières de la part des femmes migrantes.

Ceci rejoint une recherche de Sophie Vause (Vause, 2011) auprès de personnes issues de la République Démocratique du Congo, dont les résultats statistiques montrent que le marché de l'emploi en Belgique est caractérisé par une stratification ethnique et de genre dans le cas des migrants congolais, qui sont majoritairement surqualifiés et en situation de sous-emploi, et que ce phénomène varie en plus selon le genre.

Les personnes d'origine étrangère sont en outre surreprésentées parmi les travailleurs intérimaires : *« En Belgique, Unia précise que parmi les personnes actives d'origine étrangère, 11 % travaillent en tant qu'intérimaires, un taux à comparer avec les 3 % d'actifs « Belges de souche » qui sont dans la même situation [...] Sur ce point, ajoutons que les travailleurs étrangers semblent également surreprésentés dans les postes faiblement [...] ou moyennement qualifiés »* (Manço, 2022)

Après Bruxelles et la Flandre, la Wallonie a institué (puis rendu obligatoire) dès 2014 un parcours d'intégration pour toute personne recevant le statut de réfugié ou de protection subsidiaire. Ce parcours comporte un volet d'orientation socio-professionnelle, qui prévoit seulement une durée de 4h. Dans le cadre de ce parcours, le Forem a créé le service d'aide aux primo-arrivants, qui accompagne de manière spécifique les personnes détentrices d'une Attestation d'Immatriculation A (AIA) plus communément appelée carte orange ou d'une carte électronique A, et ayant accès au marché de l'emploi. Les demandeurs d'asile ont en Belgique automatiquement accès au marché de l'emploi 4 mois après l'introduction de leur demande si le CGRA n'a pas encore pris de décision. Depuis 2023, les détenteurs de carte F sont également accompagnés par ce service.

Depuis 2016, 322 femmes primo-arrivantes porteuse de diplômes de l'enseignement supérieur ayant une bonne connaissance du français ont bénéficié de cet accompagnement spécifique du Forem. Parmi elles, 90 ont suivi une formation

organisée par le Forem et/ou ses partenaires, et 257 ont travaillé au moins une journée, dont 161 sont au travail en avril 2024.²

- La procédure de demande d'équivalence des diplômes

La procédure de demande d'équivalence en Fédération Wallonie-Bruxelles est complexe. Elle diffère selon le niveau d'études (secondaire ou supérieur) et selon que l'on demande une équivalence à un grade académique spécifique ou l'équivalence de niveau d'études.

○ L'équivalence de grade académique

*« Cette équivalence consiste essentiellement en une **comparaison** entre un contenu académique réalisé à l'étranger et un programme d'études organisé par nos établissements.*

*Elle prend la forme d'un arrêté sur lequel est mentionné le diplôme délivré au sein de la Fédération Wallonie-Bruxelles auquel le diplôme étranger a été reconnu équivalent (par exemple, un diplôme de **Master** en sciences économiques).*

Une équivalence à un grade académique spécifique présente les mêmes effets professionnels que le diplôme obtenu en Fédération Wallonie-Bruxelles. » (Qu'est-ce qu'une équivalence ? s. d.)

○ L'équivalence de niveau d'études

*« Une équivalence de niveau établit légalement le **caractère supérieur des études accomplies à l'étranger** en précisant leur niveau (BES, **Bachelier**, Master) par rapport aux diplômes délivrés en Fédération Wallonie-Bruxelles. On distingue essentiellement trois niveaux d'études :*

- *celui d'un brevet d'études supérieures (niveau 5 du Cadre européen des Certifications -CEC) ;*
- *celui d'un bachelier (niveau 6 du CEC) ;*
- *celui d'un master (niveau 7 du CEC).*

Ce type d'équivalence ne porte pas sur le contenu de la formation et, en conséquence, ne mentionne pas le domaine d'études » (Qu'est-ce qu'une équivalence ?, s. d.)

« Le CIRÉ met en avant les nombreux obstacles que présentent les procédures d'équivalence de diplôme en Fédération Wallonie-Bruxelles. Tout d'abord, la grande difficulté à entrer en contact direct avec les services compétents, qui

² Annexe 1

semblent chercher à se tenir éloignés du public. Une imperméabilité qui s'est renforcée en 2020 et 2021, avec la généralisation du travail à distance. Ensuite, le coût des procédures, en ce compris la production de traductions jurées, qui peuvent représenter un énorme budget pour des personnes à petits revenus. Aussi, l'intransigeance de l'administration quant à la forme des documents requis (copies certifiées conformes, voire originaux, PDF de taille limitée...), tout comme sa rigidité quant aux pièces requises au dossier et son refus de moyens de preuve alternatifs. Enfin, de longs délais de réponse, qui semblent s'allonger encore ces dernières années, et la presque impossibilité d'obtenir une équivalence spécifique (c'est-à-dire qui reconnaisse le niveau ET le domaine d'études), donc d'accéder à une profession réglementée, même lorsqu'il s'agit de métiers en pénurie à Bruxelles. » (Introduire sa demande d'équivalence de diplôme en ligne – CIRE asbl, s. d.)

Pour pallier ces difficultés, les centres régionaux d'intégration et certaines associations, comme Convivial à Bruxelles, proposent un service d'aide à l'introduction de la demande d'équivalence et accompagnent la réflexion sur le caractère judicieux ou non d'introduire cette demande : utilité, chance d'aboutir ou non, coût.

Un nombre non négligeable de personnes n'introduisent pas de demande d'équivalence :

« En 2021, sur les 88.260 demandeurs d'emploi inoccupés que comptait Actiris, 35.689 étaient en possession d'un diplôme obtenu à l'étranger, sans reconnaissance, ici, en Belgique » (Vandemeulebroucke, s. d.).

Pour certains, le refus d'équivalence est automatique. Ainsi, les diplômes congolais décernés entre 1997 et 2014 sont systématiquement non reconnus.

Obtenir des statistiques précises sur le résultat des demandes de reconnaissance d'équivalence de diplôme n'est pas chose aisée. En effet, le service en charge de cette tâche fait d'une part face à une importante surcharge de travail, au point que le fonctionnaire responsable a pris contact avec moi le week-end et dans la soirée afin de pouvoir comprendre ma demande et y répondre au mieux et, d'autre part, s'est vu récemment implémenter un nouveau système informatique d'encodage des données, non compatible avec le précédent, sans vade-mecum d'utilisation, et comportant au surplus des erreurs dans les noms de pays. Extraire des statistiques valides est donc un processus ardu et chronophage.

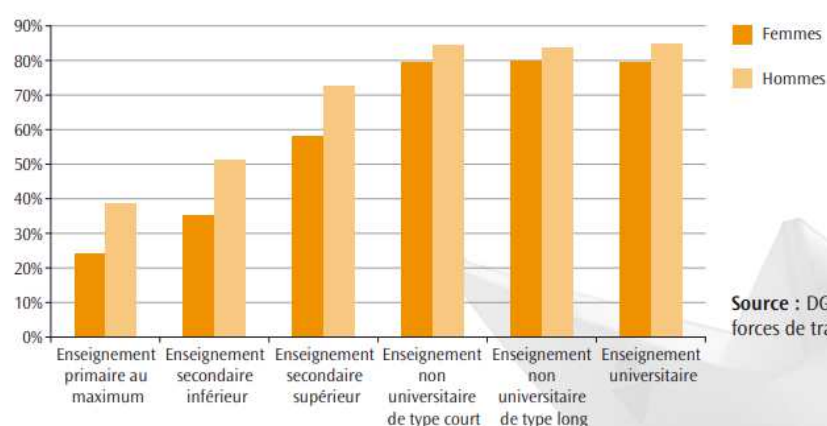
Les chiffres reçus donnent un aperçu des décisions prises, avec un nombre très faible de refus d'équivalence, dix refus uniquement en 2023 pour plus de 5 000 demandes, mais il y a un écart important entre les demandes confiées à l'évaluation, et les décisions prises³. Ainsi, en 2023, moins de la moitié des demandes introduites ont abouti à une décision, et cet écart est bien plus important encore dans les années précédentes. Cela est dû au fait que de nombreuses personnes ne poursuivent pas la procédure une fois informées des démarches à accomplir et des preuves à fournir.

- Égalité de genre et emploi

Malgré les lois voulant promouvoir l'égalité des genres, l'écart salarial reste de 23 % (9 % si on convertit les temps de travail pour les égaliser) entre hommes et femmes en défaveur de celles-ci et si les quotas ont contribué à faire franchir aux femmes certains plafonds de verre qui les empêchaient d'accéder aux fonctions dirigeantes, elles ne sont encore que 7 % dans les conseils d'administration des entreprises non cotées en bourse.

De manière générale, quel que soit le niveau de formation initiale, le taux d'emploi des femmes est inférieur à celui des hommes.

Taux d'emploi selon le niveau de formation et le sexe (2010)



(*État des lieux en Belgique*, s. d.)

³ Annexe 1

- **Synthèse**

En conclusion, à l'instar des autres pays d'Europe, la situation migratoire en Belgique depuis 2015 révèle un panorama complexe de défis et d'opportunités. Face à des vagues migratoires successives, principalement motivées par des crises humanitaires et des conflits, la Belgique a adapté ses politiques d'accueil et ses cadres légaux pour offrir protection et soutien à ceux qui franchissent ses frontières en quête de sécurité.

Cependant, l'intégration de ces populations dans la société belge, et plus spécifiquement sur le marché du travail, demeure une épreuve semée d'embûches, marquée par des disparités significatives en termes d'emploi, particulièrement pour les femmes et les individus issus de pays hors UE.

Les lois antidiscrimination et les efforts institutionnels pour garantir l'égalité des chances sont louables, mais leur efficacité reste entravée par des réalités de terrain qui perpétuent les inégalités et le manque de données chiffrées réparties selon le genre et qui pourraient permettre de mesurer leur ampleur.

Le statut légal varié des migrants, couplé à des procédures d'équivalence de diplômes souvent décourageantes, accentue le fossé entre les compétences acquises et les opportunités disponibles.

2.3. Cadre théorique

- Introduction

Les trajectoires professionnelles des femmes exilées sont profondément influencées par des inégalités sociales complexes, notamment le capital culturel, le racisme structurel, l'intersectionnalité et les stratégies d'emploi. Ce chapitre propose une analyse de ces facteurs afin de mieux comprendre comment ils façonnent les expériences des migrants dans leur pays d'accueil. Le capital culturel, comprenant les connaissances, compétences et qualifications reconnues socialement, joue un rôle important dans l'accès à des opportunités socioéconomiques. Cependant, le racisme structurel - c'est-à-dire les biais systématiques au sein des institutions - et les stéréotypes genrés, à savoir les croyances simplifiées concernant les caractéristiques, rôles et comportements appropriés pour les femmes, basées sur leur genre, complexifient encore davantage les parcours. Ils seront abordés sous l'angle de l'intersectionnalité, qui considère l'interaction de différentes formes de discrimination comme le genre, la race et la classe sociale,

En explorant les stratégies d'emploi adoptées par les migrantes pour s'adapter au marché de l'emploi du pays d'accueil, cette partie vise à éclairer les mécanismes sous-jacents des inégalités persistantes.

- Les inégalités

○ Capital social

Cette théorie nous vient de Pierre Bourdieu.

Bourdieu distingue le capital économique (biens immobiliers, mobiliers et financiers), le capital culturel (les connaissances, les compétences, la maîtrise de la langue, les références culturelles), le capital social (lié au réseau de relations interpersonnelles) et le capital symbolique (reconnaissance sociale, prestige).

La place qu'une personne ou un groupe, une classe de personnes occupe dans la société est déterminée par le volume des différents capitaux qu'elle possède.

« Le capital social est l'ensemble des ressources actuelles ou potentielles qui sont liées à la possession d'un réseau durable de relations plus ou moins institutionnalisées d'interconnaissance et d'interreconnaissance ; ou, en d'autres termes, à l'appartenance à un groupe, comme ensemble d'agents qui ne sont pas seulement dotés de propriétés communes [...], mais sont aussi unis par des liaisons [*italique d'origine*] permanentes et utiles. [...] Le volume du capital social que possède un agent particulier dépend donc de l'étendue du réseau des liaisons qu'il peut effectivement mobiliser et du volume du capital (économique, culturel ou symbolique) possédé en propre par chacun de ceux auxquels il est lié [...], il exerce un effet multiplicateur sur le capital possédé en propre [...]. Les profits que procure l'appartenance à un groupe sont au fondement de la solidarité qui les rend possibles. [...] L'existence d'un réseau de liaisons n'est pas un donné naturel [...], mais le produit du travail d'instauration et d'entretien qui est nécessaire pour produire et reproduire des liaisons durables et utiles, propres à procurer des profits matériels et symboliques [...], » [Bourdieu, 1980a, p. 2]. (Ponthieux, 2006)

Capital social et migration

Cette notion peut être mobilisée pour étudier les transformations du capital culturel des personnes en exil.

Umut Erel propose ainsi « *migration results in new ways of producing and reproducing (mobilising, enacting, validating) cultural capital that build on, rather than simply mirror, power relations either of the country of origin or of migration* »

(Erel, 2010)

Les personnes exilées tentent de se constituer un capital culturel en adéquation avec leur pays de migration, et de tirer au mieux profit du capital acquis (connaissance préalable de la langue, peau claire, absence d'accent...), qu'Umut Erel appelle *capital national*.

Si les politiques publiques des pays d'accueil jouent un rôle dans l'intégration des personnes migrantes, faire partie de telle ou telle diaspora a également un impact, que qu'Umut Erel appelle *capital culturel spécifique à la migration*.

Dans les études sur les phénomènes migratoires, une approche a souvent été utilisée. Elle considère que les personnes en exil amènent avec elles un capital culturel, celui de leur pays d'origine, qu'elles transmettent d'une génération à l'autre, sans analyser les processus par lesquels les capitaux acquis se convertissent plus ou moins facilement dans le nouveau pays. La personne migrante se déplacerait avec un « sac à dos » culturel, qui correspond ou non aux attentes culturelles du pays d'accueil.

Cette approche ne sera pas la mienne.

Les travaux de Bourdieu vont plus loin, en mettant en avant comment les capitaux social, économique, culturel et symbolique entrent en interaction et sont interdépendants, et le fait que le capital culturel peut se convertir en d'autres formes. Comprendre comment le capital culturel d'une personne s'est forgé dans le temps et l'espace de la migration permet de mieux comprendre comment ce capital est ensuite utilisé. La théorie de Bourdieu permet également de comprendre que les institutions et employeurs du pays d'accueil, en mettant des barrières à la reconnaissance des acquis scolaires et professionnels étrangers, exercent consciemment ou non un protectionnisme national. Le sac à dos n'est plus vu ici comme transportant un capital immuable, mais bien comme un sac contenant multitudes de ressources à réinterpréter, recomposer, et mobilisables lors de négociations avec les institutions et les employeurs, même si la valeur de ces ressources est sous-estimée.

En outre, les personnes migrantes créent de nouvelles formes de capital culturel, une fois installées, et cherchent des moyens de faire valider leurs compétences acquises précédemment, non seulement auprès des classes dominantes du pays d'accueil, mais aussi au sein de leur diaspora.

« Secondly, migrants engage in creating mechanisms of validation for their cultural capital. These do not only rely on the dominant institutions and people but also engage with migrants' networks » (Erel, 2010)

Qu'en est-il du capital culturel des migrants très hautement qualifiés, comme des informaticiens ou des médecins spécialistes ? Anja Weiss pose le postulat que possédant un capital culturel recherché par le marché de l'emploi des pays d'accueil, ils sont moins confrontés à une dépréciation de leurs qualifications que d'autres migrants.

« In contrast to other educated migrants, they experience little depreciation of their cultural capital when they cross national borders. ».

En effet, la majorité des personnes migrantes, qui souvent possèdent un niveau de qualification plus élevé que la moyenne dans leur pays d'origine, perdent ce capital culturel dans leur pays d'accueil, faute de le voir reconnu.

« In the country of destination, the qualification is not accepted or they fail to gain access to the formal labour market in the first place. They end up losing their cultural capital and 'making money' instead»

Son étude montre que ce qui permet aux personnes très hautement qualifiées de maintenir leur capital culturel, c'est le fait qu'il soit internationalement reconnu et recherché.

« But they can be seen as a 'theoretical class', i.e. a group of people with objective affinities in a social space (Bourdieu, 1990) that extends beyond the limits of the nation-state. Compared to other migrants, their social position is distinguished through their high amount of transnational cultural capital. »

(Weiß, 2005)

En résumé, le capital culturel dans les migrations présente un caractère particulièrement dynamique, plutôt relié aux contextes historiques, sociaux et politiques traversés et aux capacités de mise en action des personnes qu'à une ethnie ou une origine nationale. Il peut être mobilisé et transformé pour développer des stratégies d'emploi.

Capital social et genre

Le concept bourdieusien de classe peut s'appliquer à tout groupe social dont les membres ont en commun les mêmes conditions sociales, culturelles économiques, développant ainsi le même habitus.

“Bourdieu's concept of performativity in which the authority of performatives derives from the power of social institutions on the one hand and, on the other, the habitus which tacitly recognizes that authority, suggests no easy freedom to adapt or change the self. For Bourdieu, although our habitus is acquired, our doxa (or taken-for-granted commonsense understandings of the world and

ourselves), composed not of the natural and immutable but of cultural arbitrariness, are as real, as difficult to shift, as any natural attribute.”

“For Bourdieu, girl children early acquire the stigmata of femininity, boys the bearing of masculinity, due to their immersion within gendered 'practical schemes' into which they are channelled from birth [...] But for Bourdieu, positiontaking (or 'stance') is closely related to the positioning of the actor in the social field.” (Lovell, 2000)

Être femme, c’est donc porter une identité construite dans la société dans laquelle on naît et grandit, et l’intégrer comme une évidence, c’est aussi correspondre aux attentes que cette société porte aux individus en fonction de leur genre. Ne pas s’y soumettre, c’est transgresser la règle communément admise, ce qui n’est pas chose aisée. Ainsi, on attend des femmes qu’elles fassent passer les enfants avant leur carrière professionnelle, notamment, ce qui entraîne une répartition inégale genrée des congés parentaux (INSTITUT POUR L’ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES, 2019)

Si, généralement, le genre féminin dispose d’un capital symbolique faible voire négatif, sa lecture doit être faite en articulation avec le contexte : une femme peut par une position sociale élevée par exemple, modérer l’impact négatif de son genre.

« Social capital helps its possessor to develop and increase other forms of capital and may greatly enhance his or her chances of achieving legitimacy in a given field »

(Moi, 1991)

Une vision portée par Putman et expliquée par Dimitri Deflandre nous expose quant à elle une différence genrée du capital social, les femmes développant un capital social privé informel, et les hommes un capital social public formel. Cette vision est si répandue dans notre culture qu’elle entraîne des stéréotypes et donc des attentes comportementales spécifiques.

« Nous admettrons donc que cette perspective quelque peu stéréotypée sur les modalités d’insertion privilégiées des hommes et des femmes

puisse encore représenter une « tendance » lourde et observable de nos sociétés contemporaines »

(Deflandre, 2005)

Ces attentes peuvent à leur tour avoir un impact en entreprise. Ainsi, quand une femme manager opte pour des attitudes professionnelles habituellement attribuées aux hommes, cela entraîne une influence négative sur ses subordonnés.

(Saint-Michel & Wielhorski, 2011)

Un autre lien peut être également fait entre capital social, genre et emploi. Ainsi, un article de la Revue française de Sociologie nous apprend que :

« On observe par ailleurs qu'une même profession n'est pas située identiquement dans l'espace social selon qu'elle est exercée par une femme ou par un homme. Les professions de chefs d'entreprise, professions libérales ou cadres économiques, de techniciens et d'ouvriers non qualifiés sont toujours associées à davantage de capitaux lorsqu'elles sont exercées par des femmes que par des hommes, alors que c'est l'inverse pour les professions d'employés non qualifiés. Dans l'espace social dessiné à partir du Panel, l'absence d'emploi de l'homme est associée à un plus faible volume global de capital que l'absence d'emploi de la femme. »

(Cayouette-Remblière & Ichou, 2019)

- Intersectionnalité et racisme structurel

Intersectionnalité

Le concept d'intersectionnalité apparaît en 1977 dans le manifeste d'une association féministe américaine, Combahee River Collective, et le terme a été popularisé par l'avocate Kimberlé Crenshaw en 1989.

Le sens de ce terme est depuis en constante évolution, selon le point de vue scientifique que l'on adopte, ce qui rend sa définition peu aisée.

Ainsi, Patricia Hill Collins décrivait son embarras lors de la préparation de rencontres de l'American Sociological Association's ayant pour thème l'intersectionnalité en 1997, devant choisir dans les textes soumis lesquels relevaient bien de ce concept : sur quelles bases faire ce tri ?

« Because intersectionnality constitutes a new term applied to a diverse set of practices, interpretations, methodologies and political interpretations, we cannot assume that we are studying a fixed body of knowledge » (Collins, 2015, p. 2)

Daiva Stasiulis nous indique que cette approche nous permet de mieux comprendre : *« la réalité sociale des femmes et des hommes, ainsi que les dynamiques sociales, culturelles, économiques et politiques qui s'y rattachent comme étant multiples et déterminées simultanément et de façon interactive par plusieurs axes d'organisation sociale significatifs »* (Stasiulis 1999 : 345 cité par (Bilge, 2010)).

Patricia Hills Collins nous en propose cette définition: *« The term intersectionnality references the critical insight that race, class, gender, sexuality, ethnicity, nation, abilities and age operate not as unitary, mutually exclusive entities, but rather as reciprocally constructing phenomena »*. (Collins, 2015,p.2)

Cette notion désigne ainsi la manière dont différentes formes de discrimination s'articulent, se renforçant mutuellement, faisant subir ainsi à une personne ou un groupe de personnes plusieurs dominations simultanément. Il peut s'agir par exemple de discrimination liée à l'âge, au handicap, à l'orientation sexuelle mais l'intersectionnalité retient principalement la race, la classe et le genre, car ce sont *« les rapports sociaux qui ont été le plus problématisés jusqu'à former ensemble un modèle d'articulation paradigmatique »* (Bereni, 2008)

La combinaison de ces trois facteurs produit une discrimination plus grande que la somme des trois discriminations séparées, et contribue à reproduire les inégalités sociales.

Il ne s'agit pas de discriminations simplement cumulatives, on n'engage notamment pas une personne parce qu'elle n'a pas le genre et l'âge qu'on aurait désiré, mais bien des facteurs rendus inséparables par leur interaction et leur imbrication dans un contexte donné. Il s'agit dès lors de développer une lecture multifactorielle.

Kimberlé Crenshaw développa ce concept en analysant des procès opposant des travailleurs à leur employeur, et en constatant que le statut spécifique des

femmes noires y était invisibilisé. Dès le départ donc, le lien entre travail et intersectionnalité était posé.

Dans les généalogies multiples du concept d'intersectionnalité, le travail occupe une place centrale en tant que producteur des rapports sociaux de classe, de genre et de race. Contrairement à la matrice marxiste, il vise aussi à ne pas privilégier une seule forme de subordination et notamment à repositionner la race au même niveau que la classe (Gallot et al., 2020).

Racisme structurel

Le racisme structurel a été théorisé par Eduardo Bonilla-Silva :

« I advance a structural theory of racism based on the notion of racialized social systems »

(Bonilla-Silva, 1997)

Cette théorie avance qu'un racisme systémique a un impact certain sur les décisions politiques et institutionnelles, mais également sur les relations interpersonnelles et sociales : santé, éducation, justice. Les stéréotypes et préjugés construits sur l'héritage de notre passé colonial amènent, souvent inconsciemment, à traiter les personnes racisées de manière différente, au risque même sans le vouloir de se livrer à des microagressions.

Chester M. Pierce définit les microagressions comme *« des échanges non verbaux, subtils, frappants, souvent automatiques par lesquels les agresseurs humilient ... (Dans le texte : les noirs) » des membres d'un exogroupe.* (Ross-Sheriff 2012)

Yaotcha D'Almeida explique que *« le mot micro- ne signifie pas que ce sont de petites agressions qui n'ont pas d'impact, pas du tout. Les « microagressions », ce sont toutes ces paroles, tous ces comportements désobligeants, rabaissants, humiliants, intentionnels ou non, qui sont destinés à une personne »* et qui, si elles sont vécues régulièrement, ont un impact négatif sur la santé mentale et l'estime de soi. (Traoré, 2023)

« Le racisme structurel et systémique est un agencement méthodique de représentations culturelles et de normes établies par les pratiques

institutionnelles qui permettent la production, mais aussi le maintien des inégalités touchant les personnes racialisées »

(Brahim, 2020)

Cela mène à des décisions institutionnelles ayant un impact sur certaines parties de la population primo-arrivante. Ainsi, jusqu'en janvier 2024, les personnes arrivant par le biais du regroupement familial et détentrices d'une carte F, ne bénéficiaient pas d'un accompagnement systématique du Forem.

“policies around family migrants continue to focus on an idea of the immigrant housewife who is limited to patriarchal familial roles and lacks labour market skills.” (Purkayastha & Bircan, 2021)

Il est donc crucial lors de la recherche de bien garder ces deux notions en tête et de faire preuve de réflexivité.

Johanne Jean-Pierre et Tya Collins nous donnent des pistes méthodologiques et épistémologiques.

« La réflexivité est une pratique déterminante, particulièrement dans le cadre d'études avec des collectivités historiquement marginalisées ou exclues »

(Jean-Pierre & Collins, 2022)

Il s'agit de garder en tête les rapports de pouvoir sociétaux existants, du fait de ne pas faire partie du même groupe social, d'occuper une autre position sociale, de garder une certaine *humilité culturelle*, d'être conscient d'agir dans le cadre de ce travail dans une société empreinte de racisme structurel.

- **Notion de (dé)qualification**

Une étude du Conseil national de l'Emploi nous apprend ceci :

« 13 % des Belges sont surqualifiés pour le poste qu'ils occupent, ce taux est de 21 % pour les immigrés non-UE »

Tableau 8 - Inadéquations entre niveau de qualification¹ requis pour l'emploi et niveau d'éducation² de l'individu

(en pourcentage, personnes en emploi âgées de 20 à 64 ans, 2016)

TOTAL NON-UE				
Qualification métier \ Éducation				Inadéquations ³
	Haut	Moyen	Faible	
Haut	62,4	15,1	5,8	Surqualifié 21,0
Moyen	27,4	60,5	47,8	Qualifié 56,6
Faible	10,2	24,4	46,4	Sous-qualifié 22,4

NATIFS				
Qualification métier \ Éducation				Inadéquations ³
	Haut	Moyen	Faible	
Haut	81,7	23,5	12,0	Surqualifié 12,8
Moyen	17,6	65,2	61,7	Qualifié 67,2
Faible	0,7	11,3	26,3	Sous-qualifié 20,0

(Les immigrés nés en dehors de l'UE sur le marché du travail en Belgique - octobre 2018, 2019)

Mais comment évaluer la qualification ?

Les notions de compétence et de qualification ne sont pas simples à définir et ont varié dans le temps (Oiry & D'Iribarne, 2001) :

« Alors que certains cherchaient des critères objectifs de définition de la qualification, d'autres s'attachaient à montrer que ceux-ci n'existaient pas, la définition de la qualification étant sociale, c'est-à-dire datée et contextualisée. La notion de compétence s'inscrit assez logiquement dans le prolongement de la première problématique car elle s'affranchit de toute référence à la notion de compromis social et se focalise sur les qualifications de l'individu (et non du poste de travail). Ce cheminement conduit à une définition claire de la compétence : celle-ci désigne les qualifications individuelles. »

D'abord rattachée au poste de travail, la définition de la qualification a évolué dans un premier temps en ajoutant aux savoir-faire des compétences non purement techniques mais aussi sociales et, à nouveau, pour tenir compte de l'impact des négociations entre syndicats et employeurs : la qualification est définie lors d'un compromis social (Oiry, 2005).

À partir de la fin des années 80, en gestion des ressources humaines, c'est la notion de compétence qui s'impose et remplace peu à peu celle de qualification : *« La notion de compétence s'inscrit assez logiquement dans le prolongement de la première problématique car elle s'affranchit de toute référence à la notion*

de compromis social et se focalise sur les qualifications de l'individu » (Oiry & D'Iribarne, 2001)

Comment, dès lors, construire un modèle de recherche autour de la déqualification ?

« Si le critère de définition de la qualification n'est pas stable, il devient impossible d'affirmer ou d'infirmer l'hypothèse de la déqualification. » (Oiry, 2005).

Une piste est de s'intéresser au parcours, à la trajectoire de l'individu.

Dans l'étude du Conseil national de l'Emploi susmentionnée, c'est la classification internationale type des professions (CITP) qui a été utilisée : les postes peu qualifiés correspondent aux professions élémentaires comme les techniciens de surface, les manœuvres, etc. (CITP 9) ; les professions moyennement qualifiées correspondent aux employés administratifs, aux ouvriers qualifiés, etc. (CITP 4 à 8) ; et les professions hautement qualifiées aux directeurs, cadres, aux professions intellectuelles et scientifiques, etc. (CITP 1 à 3)

Sophie Vause propose quant à elle de mobiliser deux notions différentes à savoir, d'une part, le statut socio-professionnel (au foyer, chômeur - ici, demandeur d'emploi), étudiant, actif) et la catégorie professionnelle.

Tableau 3. Regroupement des professions en 4 catégories, exemples et niveaux de qualification requis

Catégorie 1	Métiers de l'agriculture et du secteur primaire (agriculteurs, etc.), personnel des services (coiffeurs, domestiques, aides-soignants, commerçants, vendeurs, etc.), métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat (plombiers, menuisiers, etc.), professions élémentaires (manœuvres, magasiniers, ouvriers)	Niveau primaire ou secondaire inférieur
Catégorie 2	Employés de type administratif et professions intermédiaires (agents, techniciens, informaticiens, etc.)	Niveau secondaire inférieur ou secondaire supérieur
Catégorie 3	Professions intellectuelles et scientifiques (médecins, infirmiers, enseignants, assistants sociaux, journalistes)	Niveau supérieur court ou supérieur long
Catégorie 4	Directeurs, cadres supérieurs (public et privé)	Niveau supérieur long

(Vause, 2011)

Je me propose dans mon enquête d'utiliser ce tableau comme référence pour établir le statu quo ou le changement de niveau de qualification entre le pays d'origine et la situation professionnelle en Belgique.

- Stratégie d'emploi

Afin de s'insérer dans le monde du travail, les demandeurs d'emploi développent des stratégies, c'est-à-dire qu'ils mettent en œuvre des moyens pour atteindre un objectif, décrocher un emploi.

« construire une insertion professionnelle [...] exige la mobilisation de capacités individuelles, la construction au jour le jour de stratégies personnelles qui, à leur tour, ne sont pas accessibles à tous indifféremment. [...] la différence des trajectoires. Celles-ci sont donc mieux expliquées par la reconstitution des stratégies des acteurs sociaux que par aucune variable descriptive » (Maruani & Reynaud, 2004)

Une première typologie de ces stratégies est de différencier les personnes qui s'adressent aux services publics de l'emploi pour les aider dans leur recherche, et celles qui vont activer

leur réseau et les services privés comme les agences d'intérim, ce qui leur ouvre plus de portes et multiplient les possibilités d'embauche. (Cavaco et al., 2005)

Il est difficile d'utiliser cet outil dans le cadre de ce mémoire : les personnes exilées ne connaissent pas bien nos services publics et, inversement (Purkayastha & Bircan, 2021), doivent construire leur réseau, se familiariser avec les opérateurs privés.

Avant de pouvoir activer des stratégies de recherche d'emploi, les femmes exilées ont besoin d'un temps de découverte de la nouvelle société dans laquelle elles vont évoluer, de ses codes et institutions, mais aussi de la valeur de leurs compétences professionnelles sur un marché de l'emploi différent de celui qu'elles ont quitté.

« Pour les femmes, l'immigration entraîne une coupure parfois radicale par rapport au monde des références habituelles qui peuvent être profondément modifiées et influencer sur leur insertion sociale et professionnelle [...] La migration et le choc culturel qu'elle entraîne (en fait d'accommodements postmigratoires) appellent à un changement important de statut personnel et social qui occasionne une nouvelle dynamique dans le sentiment d'appartenance sociale et professionnelle. » (Cardu & Sanschagrin, 2003)

Dans un article décrivant les stratégies des femmes roumaines à Toronto pour revenir au niveau de capital humain d'avant l'exil, Mihaela Nedelcu répertorie les stratégies mobilisées suivantes :

- Pour les femmes qui ont pu préparer leur départ, qui entrent au Canada via une procédure de migration économique, la stratégie est de suivre durant les mois qui précèdent le départ des formations menant à des certificats internationaux. Cette stratégie ne peut pas en revanche être mobilisée par les personnes qui fuient précipitamment le pays pour cause de guerre ou de danger
- **Le networking** : c'est le fait de se constituer un réseau de proches, souvent dans les diasporas respectives, qui peuvent conseiller, orienter mais aussi recommander à un employeur
- **La formation** : que ce soit via des formations courtes qui ouvrent les portes d'un premier emploi, ou une reprise d'études permettant de regagner le niveau d'études initial
- **L'emploi de survie** : c'est l'acceptation d'un emploi peu qualifié, au risque d'y rester durablement

- **L'entrepreneuriat** : pour autant que le système économique permette aisément la création d'activité, développer une activité indépendante, souvent orientée vers la communauté ethnique, est également une stratégie gagnante pour celles qui savent développer leurs contacts
- **Les migrations successives** : pour les femmes dans l'impasse, remigrer vers un autre pays paraissant plus porteur d'insertion professionnelle est également une stratégie observée.
(Nedelcu, 2005)

Hélène Cardu et Mélanie Sanschagrin citent quant à elles également deux autres stratégies :

- **L'utilisation des réseaux d'aide officiels** : services d'aide à la recherche d'emploi ou service d'aide aux migrants
- **L'abandon de traditions** : comme l'abandon du port du voile
(Cardu & Sanschagrin, 2003)

- **Synthèse**

La compréhension des dynamiques de capital social et culturel selon Pierre Bourdieu, enrichie par les apports de chercheurs comme Umut Erel et Anja Weiss, nous permet de saisir plus finement les nuances des inégalités dans les contextes migratoires et de genre. Ces analyses mettent en lumière non seulement la persistance des inégalités socioéconomiques, mais aussi leur transformation durant le parcours d'exil. Les personnes migrantes, souvent perçues à travers le prisme de déficits ou de manques, peuvent en réalité mobiliser et transformer leurs capitaux de manière créative pour s'adapter et s'intégrer dans leurs nouveaux contextes sociaux, défiant ainsi les structures traditionnelles de pouvoir.

En prenant en compte de manière intersectionnelle le genre et le racisme structurel, on s'aperçoit que les inégalités ne sont pas simplement superposées mais intrinsèquement liées, influençant de manière complexe et souvent invisible les trajectoires individuelles et collectives.

L'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi, notamment des femmes exilées, nécessite une adaptation complexe et souvent individuelle aux nouvelles réalités socioéconomiques. Les stratégies déployées, qu'elles impliquent l'utilisation des

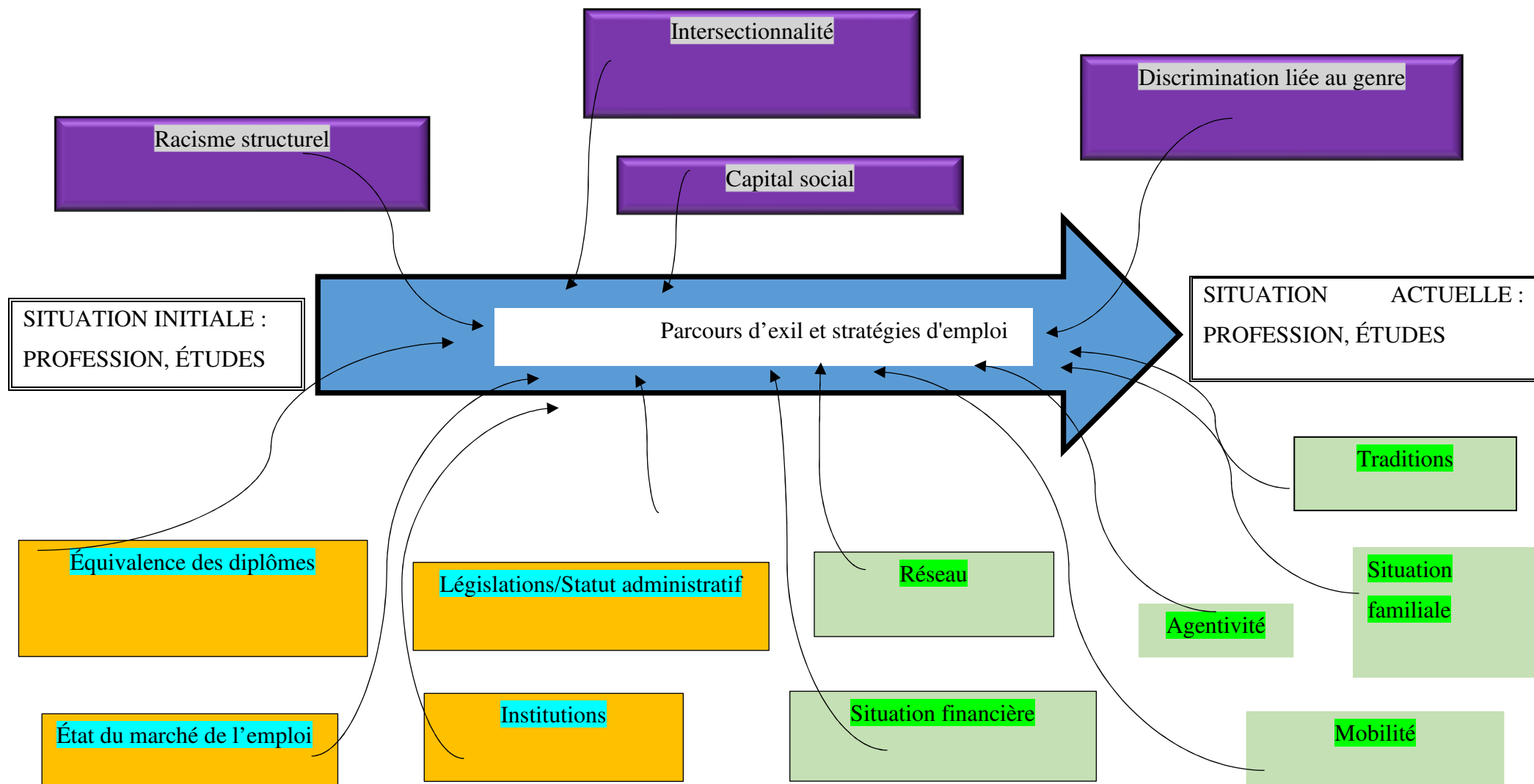
services publics, la mobilisation de réseaux personnels, ou l'acquisition de nouvelles compétences, reflètent non seulement la diversité des expériences migratoires mais aussi les contraintes spécifiques rencontrées dans le pays d'accueil. Ces stratégies variées, sont essentielles pour surmonter les obstacles et favoriser une insertion réussie.

2.4. Conclusion

La personne en situation d'exil amène avec elle des ressources, des compétences et des connaissances qu'elle devra redéployer de manière inédite dans son pays d'accueil. Ce phénomène dépasse un simple changement de statut pour constituer un processus de mobilisation renouvelée de son capital social.

Ce processus ne dépend pas que des choix posés par la personne, en fonction notamment de son agentivité, de sa situation sociale, financière et familiale, il est influencé non seulement par les capacités d'action individuelles et les expériences vécues, mais également par les contextes sociétaux des pays traversés lors de l'exil et du pays d'accueil : complexité des législations, racisme structurel des institutions et du marché de l'emploi, stéréotypes de genre, comme schématisé dans le tableau qui suit.

L'analyse des récits de vie des personnes exilées, incluant les moments de transition, les interrogations sur leur parcours, ainsi que les confrontations à de nouvelles normes et contraintes institutionnelles, permettra d'approfondir la compréhension des facteurs sous-jacents qui influencent leurs expériences et leur trajectoire, qu'ils soient positifs ou négatifs



3. PARTIE EMPIRIQUE

3.1. Méthode

- L'entretien sociobiographique et l'approche diachronique

○ Introduction

L'outil permettant de recueillir les récits de vie est l'entretien sociobiographique.

Le récit de vie diffère de la biographie : il est le produit d'une interaction entre la personne qui mène l'enquête et la personne qui accepte d'y participer, sous un angle sociologique. Il porte sur une partie délimitée de l'existence de la personne, et permet ainsi de pouvoir faire une analyse des actions dans la durée. C'est le fait de mener plusieurs enquêtes, jusqu'à saturation, qui permet, en comparant et croisant les données recueillies, d'aboutir à des données fiables, permettant ensuite de tenter de monter en généralité.

(Bertaux, 2016)

Cette méthode convient bien à l'analyse des situations vécues par les personnes exilées, des flux de trajectoires sociales : « *Solliciter la narration de soi, de son histoire personnelle permet d'avoir un autre regard sur les réalités migratoires, quelles qu'elles soient.* »

(Collet & Veith, 2013)

○ Objectifs

L'objectif de l'entretien sociobiographique, c'est de reconstituer a posteriori l'enchaînement des événements vécus par la personne, resitués dans leurs contextes sociétaux.

C'est amener la personne à expliquer comment le monde l'a amenée là où elle est, comment elle a agi (et agit encore) en fonction des situations et sur quoi son action a débouché : les cours d'action. (Bertaux, 2016)

○ Les propriétés du récit de vie

Daniel Bertaux a dénombré 7 propriétés du récit de vie, touchant toutes aux *relations multiples entre les individus et « leur » société*, qu'il nous propose dans ce schéma :

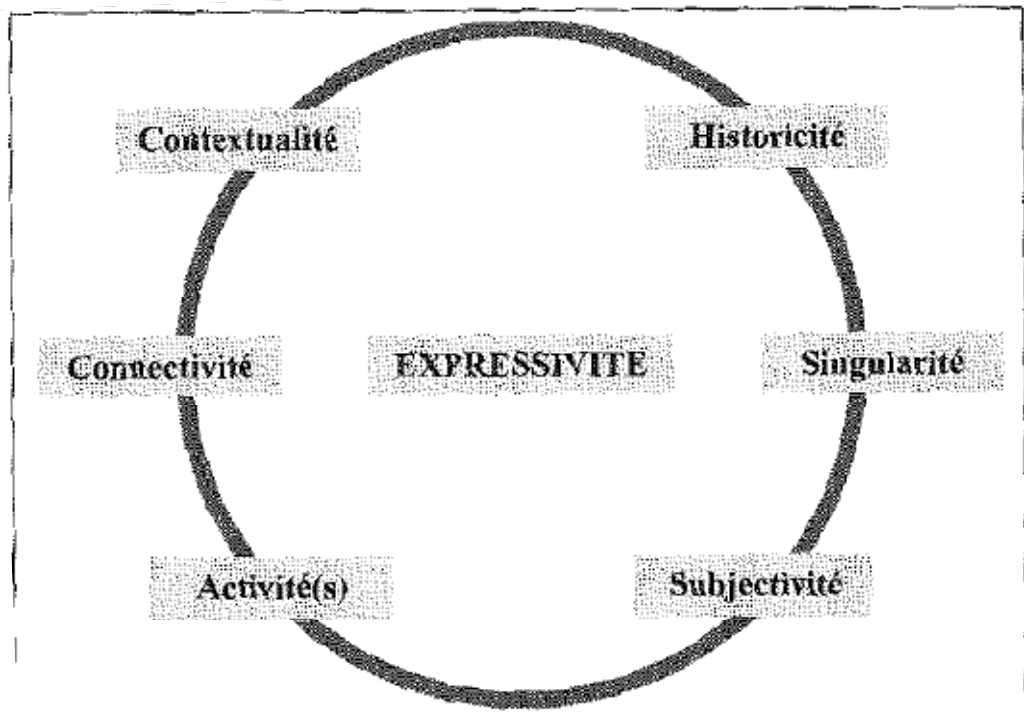


Figure 1. – Sept propriétés des récits de vie.

(Ertul et al., 2014)

- **La contextualité** : c'est le niveau d'échelle : local, mondial. Dans ce mémoire, il s'agira du pays d'origine, de ce qui a provoqué l'exil, et de la Belgique et de son marché de l'emploi
- **La connectivité** concerne les relations interpersonnelles, que ce soit avec les acteurs du pays d'origine ou ceux du pays d'exil, les réseaux que les personnes se construisent,
- **La singularité** : chaque parcours de vie est unique et singulier,
- **L'activité ou les activités** : ce sont les actions ou les cours d'action, ce qui ici a été mis en œuvre durant les études, le parcours d'exil, les stratégies d'emploi
- **La subjectivité** évoque qui est l'individu, comment il s'est et se construit, comment il tente d'être le « *Sujet de sa propre histoire* »,

- **L'historicité** concerne la chronologie de la vie de la personne, inscrite dans l'histoire collective, c'est inscrire le microsocial dans le macrosocial
- **L'expressivité**, au centre, c'est la manière dont la personne interviewée répond à l'enquêteur, son discours s'adaptant à la situation de participation à une enquête.

(Ertul et al., 2014)

Ces 7 propriétés s'entrecroisent et tissent la trame de la trajectoire narrée par la personne, il est donc crucial de ne pas les négliger lors de l'analyse des récits de vie recueillis.

Le récit de vie est dialogique, le narrateur va s'exprimer en fonction d'un *filtre* (Bertaux, 2016) : le projet de recherche. Dès le départ, la personne sait dans quel cadre elle va parler et dans quel but, elle ne vient pas simplement raconter sa vie ; et le chercheur l'orientera au besoin lors de l'entretien pour questionner contextes et processus, en ayant soin de balayer 4 domaines de l'existence : les relations familiales et interpersonnelles, l'expérience de l'école et de la formation des adultes, l'insertion professionnelle et l'emploi. Dans le cadre de mon mémoire, ces domaines seront multipliés : ce qui a été vécu dans le pays d'origine, mais aussi en Belgique, et, éventuellement dans d'autres pays au cours de la route d'exil.

Le récit de vie peut comporter des zones blanches, des périodes que la personne occulte, il est donc intéressant de laisser mes coordonnées en lui proposant de ne pas hésiter à reprendre contact si des éléments marquants reviennent en mémoire.

○ Parcours de vie

Le parcours de vie se différencie du concept de carrière, dans lequel la personne trace son chemin, c'est-à-dire qu'elle pose des initiatives et prend des décisions en fonction de sa perception de son environnement, cette notion tenant moins en compte les aléas de la vie et les nombreuses crises sociétales qui viennent la bouleverser : depuis la fin des Trente Glorieuses, il devient difficile de pouvoir planifier sa carrière.

Le parcours de vie n'est pas non plus identique au concept de trajectoire sociale, plus déterministe.

(Boutinet, 2023)

La théorie du parcours de vie permet en fait à la fois de prendre en compte le parcours de la personne (dans le cadre de ce travail, primo-arrivante), les différentes étapes et turning point de sa vie, mais aussi le contexte sociétal dans lequel elle va être amenée à évoluer (dans le cadre de ce travail, professionnellement).

Normand Carpentier et Deena Woite (Carpentier & White, 2013) en exposent les principes :

- Le temps, le déroulé de la vie, avec ses transitions, ses trajectoires, l'ordre des événements traversés,
- Les contextes sociaux et les positions sociales, et leur impact sur la manière dont les expériences de vie sont ressenties et les trajectoires orientées,
- L'interrelation entre les vies : les différents cercles sociaux de l'individu s'entrecroisent et s'influencent, et les relations interpersonnelles ne sont pas figées,
- Le principe d'autonomie : c'est-à-dire la capacité d'action de l'individu sur sa situation de vie, sa capacité à élaborer des stratégies.

(Carpentier & White, 2013)

○ Valeur des données recueillies

Contrairement à une étude statistique, qui permet de décrire des phénomènes sur base d'un très grand nombre de données chiffrées, l'étude qualitative vise à recueillir des données permettant de discerner quels sont les processus, les dynamiques, qui traversent un phénomène social, afin de pouvoir ensuite les analyser.

Daniel Bertaux nous explique qu'on peut à partir de là monter en généralité, de deux manières :

- Processus de contre-généralisation : c'est le fait d'obtenir lors des entretiens des informations allant à l'encontre de stéréotypes existants

- Intensité et richesse de la description : plus on rencontre de manière récurrente des processus similaires lors des entretiens, plus on peut ensuite monter en généralité. Et l'entretien narratif est propice à faire s'exprimer les événements ayant eu un impact sur le parcours de vie, les raisons des bifurcations, les tournants, les stratégies, les actions et les interactions avec l'environnement, bref, les processus.

Les données ainsi recueillies n'ont pas pour objet de vérifier de manière chiffrée une ou des hypothèses posées, mais de faire émerger de nouvelles hypothèses.

○ Hypothèses et résultats

Le but des entretiens sociobiographiques n'est donc pas de vérifier des hypothèses construites sur des lectures en les confrontant à des données statistiques recueillies, mais, au contraire, d'élaborer une ou plusieurs hypothèses au fur et à mesure que des schémas récurrents se dégagent des entretiens menés, afin d'aboutir à une « *interprétation plausible* » (Bertaux, 2016)

Diversifier les entretiens en faisant varier les caractéristiques des personnes interviewées mais aussi les contextes, chercher des personnes qui pourraient remettre en question les hypothèses, jusqu'à une certaine saturation, permet de pouvoir monter en généralité ensuite, en repérant les expériences, les processus communs.

○ Synthèse

La méthode des récits de vie est particulièrement adaptée pour tenter de cerner ce qui se joue dans les logiques d'action des personnes à l'intérieur d'un contexte sociétal changeant, à l'intersection de leur histoire personnelle et de l'Histoire avec un grand H.

Daniel Bertaux va d'ailleurs jusqu'à dire « *Or de toutes les méthodes empiriques de la sociologie le récit de vie est la seule qui permet d'en (en parlant des cours d'action) obtenir une description* ». (Bertaux, 2016)

C'est donc ce qui a motivé le choix de cette méthodologie pour recueillir les témoignages des personnes rencontrées, mon but étant d'analyser leur

trajectoire et les processus influençant celles-ci à l'intérieur du contexte sociétal belge.

- Échantillon

L'objectif était de mener 10 entretiens auprès de femmes

- ayant un statut de demandeuse de protection internationale, réfugiée ou bénéficiaire de la protection subsidiaire ou de regroupement familial
- si possible ayant déjà travaillé en Belgique,
- ayant obtenu dans leur pays d'origine un diplôme de bachelor ou de master universitaire, et qu'on peut donc catégoriser comme ayant un haut niveau d'éducation et de qualification.

Je voulais dans un premier temps me limiter aux personnes francophones (ou ayant à l'entrée en Belgique une très bonne connaissance de la langue française, comme une romaniste, une interprète...), pour ôter de l'équation l'impossibilité d'exercer certaines professions sans un excellent niveau de langage ; et aux personnes ayant travaillé en Belgique, pour exclure de l'enquête les personnes encore en cheminement d'orientation professionnelle ou de reprise d'études ou de formation et dont on ne peut prévoir le niveau d'emploi ultérieur.

La réalité de terrain m'a forcé à un peu changer la donne, pour inclure des personnes non francophones, mais ayant appris le français durant le parcours, et une personne encore en recherche d'emploi.

J'ai tenté de trouver des profils différents, afin de contrôler la remise en question éventuelle des hypothèses, en faisant varier le type de diplômes, de profession initiale, de nationalité d'origine, de statut familial.

« Dans l'enquête sociologique de terrain, la notion d'échantillon statistiquement représentatif n'a guère de sens, elle est remplacée par celle de theoretical sampling (Galser et Strauss, 1967) qu'on peut traduire par construction progressive et réfléchie de l'échantillon » (Bertaux, 2016) : il aurait pu être possible que, selon ce qui se serait dégagé des premiers entretiens, j'aurais été amenée à modifier mon regard, et donc à faire évoluer le profil des personnes à interviewer : cela n'a pas été le cas.

Pour collecter des données de contact de personnes à interviewer, j'ai dans un premier temps mobilisé les partenaires avec lesquels je suis en rapport régulièrement – que ce soit professionnellement ou bénévolement - et qui sont en contact avec ce public : Tournai Refuge, Mouscron Terre d'Accueil, la Plateforme pour l'Interculturalité, Vie féminine et la Plateforme citoyenne BXLRefugees.

J'ai ensuite dû étendre mon rayon d'action à la région de Bruxelles, où j'ai trouvé un allié précieux au Ciré, qui m'a mise en contact avec plusieurs personnes, et ai également fait appel à des personnes de mon entourage privé. Les premiers contacts se sont faits par mail ⁴ou WhatsApp, les prises de rendez-vous se sont faites par mail ou téléphone.

Le lieu des entretiens a été décidé en accord avec chaque personne, autour d'un café dans l'espace étudiant d'un établissement de Tournai, à distance via Teams, et pour une personne dans les locaux de son employeur.

- Guide d'entretien et cartes de Gotffredson

o Guide d'enquête

- Présentation du cadre de l'enquête : Dès le départ, il est essentiel d'expliquer la démarche de mémoire et l'objet de la recherche, afin de créer le filtre voulu dans la méthode du récit de vie, mais aussi de gagner l'adhésion de la personne, qui pourrait alors m'introduire à d'autres contacts, qui à leur tour pourraient me suggérer d'autres personnes possédant le profil recherché. Chaque rendez-vous a donc commencé par un temps d'explication du master FOPES, des raisons m'ayant poussée à choisir ma problématique : mon métier de conseillère Forem primo-arrivants et ma sensibilité au genre, mon envie de mieux comprendre ce qui sous-tendait les parcours professionnels des femmes migrantes hautement qualifiées, mon désir que ma recherche puisse être utile à mon employeur.
- Tenue d'un carnet d'entretien, qui permet de prendre des notes au vol, mais aussi de garder trace de toutes les démarches : personnes contactées, date

⁴ Annexe 2

des rencontres, réflexions sur celles-ci, à relire régulièrement et avant chaque nouvel entretien.

- Effectuer l'entretien en deux parties :
 - Une première partie très peu directive, où la personne est encouragée à se raconter
 - Une deuxième partie servant à compléter la première en fonction des points du guide d'enquête qui n'ont pas été abordés, de précisions ou d'éclaircissements nécessaires
- Le guide d'enquête, qui est donc évolutif, reprendra au départ les données suivantes :
 - **Données personnelles** : Avant de commencer à écouter votre récit de vie, je voudrais vous poser quelques questions plus « administratives », êtes-vous d'accord ? Quel est votre âge ? Quel est votre titre de séjour ? Dans quelle ville habitez-vous ? Est-ce que votre état de santé vous permet de travailler ? Avez-vous un permis de conduire, un véhicule ? Merci. Nous allons pouvoir passer au récit de votre vie professionnelle et d'étudiante.
 - **Diplômes** : Pouvons-nous commencer par parler de vos études au (nom du pays) ? Les avez-vous terminées, avez-vous obtenu un diplôme ? Au besoin, demander de préciser lequel. Pourquoi aviez-vous choisi ces études ? Avez-vous poursuivi des études dans un autre pays ? Si oui, lequel ? Et ici, en Belgique ?
 - **Emploi** : Quel est ou quels sont le ou les métiers que vous avez exercé(s) au (nom du pays) ? Pouvez-vous m'en parler ?
 - Veiller à avoir des précisions quant à la durée, type de métier, responsabilités, rapport avec les études menées...
 - Avez-vous travaillé dans d'autres pays ? Si oui, pouvez-vous m'en parler ? Et en Belgique ? Comment avez-vous trouvé votre emploi ?
 - **Si la chronologie n'est pas claire** : questions d'éclaircissement.
 - Comment **qualifieriez**-vous votre emploi en Belgique en le comparant à vos études ? À votre ou vos emploi(s) au (nom du pays) ? S'il semble y avoir déqualification, comment est-elle ou

a-t-elle été vécue ?

- **Questions de relance éventuelles** pour compléter quand la personne a fini de s'exprimer : Votre situation familiale dans le pays d'origine et en Belgique a-t-elle joué un rôle ? Votre réseau éventuel en Belgique ? Les services publics ? Votre âge, le fait d'être une femme ? Votre titre de séjour ? Le parcours d'exil ? Les possibilités de formation ? Ce que vous percevez du marché de l'emploi ? De la société wallonne ? Pensez-vous avoir pu choisir librement ce parcours professionnel ou vous a-t-il été complètement ou en partie imposé ? Pouvez-vous me l'expliquer ? Est-ce que cela a été difficile pour vous, ou facile, pouvez-vous m'expliquer ?
- Je voudrais maintenant vous présenter une carte. Sur cette carte, je vais vous demander de poser deux points, le premier en bleu à l'endroit où vous situeriez votre profession d'origine, le deuxième en vert qui sera l'endroit où vous situez votre profession actuelle. Voici comment faire : plus on est à droite, u plus le métier est un métier « d'homme », et plus on est à gauche, plus on est dans un métier « de femme ». Et plus on monte vers le haut de la page, plus le métier est prestigieux. Avez-vous besoin de plus d'explications ?
- **Dernière question** : Avez-vous encore des choses à ajouter ? Non ? Alors j'ai une dernière question : après avoir retracé tout cet impressionnant parcours de vie, si vous deviez choisir une chose, un moment, un événement qui vous a conduit à ce métier qui est le vôtre pour l'instant, ce serait quoi ? Si c'est possible pour vous, bien sûr.
- Je vous remercie de m'avoir donné de votre temps et de m'avoir accordé votre confiance. Vous m'avez été d'une grande aide.
- Nota bene : Les questions sont formulées en vouvoiement, mais si la personne préférerait le tutoiement, elles ont été formulées en tutoiement ; la partie remerciement était plus ou moins longue selon le climat de l'entretien, l'envie de la personne d'en savoir plus sur la suite de l'enquête par exemple.
- Cartes de Gotffredson

Pour compléter mon guide d'entretien, afin de pouvoir faire émerger de manière graphique la représentation subjective que chaque femme rencontrée se fait de sa qualification professionnelle dans son pays d'origine et dans son pays d'accueil, j'ai décidé d'utiliser la carte de Gotfredson.

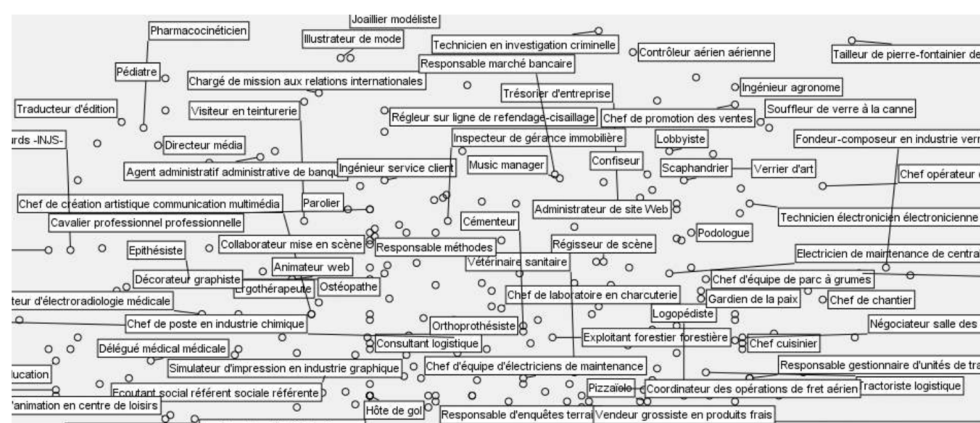
Linda Gotfredson explique que chaque individu se construit tout au long de son enfance sa propre représentation des rapports sociaux entre les professions, structurée au travers de deux dimensions : le degré de prestige social, et le degré de féminité/masculinité.

Certains métiers sont très marqués par le genre : menuisier versus aide-soignante, d'autres par le prestige : manœuvre versus ingénieur, certains sont plus neutres en genre et en prestige, par exemple employé de bureau.

C'est en fonction de cette représentation que la personne va effectuer son orientation professionnelle, en fonction de ses aspirations sociales qui sont influencées par son origine sociale, d'où elle se positionne en matière de féminité/masculinité, et de ce qu'elle juge à sa portée.

Linda Gotfredson propose une représentation cartésienne de ces trois facteurs sur une carte dont l'abscisse est le degré de féminité/masculinité et l'ordonnée le prestige social, la personne ayant tendance à s'orienter vers un métier contenu dans cet espace.

Il est également possible d'utiliser cette carte pour représenter, pour une population donnée, deux choix d'orientation à deux moments donnés, pour voir l'évolution des choix d'études, comme dans le schéma ci-dessous, issu d'une recherche de Thierry Boy.



(Guichard, 2018)

J'ai donc lors de mes entretiens demandé aux femmes rencontrées de positionner leur profession initiale et leur profession actuelle sur une carte

vierge⁵, pour compiler ensuite les résultats sur une carte commune, afin de me permettre de visualiser la représentation que ces femmes ont de leur trajectoire professionnelle, en termes de prestige et de féminité/masculinité., le but étant de ne pas appréhender la déqualification éventuelle uniquement avec la grille de référence occidentale proposée par Sophie Vause .

⁵ Annexe 3

3.2. Analyse des entretiens

Il fut important de réécouter et transcrire les entretiens au fur et à mesure, pour s'en imprégner, commencer à comprendre ce qui se joue, dégager des indices, rompre avec les évidences de sens commun, et faire entrer les premiers résultats d'analyse dans les tableaux de synthèse.

- Les niveaux de phénomènes

Les récits de vie comportent trois niveaux de phénomènes :

- *Celui de l'intériorité du sujet,*
- *Celui de l'historique de ses relations durables,*
- *Celui des rapports socio-structurels*

(Bertaux, 2016)

Au système et aux acteurs, au champ et à l'habitus, s'ajoute dans cette méthode les relations fortes de la personne avec une partie de son entourage.

Cette classification permet de situer lors de l'analyse les différents états rencontrés, et tous les événements qui les modifient, comme les actes et les cours d'action.

Leur enchaînement permet de rendre visible les processus.

(Bertaux, 2016)

- La structure diachronique

Il ne faut pas, lors de l'analyse, reprendre tous les éléments cités, mais uniquement ceux qui peuvent servir d'indices dans le cadre de la recherche, et qui peuvent être subdivisés en trois « *ordres de réalité* » :

- *La réalité historico-empirique* : C'est la suite d'éléments biographiques vécus par la personne et ce qui a fait qu'on soit passé de l'un à l'autre
- *La réalité psychique et sémantique* : ce que la personne sait de son parcours et le regard qu'elle pose sur lui maintenant,
- *La réalité discursive* : ce que la personne dit au chercheur au moment de l'entretien.

« Le récit de vie est « la production dialogique d'un discours improvisé sans notes (...) se fondant sur la remémoration spontanée des principaux événements tels qu'ils ont été vécus, mémorisés et totalisés, s'efforçant d'en retrouver les enchaînements, et communiqué à la personne en face avec (...) un souci de véracité. »

(Bertaux, 2016)

La structure du récit de vie est diachronique : les événements se sont succédé, il y a une chronologie. Mais lors du récit, la personne ne citera pas toujours les événements dans l'ordre temporel, il s'agira dès lors de reconstituer la structure diachronique de chaque récit.

Cela est d'autant plus important que c'est le seul moyen de faire apparaître d'éventuels liens de causalité permettant de mettre en lumière et d'appréhender d'éventuels mécanismes, mais aussi des *background constructions* qui sont des explications contextuelles de situations antérieures ou d'enchaînements d'événements qui ont permis une action ultérieure.

La reconstruction de la chronologie ne doit pas s'arrêter aux années, mais aussi, autant que faire se peut, devra faire apparaître des liens avec des moments marquants de l'histoire collective vécus par la personne et qui ont influencé son parcours.

(Bertaux, 2016)

- **Entrecroisement des dimensions**

Lors du récit de vie, la personne va passer d'un niveau de phénomène à l'autre, il faudra être particulièrement attentif lors de l'analyse des entretiens à repérer les moments où ces niveaux s'entrecroisent, et où peuvent émerger des logiques différentes, et ce qui peut permettre de dégager comment se sont construits les décisions d'action dans un contexte donné.

Si possible, un schéma peut être dessiné pour mieux appréhender et la structure diachronique, et ces entrecroisements.

(Bertaux, 2016)

- **Recherche des processus**

Il s'agit ici de dépasser la manipulation technique des informations recueillies, et de mobiliser ces indices et les connaissances acquises par le chercheur pour essayer de se former une représentation des mécanismes et des processus en œuvre.

- **L'analyse comparative**

Il s'agit ici de comparer les données recueillies lors des différents entretiens, et ce dès le deuxième, afin de dégager des types de flux de trajectoires présentant des cohérences internes en termes de mécanisme, ces catégories permettant de développer ou non des débuts de conceptualisation, de construire une théorie à partir des observations de terrain mais aussi des concepts développés en sociologie, et que l'on peut commencer à chercher au fil des entretiens.

(Bertaux, 2016)

- **La mise en œuvre**

Afin de pouvoir effectuer l'analyse comparative, j'ai compilé les données recueillies lors de la collecte des récits de vie dans des tableaux diachroniques⁶, qui m'ont permis de reconstituer chronologiquement les différentes étapes de la vie des personnes rencontrées, et de rendre visibles les « turning points », les moments de rupture, de changement, décidés par la personne ou provoqués par le contexte.

Il a été plus compliqué que je ne l'escomptais de mobiliser la méthode du récit de vie pour recueillir l'ensemble des éléments que je désirais capter : chronologie personnelle et contextuelle, points de rupture, facteurs expliquant les logiques d'action.

En effet, la charge émotionnelle était très importante, plusieurs personnes ont pleuré durant les entretiens, il y eut des rires nombreux aussi, mais qui me laissaient penser à un besoin de laisser sortir une charge émotionnelle. Dans le cadre de mon travail, j'ai été formée par la Clinique de l'exil à ne pas questionner les personnes exilées sur ce qu'elles voulaient laisser dans l'ombre, pour ne pas risquer de réactiver du stress post-traumatique, mes relances ne

⁶ Annexe 4

furent donc pas insistantes, surtout en ce qui concerne le ressenti. En conséquence, le dévoilement de l'intériorité et de la réalité discursive, psychique ou sémantique n'a pu se faire que très superficiellement pour une partie des interviewées.

De plus, les repères chronologiques des personnes étaient parfois assez anachroniques, je me permets de l'expliquer par la variété des calendriers des pays d'origine : calendrier grégorien comme en Belgique mais aussi calendriers julien, arménien, persan ou encore grégorien cohabitant avec l'hébreu. L'intégration d'un nouveau type de calendrier demande une période d'adaptation plus ou moins longue aux personnes exilées, fournir une date précise peut donc être une tâche ardue, ce qui complique la reconstruction de la chronologie.

Néanmoins, les entretiens menés furent un outil précieux pour mieux comprendre les personnes et saisir les nuances de leur trajectoire et de ce qu'elles font de ce que le contexte a fait d'elles, et les tableaux m'ont permis d'avoir une meilleure vue d'ensemble des mécanismes et processus en œuvre dans les décisions d'action dans le contexte donné et, en les entrecroisant avec les concepts étudiés dans mon cadre théorique, de comparer les données recueillies lors des différents entretiens, afin de dégager des types de flux de trajectoires présentant des cohérences internes selon trois axes :

- Inégalités

Que dit la personne rencontrée de l'influence du fait d'être femme ? D'être étrangère ? De son capital social, culturel, ethnique ?

- Stratégies d'emploi

Quelles sont les stratégies d'emploi citées ? Dans quelle contextualité, avec quelle connectivité, les activités ont-elles été mises en œuvre ?

- Déqualification

Quel regard subjectif les personnes portent-elles sur leur niveau d'emploi actuel, et correspond-il à l'objectivation faite via le tableau de Sophie Vause ? Pour cette partie, les cartes de Gottfredson seront d'une aide particulière.

- Résumé des récits de vie

Les prénoms ci-dessous sont fictifs, j'ai demandé à chaque personne au début de la rencontre de se choisir un prénom d'emprunt, pour garantir son anonymat.

- Alice

Alice, née en 1973 en Syrie, incarne le parcours chaotique d'une professionnelle confrontée à la guerre et à l'exil. Diplômée en médecine avec une spécialisation en gynécologie-obstétrique, elle exerce son métier en Syrie jusqu'à l'éclatement de la guerre civile en 2011. Son capital culturel, constitué de son éducation et de son expérience médicale, devient alors un atout fragile dans un monde en turbulence.

La première rupture : l'exil en Turquie

Face à la violence et à l'instabilité, Alice prend la décision de fuir vers la Turquie. Là, elle met en place une stratégie d'emploi pour obtenir l'autorisation d'exercer la médecine. Après avoir passé des examens et réalisé une hystérectomie devant un collège de médecins, elle obtient l'équivalence de son diplôme d'obstétricienne. Cependant, les pressions liées à sa nationalité syrienne et son désir de vivre dans un pays plus démocratique la poussent à quitter la Turquie pour la Belgique, où une partie de sa fratrie réside.

La deuxième rupture : la quête de reconnaissance en Belgique

En 2018 et 2019, Alice dépose des demandes d'équivalence de diplôme en Fédération Wallonie-Bruxelles, espérant ainsi poursuivre sa carrière médicale. Ces demandes sont rejetées, révélant une discrimination indirecte liée à son genre et à son origine, dans un contexte où les métiers du « care » sont surreprésentés par les femmes et où les équivalences sont plus difficiles à obtenir. Elle exprime sa frustration face à cette déqualification : « *Toujours les portes elles sont fermées* ».

Stratégies de requalification et nouvelles désillusions

En 2020, grâce à une amie, Alice obtient un contrat de travail de neuf mois à Tournai comme coordinatrice d'une association œuvrant dans le domaine de l'enfance. Son capital social lui permet ainsi de maintenir une activité professionnelle, bien qu'étant éloignée de sa spécialisation initiale. Elle poursuit ensuite une formation en échographie à l'Université de Lille, espérant ainsi une requalification. Bien qu'elle réussisse le concours de vérification des compétences, la compétition est féroce avec des milliers de candidats pour

seulement 2700 places réservées aux médecins d'origine étrangère en France. Cette nouvelle déception est un coup dur pour Alice : « *J'ai perdu tout espoir* ». *La troisième rupture : l'espoir fragile en Flandres et les perspectives incertaines* Alice apprend par un médecin irakien que la procédure d'équivalence en Flandre est plus accessible. Cependant, s'installer en Flandres impliquerait pour elle de recommencer l'apprentissage d'une nouvelle langue, une quatrième, ce qui semble irréaliste : « *Maintenant encore pour aller là, apprendre la 4e langue et c'est, c'est pas logique. Moi, avant je, je ne savais pas, avant je ne savais pas ça malheureusement* ».

Les choix en suspens : entre militantisme et retour incertain

Espérant une ouverture de postes en France, Alice rejoint un groupe militant de médecins étrangers, menant ainsi une nouvelle stratégie d'emploi reposant sur son capital social. Néanmoins, elle envisage également, malgré l'instabilité, de retourner en Syrie : « *Et sinon, ici et là, je vais quitter ce pays, je vais quitter, c'est vrai. Peut-être même mon pays, c'est pas stable, il y a toujours des problèmes, un jour peut-être, je vais revenir* ».

Conclusion

Le parcours d'Alice illustre les complexités et les défis auxquels sont confrontés les migrants qualifiés. Ses décisions, façonnées par des ruptures successives et des stratégies d'emploi, témoignent de la résilience et de la détermination nécessaires face à un système souvent inhospitalier.

Alice est passée de la catégorie 3 de la typologie de Sophie Vause à une situation de non-emploi, après avoir brièvement occupé un poste de catégorie 2.

○ Maria

Maria, née en 1984 en Ukraine, son histoire incarne une trajectoire marquée par des décisions stratégiques.

Elle commence ses études dans le domaine médical, dont elle se rend rapidement compte que ce n'est pas la bonne orientation pour elle, puis bifurque vers des études polytechniques vers lesquelles peu de jeunes filles se dirigent et obtient un Master en ingénierie mécanique et packaging. Cette réorientation est une première rupture qui témoigne de sa capacité à rebondir et de son ambition

professionnelle : « *Moi à ma tête j'ai toujours pensé comme tu n'es pas de niveau master, tu sais pas choisir une bonne travail. Mon groupe comme je l'étudie, c'était 5 filles et 30 garçons, quelque chose comme ça. Et après, comme je finis en master, c'était 11 personnes, 2 filles et 9 garçons.* »

Première stratégie d'emploi : formation et évolution de carrière

Maria commence sa carrière dans un call center grâce à une amie, utilisant ainsi son capital social. Elle y progresse rapidement, devenant responsable des formations du personnel puis du recrutement. Sa carrière est momentanément interrompue par la naissance de ses enfants et un congé parental de trois ans en Grèce. À son retour, elle rejoint une autre compagnie de call center et reprend des responsabilités similaires, tout en développant un logiciel interne et en devenant project manager dans une compagnie logistique. Son expertise en ingénierie lui permet de s'adapter facilement : « *Grâce à mon ingéniorat, je comprends beaucoup de programmes, c'est pas très difficile.* »

Rupture et exil en Belgique

Le déclenchement de la guerre en Ukraine en 2022 pousse Maria à s'exiler en Belgique où elle obtient immédiatement le statut de bénéficiaire de la protection temporaire. Son capital culturel, notamment sa maîtrise du français, facilite son intégration initiale. Ne trouvant pas de cours de français adaptés pour améliorer son niveau, elle s'investit dans le bénévolat, servant d'interface entre les Ukrainiens et les services publics.

Nouvelles stratégies d'emploi : bénévolat et formation

Maria suit des cours d'anglais et tente de s'inscrire à une licence interuniversitaire en ressources humaines financée par le Forem, mais elle n'est pas sélectionnée. Malgré cette déception, elle persévère avec l'aide du Forem dont une conseillère l'aide à comprendre les procédures de recherche d'emploi en Belgique et la nécessité de se mettre en projet. Grâce à cette aide, elle trouve un travail au sein d'une structure d'accueil pour Ukrainiens où elle utilise son expérience de bénévole : « *Et le travail c'est tout qu'est-ce que je déjà connais. Parce que c'est des personnes qui arrivent, qui ne savent pas français et donc c'était nécessaire de faire du rendez-vous au CPAS, après faire de carte A à la ville, après faire de mutuelle et, et tout tout qu'est-ce que je fais avant gratuitement, je fais à mon travail.* »

Retour en Ukraine : rupture décidée

En juillet 2024, Maria prend la décision de retourner en Ukraine pour rejoindre son époux, une décision motivée par l'impossibilité de continuer à vivre séparée de sa famille : « *C'était pas possible de, de de vivre comme ça.* » De retour en Ukraine, elle retrouve une position professionnelle stable comme HR Business Partner, où elle se consacre au recrutement et à l'accueil des nouveaux employés.

Conclusion

Le parcours de Maria est un témoignage de résilience et d'adaptabilité. À travers ses décisions stratégiques et les multiples ruptures qu'elle a traversées, Maria a continuellement mobilisé ses ressources personnelles et professionnelles pour s'adapter à des contextes changeants, que ce soit en Ukraine ou en Belgique. Sa trajectoire illustre les défis et les opportunités que rencontrent les migrants qualifiés, soulignant l'importance du capital social et culturel dans les processus d'intégration et de requalification professionnelle.

Maria est passée d'un emploi de catégorie 3 à un emploi de catégorie 2, et est retournée dans son pays où elle occupe à nouveau un emploi de catégorie 3.

○ Soline

Soline, née en 1965 au Rwanda, incarne une vie marquée par des décisions stratégiques et des ruptures imposées par les circonstances. Issue de l'ethnie Tutsi, elle est confrontée dès son plus jeune âge à la discrimination. Après ses études secondaires, elle se voit refuser une bourse en raison de son origine ethnique et commence à travailler comme employée administrative au Ministère des Finances : « *J'ai fait la demande et ça a été refusé, par euh voilà, il y avait beaucoup de discrimination, je ne sais pas si vous connaissez tout ce qui s'est passé par rapport au génocide au Rwanda, l'ethnie Tutsi était moins, comment dire, était moins recherchée je vais dire, euh, on était toujours discriminé.* »

Première rupture (positive) : obtention de la bourse et montée en compétence

En 1985, Soline parvient enfin à obtenir une bourse qui lui permet de s'inscrire à un bachelier en comptabilité. Diplômée, elle retourne au Ministère des Finances en tant que vérificatrice des impôts, occupant ce poste à responsabilité pendant 14 ans.

Deuxième rupture : fuite et demande d'asile en Belgique

En 2002, un problème d'ordre politique la contraint à fuir le Rwanda avec ses trois enfants. Elle dépose une demande d'asile en Belgique. À l'époque, les détenteurs d'une carte orange ne peuvent pas travailler, mais ils peuvent se former. Enceinte, Soline doit cependant postposer son premier projet de formation faute de solution de garde. Lorsque son enfant entre en maternelle, et qu'elle pourrait entamer une formation, l'asile lui est refusé après une procédure de trois ans. Elle vit alors sans papiers pendant sept ans : « *Pas de papiers, 3 enfants, seule [...] En Belgique c'est la galère hein.* » Pendant cette période, elle s'investit dans le bénévolat, organise des repas, participe à l'association de parents de l'école de ses enfants et contribue à la création de la Plateforme pour l'interculturalité de Tournai : « *Je fais partie des membres fondateurs.* »

Troisième rupture (positive) : régularisation et requalification professionnelle

En 2009, Soline obtient une régularisation et suit de courtes formations au Forem, où elle subit des micro-agressions : « *J'avais l'impression que les gens considéraient que les gens qui arrivaient n'avaient pas fait des études, que les gens viennent, je ne sais pas moi, de la brousse.* » Elle entreprend ensuite un bachelier d'éducatrice A1, avec une spécialisation en santé mentale. Elle choisit cette orientation en fonction de son statut de mère : « *J'ai choisi les cours où je peux faire les horaires décalés pour avoir du temps pour les enfants [...] j'aurais aimé, j'allais continuer dans mon domaine mais question disponibilité ça allait être difficile.* »

Stratégies d'emploi et stabilité

Soline enchaîne des petits contrats de remplacement avant de décrocher un contrat de 18 mois dans une maison d'accueil pour femmes. En 2014, elle obtient finalement un emploi stable dans un centre d'accueil pour demandeurs d'asile. Ce poste lui permet de mettre à profit son expérience et ses compétences acquises tout au long de son parcours.

Conclusion

Aujourd'hui, Soline est citoyenne belge. Son parcours, jalonné de décisions stratégiques et de ruptures imposées, illustre la résilience face aux défis de la migration et de la requalification professionnelle. Ses choix et son engagement bénévole témoignent de sa détermination à reconstruire sa vie malgré les obstacles. Soline a su mobiliser son capital social et culturel pour surmonter les

discriminations et les difficultés rencontrées, réussissant à s'intégrer et à obtenir une stabilité professionnelle en Belgique.

Soline avait un emploi de catégorie 3 sur base d'un master, a occupé en Belgique des emplois de catégorie 3 mais ne nécessitant qu'un bachelor, après avoir repris un cursus complet.

- Amy

Amy, née en 1987 au Sénégal, incarne une vie façonnée par des décisions imposées et des ruptures successives. Bien qu'elle ait souhaité poursuivre des études de comptabilité, son père décide qu'elle doit devenir infirmière, une imposition qui reflète les contraintes de genre et d'origine : « *Mon père m'a forcée.* » Initialement peu enthousiaste, Amy finit par apprécier ce métier durant sa deuxième année d'études et obtient en 2011 un diplôme de sage-femme : « *J'étais diplômée comme ça, sage-femme d'État au Sénégal.* »

Première rupture : exil et non-équivalence de diplôme

Amy travaille pendant cinq ans en tant qu'infirmière accoucheuse dans un hôpital militaire. En 2017, des circonstances politiques la contraignent à fuir le Sénégal et à demander l'asile en Belgique. Elle obtient une décision positive, mais une nouvelle rupture intervient lorsqu'elle ne parvient pas à obtenir l'équivalence de son diplôme, une situation provoquée par des discriminations liées indirectement au genre et à son origine : elle est porteuse d'un diplôme non-européen d'un métier du « care ».

Stratégies d'emploi et défis de la réinsertion

Son centre d'accueil l'inscrit dans une école secondaire pour devenir infirmière brevetée, mais Amy ne peut pas achever ce cursus en raison des conditions difficiles de vie au centre : « *Mais dans les conditions que j'étais arrivée ici, à un moment donné, je pouvais pas me concentrer sur les études et, et, et la vie au centre, parce que c'était très très dur.* » Avec l'aide de son conseiller Forem, elle trouve un emploi d'équipière polyvalente dans un fast-food, un emploi de déqualification. Grâce au soutien de ses collègues, elle parvient à surmonter ses appréhensions linguistiques : « *Vous, vous parlez vite [...] C'était le langage qui était un barrage en plus. Ils m'ont mise à l'aise.* »

Requalification et nouvelles opportunités

Une fois son statut de réfugiée reconnu, Amy devient éligible pour un programme présenté par son conseiller Forem qui permet de poursuivre des études d'infirmière tout en percevant un salaire : « *Monsieur Didier Gilles a eu, a eu un projet qui s'appelle FeBi qui, qui aide les étrangers qui ont un diplôme dans la santé dans leur pays d'origine, à, à faire une formation infirmière ici.* » Elle quitte alors le fast-food pour s'engager dans ce programme et poursuit actuellement ses études en tant qu'infirmière généraliste.

Conclusion

Aujourd'hui, Amy est sur le chemin de la requalification professionnelle et vient de recevoir la nationalité belge. Son parcours, ponctué de décisions imposées et de ruptures, illustre l'importance d'un accompagnement professionnel spécialisé face aux défis de la migration et de l'intégration. À travers ses choix et son engagement, Amy a su mobiliser ses ressources personnelles et son capital social pour surmonter les obstacles et reconstruire sa vie professionnelle en Belgique.

Amy occupait un emploi de catégorie 3, elle a dans un premier temps occupé un emploi de catégorie 1, et a maintenant repris des études qui lui permettront de retrouver un emploi de catégorie 3.

○ Carine

Carine, née en 1977 en Syrie, incarne une reconquête de qualification.

Elle entreprend des études universitaires en pharmacie, déterminée à concilier ses ambitions professionnelles et ses futures responsabilités familiales : « *Et j'ai fait pharmacie, j'étais toujours dans les meilleures.* » Ses choix sont influencés par les femmes médecins de sa famille qui, ayant arrêté de travailler après avoir eu des enfants, ont ancré en elle la nécessité de choisir une carrière compatible avec la vie familiale : « *On sait bien qu'on, comme femme [...] on choisit [...] cette balance entre famille et notre vie professionnelle.* »

Première rupture, priorité à la famille

Après avoir obtenu son master, Carine envisage de quitter la Syrie pour un doctorat à l'étranger, mais son futur mari l'en dissuade, une décision qui marque

une rupture dans ses aspirations académiques. Elle part alors travailler dans la recherche au sein d'une compagnie internationale, progresse dans sa carrière « *pas au bout J'étais la personne qui est responsable de produire tous les nouveaux molécules aux nouveaux produits dans marché* » tout en fondant une famille, et met au monde ses enfants aux États-Unis pour leur assurer un passeport américain.

Deuxième rupture, la guerre et l'exil

La guerre éclate en Syrie, forçant Carine à fuir seule avec ses enfants vers la Belgique. Là, elle entame des démarches pour obtenir l'équivalence de son diplôme. La Commission d'équivalence lui reconnaît un niveau de master général, mais les exigences de l'ULB de devoir reprendre toutes ses études, sauf une reconnaissance de 60 crédits, la découragent profondément : « *Y a pas un chemin clair pour exercer.* » La frustration face à la non-reconnaissance de son parcours académique la plonge dans une profonde détresse.

Lutte pour la requalification

Grâce au soutien de sa sœur, Carine est mise en contact avec un professeur de l'Université de Mons qui lui propose de faire un doctorat, à condition qu'elle finance elle-même ses études. Toutefois, le CPAS refuse de l'aider, la jugeant trop âgée : « *J'étais nouveau dans le pays avec deux enfants, avec tous les craintes qu'on a et finalement tu y as quelqu'un qui dit "Ah non, tu n'as pas droit de faire des études."* » Cette situation la plonge dans une déclassification sociale douloureuse : « *Plus que tu es avancé dans ton société ou communauté (d'origine) plus que ça sera difficile, parce que tu n'as pas du tout l'habitude.* »

Résilience et implication sociale

Malgré les difficultés, Carine s'investit dans le bénévolat pour aider de jeunes migrantes ainsi que ses propres enfants à s'intégrer dans le système scolaire belge : « *Il (le CPAS) donnait des procédures, procédures, procédures. Mais il n'y a pas quelqu'un qui l'aide dans... pour voilà des listes des écoles, non, non non, non.* » Grâce à son soutien, son aîné réussit brillamment et étudie en polytechnique. La réussite de ses enfants et leur bien-être deviennent ses principaux moteurs pour rester en Belgique, malgré le sentiment constant de dénuement : « *Mais quand tu es ici en Belgique, tu sens comme si tu es nu dans la rue. Tu as rien. Ton diplôme, famille, langage. Tu es rien.* »

La requalification

Finalement, son mari obtient un travail en article 60, ce qui permet à Carine de commencer son doctorat. Cette étape représente une requalification majeure et une réalisation personnelle significative : « *Et j'ai fait mon doctorat, c'était quelque chose de bien pour moi parce que c'est quelque chose que je voulais le faire dès début.* » Obtenir son doctorat et un emploi de project Manager à l'Université de Mons lui procure un immense soulagement et un sentiment de renaissance : « *Avec tous les difficultés qu'on a, c'est quelque chose qui m'a donné un peu de lumière.* »

Conclusion

Le parcours de Carine est une illustration du caractère crucial de la capacité à ne pas se laisser emporter par le découragement face aux ruptures imposées par les circonstances. Sa capacité impressionnante à surmonter les obstacles, à s'adapter et à se requalifier, malgré les défis imposés par son genre, son origine et les structures sociétales, lui a permis d'atteindre une qualification supérieure à sa qualification originelle.

.

Carine avait un emploi de catégorie 3, et après une longue période sans emploi, elle retrouve après avoir repris des études, un emploi de même niveau, même si pour elle c'est de niveau supérieur, grâce au doctorat.

○ Sandra

Sandra, née en 1980 en Tunisie, a toujours nourri une passion pour le journalisme.

Cependant, sa famille et son petit ami de l'époque l'ont dissuadée de quitter leur ville natale pour étudier à Tunis, située à 275 km de chez elle, une décision qui illustre les contraintes de genre et d'origine. Sur les conseils de sa sœur, elle s'inscrit finalement aux Beaux-Arts, une orientation qui ne correspond pas à ses aspirations initiales : « *C'était pas mon choix* ». Avec le temps, elle s'adapte à cette nouvelle voie : « *Je me suis adaptée.* »

Encouragements et obstacles

Sa mère la pousse à poursuivre un Master, malgré ses réticences initiales : « *C'était maman qui m'a encouragée de faire le Master, j'ai pas voulu au début* ». Elle échoue au premier examen d'entrée mais, grâce aux relations

familiales d'une amie, elle obtient une seconde chance et réussit : « *Il y avait une amie que son oncle il était le ministre de l'enseignement supérieur.* » Elle obtient son diplôme en 2008 et se marie peu après. Son mari, travaillant à Tunis, lui trouve un premier emploi d'enseignante : « *Il m'a aidée d'avoir un contrat à l'Institut supérieur de Tunis.* » En 2012, elle passe le concours pour devenir assistante à l'Université et commence un doctorat en 2016. Après la soutenance de sa thèse, elle divorce et se retrouve à deux années de devenir maître de conférences.

Rupture : mariage et exil

En 2019, Sandra se remarie avec un veuf père de deux enfants et, en 2020, elle le rejoint en Belgique. Le confinement lié à la pandémie de COVID-19 complique son intégration : « *Au début les deux premières années j'ai voulu rentrer, j'étais pas à l'aise, avec le COVID, avec le confinement, j'ai euh, mon père a été, est décédé lorsque j'étais sur la Belgique, donc euh beaucoup de choses, j'étais coincée ici, le covid, j'ai plus d'amis.* » Cependant, elle parvient progressivement à se construire un réseau social grâce aux parents des amis de ses enfants.

Acquisition de compétences et autonomie

Son mari travaillant à Courtrai, Sandra apprend le néerlandais et obtient une voiture en 2022, ce qui lui confère une plus grande autonomie. Elle s'inscrit au Forem pendant le confinement, mais se heurte à des difficultés : « *C'était sur rendez-vous et strict avec les masques et tout, et avec tous mes respects la dame que j'ai eu, vraiment, elle m'a pas aidée, elle m'a pas encouragée de revenir.* » Elle commence la procédure d'équivalence de diplômes seule et obtient l'équivalence en France « *Donc en France j'ai déposé mes papiers, j'ai payé parce que c'est à 70 € je pense, euh après une semaine ils m'ont envoyé un mail, ils m'ont dit qu'il me manque le procès-verbal, donc j'ai envoyé le papier, après 3 semaines j'ai eu mon équivalence, tranquille.* ». Cependant, décrocher un emploi en France s'avère complexe en raison de son statut d'immigrée domiciliée en Belgique

Difficultés administratives et perspectives

En Belgique, la Fédération Wallonie-Bruxelles lui demande dans le cadre de sa demande d'équivalence de diplôme en Belgique un document inexistant en Tunisie, ce qui la laisse peu confiante quant à l'obtention de l'équivalence belge

: « *La dame elle m'a envoyé un mail elle m'a dit la Commission demande le rapport de la soutenance, donc je me suis informée, le président du jury il m'a dit texto "En Tunisie, on ne fait pas de rapport, c'est en Europe".* » Malgré ces obstacles, Sandra commence à postuler dans l'enseignement et envisage de se former en art-thérapie, tout en tenant compte des besoins de ses enfants : « *Les enfants passent avant tout.* »

Conclusion

Le parcours de Sandra, marqué par des ruptures découlant de son genre et de son origine, illustre la lenteur que peut prendre une trajectoire de maintien de la qualification professionnelle. Face aux défis de la migration, des contraintes administratives et des responsabilités familiales, elle continue de chercher des opportunités pour réaliser ses aspirations professionnelles, démontrant une remarquable capacité à poursuivre sa quête de construction de carrière professionnelle épanouissante dans un contexte étranger.

Sandra occupait un poste de catégorie 3, et est actuellement sans emploi. Elle me recontactera si elle décroche un travail dans les prochains mois.

○ Malak

Malak, née en 1974 en Syrie, est la fille d'un grand réalisateur et d'une actrice célèbre, baignant ainsi dès son plus jeune âge dans un riche capital culturel. Inspirée par ses parents, elle décide de suivre leurs traces dans le domaine artistique. Cependant, son père lui pose une condition, elle doit préalablement suivre un cursus d'enseignement supérieur : « *Si tu réussis, après tu travailles avec moi.* » Elle entreprend donc des études supérieures d'art dramatique en Syrie, qu'elle réussit brillamment : « *J'ai étudié la lecture d'art dramatique en Syrie, quatre années.* » Sa carrière prend un essor significatif, et elle travaille comme comédienne de théâtre, à la télévision et dans la postsynchronisation de dessins animés.

Première rupture : Engagement et répression

Lors de la Révolution syrienne, Malak fait le choix courageux de braver les interdictions et d'aider ceux qui en avaient besoin, ce qui lui coûte cher : « *idem J'étais avec la Révolution. J'ai choisi d'aider les gens, donc c'était interdit. On*

m'a arrêtée pour 3 ans et 4 mois. » Cette période d'incarcération marque une rupture profonde dans sa vie.

Deuxième rupture : Exil

En 2015, Malak fuit la Syrie pour la Belgique, cherchant refuge et de nouvelles opportunités. À son arrivée, elle suit des cours de français mais peine à trouver un emploi. Elle attribue cette difficulté au secteur très spécifique de sa profession ainsi qu'au port du hijab : « *Mon travail est très spécial. C'est difficile pour moi, je ne peux pas enlever le hijab.* » Malgré ses efforts pour postuler dans divers domaines, elle fait face à des obstacles liés à son capital ethnique et aux discriminations qu'elle rencontre.

Réseau social et requalification

Un ami, avec qui elle avait étudié, la contacte pour participer à un spectacle en France. Ce projet, monté avec des comédiens non professionnels ayant également été emprisonnés sous le régime de Bashar El-Assad, permet à Malak de retrouver une scène où s'exprimer : « *On fait le spectacle, je tourne ici et après c'est comme ça, on fait un tour, un grand tour. On a monté un spectacle très spécial. On raconte notre histoire, ce qui se passe avec nous en Syrie, ce que le régime syrien fait aux gens.* » Ce projet souligne l'importance du capital social dans sa vie et sa capacité à maintenir une connexion avec ses racines artistiques et politiques.

Troisième rupture : basculement vers l'emploi de survie

Pour sécuriser son séjour en Belgique, Malak envisage de postuler pour n'importe quel emploi afin de cumuler suffisamment de jours de travail pour demander la nationalité mais elle est consciente que ce sera pratiquement irréalisable avec ses prestations de comédienne : « *idem Le problème est que si je ne travaille pas les heures requises, je ne pourrai pas obtenir la citoyenneté. Cela me fait parfois penser à faire n'importe quoi.* » Déterminée à améliorer ses chances, elle commence à apprendre le néerlandais début 2024.

Conclusion

Le parcours de Malak est marqué par des décisions courageuses et des ruptures profondes, naviguant entre des aspirations artistiques et des réalités politiques oppressives. En exil, elle continue de lutter contre les obstacles liés à son genre, son origine et sa religion, tout en restant fidèle à ses convictions et à son héritage culturel. Sa résilience et sa capacité à mobiliser son capital social et culturel

illustrent une quête incessante de réinvention et d'intégration dans un contexte étranger.

Malak occupait un poste de catégorie 3, et a maintenu ce niveau de qualification, mais très sporadiquement.

- Nanik

Nanik, née en 1972 en Arménie, a toujours été passionnée par les langues. Contre l'avis de sa famille et de ses professeurs, elle choisit de poursuivre des études linguistiques en français et en anglais : « *Moi, j'adorais la langue française et j'ai décidé de faire mes études en français [...] je suis rentrée à l'université linguistique* ». Cette décision marque une première rupture, un acte d'indépendance dans un contexte où les attentes familiales et sociales sont importantes.

Mariage et vie confortable

Pendant ses études, Nanik se marie et a deux enfants. Grâce à la profession de bijoutier-joaillier de son époux, elle peut rester au foyer et se consacrer à l'éducation de ses enfants : « *On menait une vie confortable et je m'occupais de l'éducation des enfants* ». Toutefois, cette période de confort est de courte durée. Les activités de son mari attirent des menaces mafieuses, forçant la famille à fuir son pays. En 2000, elle rejoint la Belgique, où elle connaît déjà une autre famille qui l'a précédée dans l'exil.

Rupture : Déqualification et premières adaptations

En Belgique, Nanik introduit une demande de reconnaissance de diplôme, mais est rejetée : « *mon diplôme n'a pas été reconnu ni pour le niveau ni spécifique* ». Cette déqualification, liée à son origine, l'oblige à réévaluer ses compétences et à s'adapter à un nouveau contexte professionnel. Grâce à sa maîtrise du français, de l'anglais, du russe et de l'arménien, elle devient interprète bénévole dans le centre d'accueil où sa famille réside, entre autres pour les consultations médicales : « *j'aidais les collaborateurs du centre et les résidents pour faciliter leur communication, pour se faire comprendre* ». Cette expérience, bien que bénévole, n'est pas sans défis, notamment en raison des différences culturelles : « *Dans notre culture, on n'annonce pas la nouvelle directement à la personne,*

on passe par un membre de la famille pour dire voilà y a ça, et ici, il y avait ce choc culturel aussi ».

Lutte administrative et intégration professionnelle en emploi de survie

Après avoir quitté le centre d'accueil, la famille de Nanik s'installe dans une petite ville belge. Ils doivent alors affronter des difficultés administratives, et Nanik se bat pour obtenir les documents nécessaires : *« j'ai dû me battre et prouver que nous avons droit à une carte orange »*. Pour subvenir aux besoins de sa famille, elle travaille d'abord comme vendeuse à temps partiel dans une moyenne surface, passant par des agences d'intérim : *« Je passais par les agences d'intérim pour aller travailler dans les magasins »*.

Vers une nouvelle reconnaissance professionnelle

Parallèlement, Nanik continue de travailler comme interprète sociale dans un Centre d'Action interculturelle. Après la fusion des services d'interprétariat des différents centres en un organisme indépendant, le Setis wallon, elle obtient enfin un CDI à temps plein. Au fil du temps, elle se forme davantage : *« J'ai fait une formation à l'université de Mons »*, ce qui lui permet de diversifier ses activités et d'assumer des responsabilités croissantes, comme la gestion de projets européens. En reconnaissance de ses compétences, elle devient interprète assermentée auprès des tribunaux : *« Récemment, j'ai eu une demande pour être sur la liste des experts interprètes »*.

Conclusion

Du choix initial de Nanik de poursuivre des études contre l'avis de son entourage, à sa réinvention professionnelle en Belgique, chaque étape témoigne de sa résilience et de sa capacité à s'adapter. Naviguant entre déqualification et requalification, elle utilise son capital culturel et social pour surmonter les obstacles, s'intégrant progressivement dans sa nouvelle société tout en restant fidèle à ses aspirations professionnelles.

Nanik ne travaillait pas en Arménie mais avait un diplôme lui ouvrant les portes d'un emploi de catégorie 3 de niveau universitaire, et est actuellement dans un emploi de catégorie 2

- Madouce

Madouce, née en 1989 en Afghanistan, est une élève brillante durant ses études secondaires : « *J'étais toujours l'élève top* ». Sa famille, aspirant à son succès académique et professionnel, la pousse à poursuivre des études universitaires : « *Il y avait aussi une pression de la part de la famille* ».

Choix d'orientation et premiers désenchantements

Guidée par ses résultats aux examens d'entrée à l'Université de Kaboul et les conseils de sa sœur médecin, Madouce entame un master en pharmacie. Ces études, qu'elle achève en six ans après une pause d'un an, lui posent des difficultés : « *Quand j'ai commencé les études, j'ai un peu regretté, j'ai dit mais il y a beaucoup de chimie, et chimie c'est pas moi [...] c'est lourd* ». Elle doit faire face à la réalité d'une discipline qu'elle ne maîtrise pas aussi bien qu'elle l'espérait, ce qui l'affecte profondément : « *J'étais toujours l'élève top mais à l'université c'était plus le cas et c'était décourageant* ».

Moments difficiles et cursus international

Madouce traverse des moments difficiles qui la marquent en tant que femme : « *j'ai vécu des choses dans ma vie qui m'ont marquée, qui m'ont un peu dégoûtée, qui m'ont découragée de, de pays, de, dans, d'être une femme* ». Néanmoins, elle termine son master en 2014 et reçoit une offre pour un deuxième master au Japon en chimie analytique : « *Il y avait tout de suite l'opportunité de, de aller faire un master, devinez en quoi ? [...] en chimie* ».

Rupture géographique et académique décidée et quête de liberté

Lors de sa dernière année de master, un projet de recherche en Allemagne l'amène en Europe, un continent qu'elle a toujours rêvé de découvrir. Elle décide de ne pas retourner au Japon terminer son deuxième master : « *je me sens très chez moi ici* ». Elle demande donc l'asile en Allemagne, puis décide de découvrir les différents pays européens. Elle n'ira pas plus loin que la Belgique, où elle rend visite à de la famille, car elle a le sentiment profond que c'est le pays où elle aurait dû naître. Elle y rencontre son premier amour et introduit une demande de cohabitation légale. Cette démarche, qui interfère avec sa procédure d'asile allemande, entraîne plusieurs années d'attente avant d'obtenir un statut de séjour légal : « *La commune refusait notre demande* ».

Nouvelle rupture : Attente et déqualification

Durant cette période d'attente, Madouce ne peut ni travailler ni se former, sauf en français grâce à la Maison de la Culture : « *Pendant tout ce temps je pourrai*

rien faire comme métier, comme travail, comme les études [...]C'était vraiment pénible, c'était la période la plus difficile de ma vie, où je me sentais vraiment, vraiment, vraiment mal ». En 2021, elle obtient enfin un statut administratif et apprend le français en un an. Elle passe également son permis de conduire

Refus d'équivalence et nouvel élan

Madouce dépose une demande d'équivalence de diplôme, qui est rejetée : «L'équivalence diplôme ça a pris un an et demi, j'ai réclamé, ils ont dit "on, on a, c'est la première fois qu'on voit ce genre, un diplôme de ce genre"». Découragée par ce refus et les démarches complexes, elle se réoriente et suit une formation avec une Mission régionale, ce qui lui permet de décrocher un emploi d'accompagnatrice dans un centre d'accueil de la Croix-Rouge : « *Pour l'instant j'ai toujours envie de travailler pour les gens, pour la Croix-Rouge. Je donne beaucoup de valeur à moi, à mon travail, je pense qu'on fait du bon boulot ».*

Conclusion

Le parcours de Madouce est jalonné de moments de rupture lourds. De son choix initial d'étudier malgré les difficultés à sa réinvention professionnelle en Belgique, chaque étape reflète sa capacité et sa volonté à s'adapter. En voyageant entre déqualification et requalification, elle utilise son capital culturel et social pour surmonter les obstacles, trouvant finalement une voie qui lui permet de rendre ce qu'elle a reçu.

Madouce ne travaillait pas en Afghanistan mais avait un diplôme lui ouvrant les portes d'un emploi de catégorie 3 de niveau universitaire, et est actuellement dans un emploi de catégorie 2.

○ Djamila

Djamila, née en 1976 en Algérie, grandit dans un pays marqué par le terrorisme et la religion. Elle décide de suivre un master en psychologie, influencée par des raisons familiales et personnelles. « *L'idée m'est venue de faire psychologie parce que j'avais un papa qui était épileptique, qui avait connu des traitements psychiatriques. [...] C'était plus pour comprendre [...] pas mal de questionnements durant l'adolescence, l'enfance, le vécu, le terrorisme. Pendant les années 90, tout ça m'a... j'ai dit voilà, je ferai peut-être psychologie,*

ça m'aiderait à répondre à certaines questions [...] la réponse de la religion [...] n'était pas satisfaisante pour moi. »

Après un premier emploi dans une association de prévention de la toxicomanie, Djamila, encouragée par son mari, ouvre en 2000 son propre cabinet de consultation.

Rupture géographique et clandestinité

Leur vie en Algérie est stable jusqu'en 2006, quand ils décident de partir pour la Belgique pour suivre un protocole de fécondation in vitro : « *En Algérie, une femme qui se marie doit avoir un enfant l'année suivante ou deux ans après. [...] C'est le schéma qu'on impose.* »

Les tentatives de fécondation in vitro échouent et, se retrouvant sans argent et face à la pression de retourner en Algérie sans enfant, le couple décide de rester clandestinement en Belgique. Son mari trouve facilement un emploi dans un secteur en pénurie, tandis que Djamila doit se contenter de garder des enfants pour 5 euros de l'heure, tout en suivant des cours de néerlandais : « *J'étais un peu jalouse de mon ex. [...] Lui, il trouve du boulot, il travaille et il est heureux même quand on n'avait pas les papiers. C'était très difficile pour moi de rester à la maison et de tourner en rond.* »

Déqualification et quête de régularisation

En 2008, Djamila introduit une demande d'équivalence de diplôme, mais elle n'obtient qu'une reconnaissance de niveau, compliquant sa recherche d'emploi : « *Ça m'a tellement déçue [...] ça m'a plus brisée qu'autre chose. C'était un master générique qui ne passait nulle part.* » En 2010, le couple décide d'arrêter les tentatives de FIV et introduit une demande de séjour régulier. Alors qu'elle s'apprête à chercher du travail, Djamila attend leur première fille et décide de quitter Bruxelles pour une petite ville, loin des jugements de la communauté musulmane : « *Je vais pas l'éduquer dans un milieu pareil, on va lui dire, "tu portes ceci, tu portes le foulard". Non.* »

Nouvelles tentatives et obstacles

Djamila commence une formation de conductrice de poids lourds qu'elle abandonne après être tombée enceinte de sa deuxième fille. Elle attend que son enfant soit à la crèche pour reprendre ses recherches d'emploi : « *J'ai envie de travailler [...] J'ai galéré pour trouver.* » Elle ressent un manque de confiance et un sentiment d'infériorité face aux obstacles structurels et raciaux : « *C'est un*

manque de confiance et un sentiment d'infériorité [...] je me dis, c'est pas moi, c'est plutôt peut-être le système [...] on sent une certaine priorité pour le Belge de souche. »

Développement du réseau social et nouvelles opportunités

En 2012, via son réseau de connaissances, Djamila décroche un emploi d'éducatrice A2 dans un centre pour personnes handicapées : « *Il m'a dit qu'il y a un foyer [...] il cherche quelqu'un, allez-y, je vais lui en parler.* » Une collègue lui explique qu'elle peut prétendre à un niveau de barème supérieur, qu'elle finit par obtenir. En 2016, Djamila obtient la nationalité belge et remplace la psychologue absente pour six mois, prolongeant ce poste pendant trois ans avant de démissionner à la suite d'une restructuration de l'institution.

Reprise de la recherche d'emploi et épanouissement professionnel

En 2020, Djamila envisage de reprendre des études universitaires, mais son projet n'aboutit pas : « *J'ai même pensé à reprendre les études [...] j'ai envoyé ma demande à Mons, qui a été refusée.* » Elle se rend au Forem pour obtenir de l'aide dans sa recherche d'emploi : « *Le Forem [...] ne m'a jamais aidée à trouver du travail.* » Par le biais de la Mission régionale de Wallonie picarde, elle décroche un emploi de collaboratrice d'aide à la vie quotidienne dans un centre d'accueil pour demandeurs d'asile. Elle s'épanouit dans ce nouveau milieu de travail et retrouve sa confiance en elle : « *Quand je me trouve dans le milieu de travail avec mes collègues, je suis appréciée par les responsables, par les collègues.* » Djamila vient de postuler à un poste supérieur, continuant ainsi sa quête de reconnaissance et de réalisation professionnelle

Conclusion

Le parcours de Djamila est marqué par de longues périodes d'inactivité en raison de son statut migratoire et de son genre. Chaque étape reflète son besoin d'être active professionnellement et sa révolte contre son impuissance à s'insérer sur le marché de l'emploi, impuissance due au contexte. En utilisant son capital culturel et social, elle finit par se tracer un chemin vers l'accomplissement professionnel.

Djamila avait un diplôme et un emploi de catégorie 3 de niveau universitaire, et est actuellement dans un emploi de catégorie 2.

○ Clara

Clara, née en 1975 au Burundi, obtient en 1990 un master en gestion d'administration des affaires, option contrôle audit : « *J'ai fait le master en gestion administration option contrôle audit, contrôle de gestion* », et exerce comme comptable : « *Chez nous, j'étais dans l'ordre des professionnels comptables* ». Elle occupe un poste de responsable de la santé financière d'ONG et d'associations pendant trente ans, tout en entamant un stage dans un cabinet d'audit pour devenir auditrice, une stratégie d'emploi destinée à diversifier ses compétences et avancer dans sa carrière.

Rupture politique et l'exil

En 2022, Clara doit brusquement quitter son pays pour des raisons politiques : « *Je ne prévoyais pas que j'allais, vous voyez les histoires de quitter le pays à cause de la politique, donc ce sont des choses imprévisibles et c'est pourquoi que tout est, mes projets [...] n'ont pas pu aboutir* ». Cette rupture imprévue la conduit en Belgique où elle entame en février 2023 une procédure de demande d'équivalence de diplôme, d'abord en Flandre puis via la Fédération Wallonie-Bruxelles. Malgré ses efforts et les nombreux documents produits, elle n'obtient pas cette équivalence en raison de son statut de réfugiée qui l'empêche de retourner au Burundi pour obtenir certains documents requis (déqualification, origine).

La bataille pour l'équivalence

Clara apprend qu'un ami ayant fait les mêmes études qu'elle, la même année qu'elle, mais non réfugié, a obtenu l'équivalence. À sa demande, il lui transmet tout son dossier. Clara réintroduit une demande sur cette base, mais elle est rejetée car la Commission d'équivalence ne peut pas baser sa décision sur des documents d'un tiers : « *Ils m'ont demandé de fournir les preuves de ce que je dis. Mon ami m'a donné toutes ses bulletins, son diplôme, son équivalence, et moi j'ai produit ça pour qu'on puisse comparer. La réponse a été négative en disant qu'ils ne peuvent pas se fier ou bien fonder leur réponse sur les documents d'autrui* ». Cette décision est difficile à accepter pour Clara, car l'équivalence lui aurait permis d'accéder à des formations réservées aux détenteurs d'un master.

Déqualification et adaptation

Clara n'envisage pas pour l'instant de reprendre des études universitaires à zéro, se sentant découragée : « *Je suis frustrée [...]. Et et puis, vous voyez aussi avec l'âge, donc, si je reprends de à zéro, je vais terminer, peut-être je sais pas, il me restera combien d'années pour travailler* ». Actiris l'aide alors à s'inscrire dans une formation administrative et langues dans une Mission locale. Bien qu'elle ne puisse en obtenir la certification à cause d'une maladie pendant les tests finaux, elle décroche un emploi de six mois en tant qu'employée administrative grâce à une préparation d'entretien d'embauche par Actiris : « *À partir de juin 2023, je travaille comme employée administrative* ».

Une nouvelle rupture et un espoir

Actuellement en préavis en raison d'une baisse d'activité : « *Les activités ont baissé, ils m'ont mis en préavis* », Clara a déjà obtenu une promesse d'embauche dans une institution publique : « *J'ai passé un entretien quelque part et ça semble prometteur* ». Elle cherche également un moyen de se former rapidement pour redevenir comptable ou occuper un poste financier. Elle envisage même de reprendre des études universitaires si elle peut obtenir des dispenses de crédit : « *J'ai fort envie de suivre des formations* ». Toutefois, elle dispose de peu d'informations sur les possibilités de combiner emploi et formation, et ne parvient pas à accepter la décision de la Commission des équivalences.

Conclusion

Le parcours de Clara est un miroir des conséquences des réglementations bureaucratiques sur les trajectoires individuelles. De la progression professionnelle au Burundi à l'incertitude en Belgique, elle voit sa carrière prometteuse broyée par des contraintes administratives. Clara utilise ses stratégies d'emploi pour tenter de se reconstruire dans un nouveau contexte, cherchant constamment à utiliser son capital culturel et ses compétences pour retrouver une place valorisante dans le monde du travail, mais reste psychologiquement marquée par le refus de reconnaissance de son diplôme.

Clara avait un diplôme et un emploi de catégorie 3 de niveau universitaire, et a occupé en Belgique un emploi de catégorie 2.

- **Analyse transversale**

Après s'être ainsi plongée dans la subjectivité des personnes rencontrées, il faut maintenant s'en abstraire et prendre de la hauteur pour comprendre comment leurs récits permettent d'appréhender l'influence des processus en œuvre dans leurs trajectoires professionnelles. Le cadre théorique pluridimensionnel permet de nuancer l'analyse.

Certes, des régularités sont observées, qui vont être détaillées ci-dessous. Genre, origine, capital social, racisme structurel, s'entrecroisent et impactent les trajectoires.

Néanmoins, en raison de leur agentivité et en fonction des contextes auxquels elles sont confrontées, les femmes exilées rencontrées mobilisent différemment leur capital social et culturel, s'adaptent de manière variable, développent diverses stratégies d'emploi et se recréent un nouveau capital. Certaines se résignent à une déqualification, acceptant avec réticence des emplois subalternes tout en en souffrant. D'autres parviennent par leurs efforts à retrouver un niveau d'emploi qualifié similaire à celui qu'elles occupaient dans leur pays d'origine. Une troisième trajectoire est celle de la sublimation, où l'emploi subalterne n'est plus perçu comme déqualifiant, mais comme source de grande satisfaction professionnelle, conférant un sens positif à leur parcours d'exil.

- **Les inégalités**

L'imagerie populaire possède une vision stéréotypée de la femme migrante, qui gagnerait en émancipation en venant vivre en Europe occidentale.

Cette recherche montre une toute autre réalité, celles de femmes très instruites, ayant mené une carrière professionnelle dans des postes à haute responsabilité dans leur pays d'origine, et qui rencontrent de grandes difficultés à faire reconnaître leurs compétences et connaissances dans le pays d'accueil, et à décrocher un emploi de même niveau, en raison de multiples phénomènes qui s'entrecroisent et se renforcent mutuellement.

○ Les hommes et les enfants d'abord

Que ce soit dans le choix de leurs études, ou de travailler ou non, la famille exerce souvent une influence déterminante, tant dans le pays d'accueil que dans le pays d'origine. Certaines, comme Carine ou Sandra, renoncent ainsi aux

études de leur rêve car elles sont contraires au projet de vie de leur fiancé, toutes les mères font passer leurs enfants (voire ceux de leur époux) avant leurs projets propres. Aucune ne parle d'un mari qui opère un tel renoncement, même si plusieurs conjoints sont cités comme des partenaires ayant joué un rôle majeur dans la réalisation du parcours, en encourageant à créer une activité ou en travaillant dans un métier subalterne pour subvenir aux besoins de la famille le temps d'un doctorat. Les naissances des enfants sont autant de moments de ruptures de carrière.

Mais rien n'est inéluctable : ainsi par exemple Nanik est capable d'imposer son choix d'étude à son entourage familial et scolaire, Sandra grâce à l'impossibilité de mobiliser son master sur le marché de l'emploi belge pourra réaliser son rêve de doctorat.

- Ne pas être d'ici

Arriver sans vraiment y être préparé dans un nouveau pays provoque un bouleversement de tous les codes.

Il faut découvrir le mode de fonctionnement institutionnel du pays, en connaître et comprendre les services qui peuvent aider à retrouver une place dans un marché de l'emploi différent, et ce n'est pas chose aisée.

Les personnes rencontrées ont manqué d'informations sur ce qui était possible en matière d'aide à l'emploi et de formation et n'ont eu donc recours qu'à peu de services. Celles qui ont eu la chance de pousser la porte d'un office pertinent comme une Mission locale ou régionale, le Ciré ou le service primo-arrivants du Forem ont bénéficié de parcours plus fluides.

Elles ont dû également faire face à du racisme structurel, ainsi on s'étonne du bon niveau de français de Soline lors d'un test d'entrée à une formation accessible sans diplôme et elle ressent immédiatement qu'on la considère comme étant sortie de la brousse. Djamila est convaincue que son origine la dessert, être « Belge de souche » lui aurait facilité les choses, les enfants de Carine sont confrontés à des insultes racistes. Dans ce contexte, avoir un accent, une autre rapidité de langage, a un effet négatif sur la confiance de ces femmes à pouvoir s'intégrer professionnellement, comme l'explique Amy.

Enfin, des codes ethniques comme le hijab entravent les possibilités d'emploi de l'une, et provoquent le départ de Bruxelles d'une autre qui le refuse pour ses filles et pour elle.

Des rencontres avec des professionnels impliqués, des bénévoles engagés, des collègues bienveillants permettent à certaines de franchir ces différentes difficultés et de retrouver la confiance en soi et en ses compétences.

- Chute de classe

Les femmes de cette recherche disposaient toutes d'un capital culturel et social important dans leur pays d'origine.

En arrivant en Belgique, elles doivent dans un premier temps faire le deuil de ce qui a été.

Elles n'occupent plus une fonction prestigieuse, elles ne sont plus entourées de leur cercle familial, amical, professionnel, leurs repères ont disparu.

Un des marqueurs de leur capital culturel, le diplôme, a perdu toute valeur, aucune ne parvient à en recevoir en Belgique la reconnaissance d'équivalence, même si certains l'ont obtenue relativement aisément dans d'autres pays (États-Unis, France, Turquie) via d'autres procédures, comme des stages et des examens théoriques et pratiques. Toutes le vivent comme une injustice, et peinent à comprendre le sens de la décision négative.

Chacune à sa manière va peu à peu se reconstruire ou tenter de se reconstruire un nouveau capital social ou culturel, mobilisant ses ressources et son agentivité, et composant avec les acteurs rencontrés, avec des résultats variables : certaines n'y parviennent pas, comme Clara, et n'entrevoient pas de changement possible, tout en souffrant de cette perte de statut, d'autres parviennent à regagner une situation professionnelle similaire voire supérieure à celle qui était la leur dans le pays d'origine. Enfin, une troisième voie émerge, celle de la sublimation de l'emploi subalterne, où des personnes comme Madouche et Nanik trouvent une nouvelle satisfaction professionnelle, conférant un sens profond à leur travail et à leur parcours

- Les stratégies d'emploi

○ Formations en amont en vue de l'exil

Aucune des personnes rencontrées n'avait anticipé la nécessité de quitter le pays, et n'a su donc s'y préparer en suivant des cursus ou des formations complémentaires reconnues en Belgique ou internationalement.

Ce type de stratégie d'emploi convient plutôt aux personnes migrant économiquement ou s'expatriant.

○ Formation en Belgique

Se former en Belgique a une influence rapide et bénéfique sur l'accès à l'emploi, que ce soit par l'obtention d'un nouveau diplôme, comme pour Sandra et Soline, ou via une formation organisée par une Mission locale ou régionale.

L'accès à la formation n'est toutefois pas aisé, tout d'abord en raison du manque d'informations sur les possibilités de formation ou de reprise d'études et des aides possibles (aucune femme ne m'a parlé du processus de Valorisation des Acquis de l'Expérience ou du congé formation), voire les informations erronées reçues comme pour Sandra à qui dans un premier temps on annonce que le doctorat sera impossible, mais également en raison de certains freins, comme l'absence de formation en français à partir d'un certain niveau, la nécessité de refaire tout ou une très grande partie du cursus initial faute d'avoir reçu l'équivalence de diplôme.

Cependant, certaines parviennent à mobiliser les opportunités de formation pour obtenir un diplôme belge, véritable sésame sur le marché de l'emploi.

○ Emploi de survie

Faute de pouvoir exercer en Belgique leur métier initial, les femmes se tournent quand elles le doivent vers d'autres orientations : du baby-sitting à la distribution via l'intérim, de l'emploi de bureau subalterne à équipière polyvalente en fast-food. Ces emplois sont des emplois temporaires et ne sont pas une fin en soi pour certaines, mais pour d'autres, et spécialement pour celles qui comme Nanik, Djamila ou Madouce occupent des activités professionnelles dans le secteur de l'aide à la personne migrante, comme dit plus haut, ces emplois sont ressentis comme hautement qualifiés car porteurs de sens.

- **Entrepreneuriat**

Aucune des femmes rencontrées n'a créé d'activité en Belgique.

Cette stratégie d'emploi fonctionne mal en Belgique, 20% seulement des personnes ayant créé leur activité en étant accompagnées par une structure d'aide à la création d'activité fonctionnent toujours 5 ans après la création de celle-ci, c'est peut-être une explication. (*Les Entrepreneurs Migrants Au Centre D'un Colloque : Un Levier Économique Essentiel Qui Ne Demande Qu'à Dynamiser L'économie Wallonne – DisCRI ASBL, s. d.*)

- **Migrations successives**

Devant l'impossibilité de poursuivre leur carrière professionnelle en Belgique, certaines femmes font reconnaître leur diplôme dans un autre pays, en France par exemple. Mais chaque pays est compétent pour reconnaître qui peut travailler sur son territoire, et l'accès au marché du travail français n'est pas pour les personnes extra-européennes ouvert comme il l'est grâce à l'espace Schengen pour les Européens, la reconnaissance du diplôme n'est pas suffisante, et les personnes restent dans l'impasse.

Certaines en viennent alors à envisager, malgré le danger, de retourner dans leur pays d'origine, ne supportant plus de ne plus être qui elles étaient, ne voyant pas d'issue, comme Alice et Carine.

- **Recours aux services officiels**

Direction de la reconnaissance des diplômes étrangers

La procédure de demande de reconnaissance d'équivalence des diplômes est vécue comme une ordalie par les personnes que j'ai rencontrées.

Aucune n'a obtenu la reconnaissance de son diplôme, et l'obtention d'une reconnaissance de niveau plonge tant la personne exilée que ses employeurs dans la perplexité.

Si lors de nos échanges en mai 2024 mon correspondant à la direction de la reconnaissance des diplômes étrangers mentionne la possibilité pour les personnes n'ayant pas l'entièreté des documents demandés de compléter un questionnaire et de bénéficier d'une interview, aucune des personnes rencontrées n'en a bénéficié, toutes mentionnant au contraire leur souffrance de

ne pouvoir produire tous les documents demandés étant donné l'impossibilité de retourner au pays les chercher.

Cette non-reconnaissance impacte particulièrement celles qui sont diplômées dans des métiers protégés, comme la santé et les soins aux personnes.

FOREM/ACTIRIS

Les services publics de l'emploi ont été sollicités pour une aide à trouver un emploi, rédiger un CV, suivre une formation.

On peut noter une différence de satisfaction entre les personnes ayant rencontré des conseillers formés pour accompagner ce type de public et ceux ayant rencontré des conseillers plus généralistes. Les conseillers spécialisés peuvent proposer des projets spécifiques, mettre en contact avec des employeurs et, au-delà du conseil classique, peuvent aider la personne à comprendre les codes du marché de l'emploi belge.

Missions locales/régionales

Elles ont ouvert l'accès à des formations menant rapidement à l'emploi, entre autres via des stages en entreprise.

Centres régionaux d'intégration

Les personnes bruxelloises sont aidées par le Ciré dans leurs démarches de recherche d'équivalence, les personnes wallonnes citent peu les centres d'intégration comme service d'aide dans leurs recherches d'emploi, mais la plupart des personnes rencontrées lors de cette recherche sont arrivées en Belgique avant l'instauration du Parcours d'intégration obligatoire, ce qui peut expliquer leur méconnaissance de ces services, tout comme la situation géographique de leurs bureaux, près de La Louvière pour les habitants de Mouscron, à Saint Ghislain pour les habitants de Tournai.

Synthèse

Le recours aux services d'aide officiels n'offre pas une aide homogène aux personnes migrantes qui y ont recours. Le degré de formation des professionnels rencontrés, l'accessibilité aisée ou non des locaux, la complexité administrative et la disponibilité d'une information fiable a un impact sur la qualité de l'aide offerte par ces services.

Ainsi, Nanik n'obtient ses papiers que parce qu'elle est plus tenace et informée que l'employée communale, Sandra se retrouve confrontée à des informations multiples et contradictoires sur la possibilité d'entamer un doctorat, Amy trouve un emploi puis reprend des études grâce à la proactivité de son conseiller Forem.

- Abandon de traditions

Une seule personne rencontrée évoque un obstacle à l'insertion professionnelle en raison de tradition, dans ce cas-ci le port du hijab, et ne peut y renoncer.

- Networking

Parvenir à se créer un réseau est une stratégie gagnante.

C'est de cette manière que les personnes exilées rencontrées ont le plus souvent trouvé leur premier emploi.

Elles ont tissé des liens avec une famille d'accueil, les personnes avec qui elles font du bénévolat, des amis, mais aussi de personnes rencontrées dans la vie quotidienne, comme un directeur de crèche, des personnes engagées dans le soutien aux demandeurs d'asile, les parents des amis des enfants, et ces personnes les ont guidées vers un premier emploi.

Ce réseau peut se construire au fil des rencontres, mais aussi proactivement, comme Carine qui va démarcher les professeurs d'université qui pourraient l'aider à réaliser son projet.

Les personnes plus isolées, comme Amy ou Clara, vont avoir plus de difficultés à se reconstruire une trajectoire professionnelle.

- **La déqualification**

- Objectivation de la déqualification
- En utilisant le tableau de Sophie Vause pour comparer objectivement le niveau de qualification requis par les emplois exercés par les personnes dans leur pays d'origine à ceux qu'elles exercent dans leur pays d'accueil, on constate les tendances suivantes : une seule des personnes rencontrées a réussi à augmenter son niveau de qualification en obtenant un doctorat tandis qu'une autre

personne, après avoir occupé un emploi très subalterne, a recommencé ses études à partir de zéro, ce qui lui permettra très probablement de retrouver sa profession initiale en Belgique car elle est fortement en pénurie..

Toutes les autres ont subi une dégradation de leur statut professionnel : elles ont soit baissé d'un point dans le tableau de catégories de Sophie Vause, soit occupé des emplois nécessitant un diplôme de bachelier plutôt que de master (le tableau de Sophie Vause ne différenciant pas bachelier et master dans les niveaux d'enseignement supérieur).

- Subjectivation de la déqualification

Cependant, lorsqu'on examine le ressenti subjectif des personnes concernant cette déqualification, les réponses divergent de cette évaluation objective. Les personnes interrogées ont des perceptions variées de leur situation.

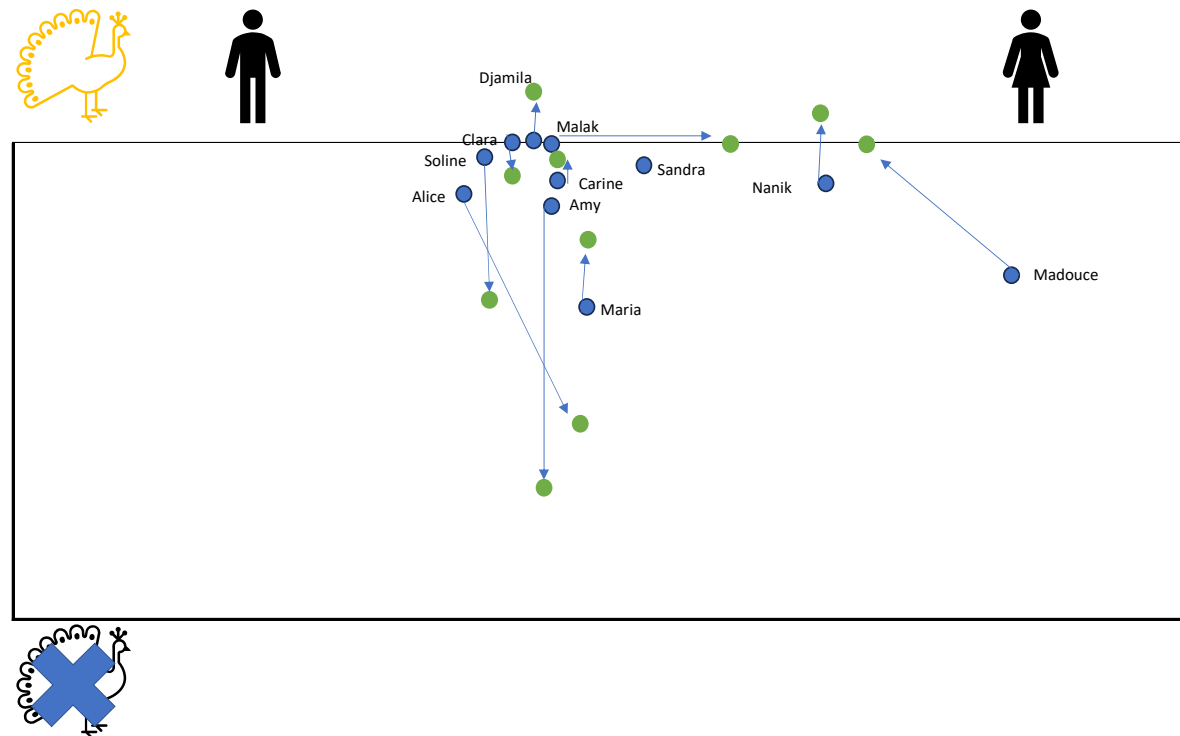
La carte de Gottfredson ci-après, qui compile les tracés de chaque carte individuelle, illustre ces différences : les points bleus représentent le niveau de prestige ressenti dans l'emploi du pays d'origine, tandis que le point vert indique le niveau de prestige ressenti dans l'emploi du pays d'accueil.

- Synthèse

Cette dualité entre objectivation et subjectivation souligne l'importance de considérer à la fois les aspects objectifs et les perceptions subjectives dans l'étude des parcours professionnels des migrants déclassés.

Toutes les autres sont descendues d'un point dans le tableau de catégorie de Sophie Vause, ou sont restées au même niveau mais en occupant un emploi nécessitant un diplôme de bachelier plutôt que de master.

- Perception de la déqualification



Le regroupement sur une seule carte des différentes cartes de Gotfredson du panel rencontré fait émerger une représentation différente par les personnes rencontrées de ce que représente pour elles leur niveau de profession.

Il y a peu de changements sur ces cartes de positionnement en ce qui concerne le « genre » des métiers, globalement les nouvelles professions sont perçues comme genrées de la même manière que les professions initiales.

En revanche, en ce qui concerne la notion de prestige associée à la profession exercée, contrairement à ce qu'on aurait pu attendre au vu de la descente de catégorie selon la classification de Sophie Vause, on peut observer des trajectoires de prestige social qui varient considérablement. Certains individus affichent une chute de prestige social, tandis que d'autres maintiennent leur position ou connaissent une progression significative : cinq femmes estiment avoir un emploi plus prestigieux en Belgique que dans leur pays d'origine et l'une d'entre elles estime avoir gardé exactement le même niveau.

Chez celles qui estiment avoir chuté, trois le vivent comme une baisse importante de prestige, et une modérément.

Une autre, enfin, ne peut positionner son second point, n'ayant pas encore travaillé en Belgique, elle est en recherche d'un emploi équivalent.

Comment expliquer cet écart ? Par la manière dont ces femmes donnent sens et reconstruisent leur rupture de trajectoire.

Prenons l'exemple de Nanik qui a franchi la limite supérieure de la carte pour apposer le point de repère symbolisant le prestige social de l'emploi exercé en Belgique. Elle se considère désormais comme faisant partie de l'élite sociale. Cette décision reflète sa perception personnelle de réussite et de statut.

Madouce quant à elle attribue une grande valeur à son travail, car elle y voit une opportunité d'aider les autres. Sa progression de prestige social est liée à sa contribution positive à la société.

Ces variations dans les trajectoires professionnelles et sociales illustrent la complexité des dynamiques de prestige et de statut dans la société belge. Les individus réagissent différemment aux obstacles, aux opportunités et aux défis, ce qui se traduit par des points de repère variés dans leur parcours.

- Typologie

○ Introduction

Comme observé, face aux nombreux obstacles entravant le maintien de leur qualification professionnelle d'origine dans le pays d'accueil, les femmes exilées hautement qualifiées dont j'ai documenté les parcours à travers leurs récits de vie qui m'ont permis de repérer dans leur parcours et selon les contextes sociétaux les logiques d'action et les turning points, ont dû se reconstruire une carrière professionnelle dans un nouveau contexte sociétal dans lequel les discriminations directes ou indirectes liées à leur origine, leur statut administratif et leur genre s'imbriquent de manière intersectionnelle et mettent sur leur trajectoire toute une série d'obstacles. Pour les surmonter, elles ont mobilisé, chacune à leur manière et selon leurs possibilités, capital social et culturel, et stratégies d'emploi dans leurs logiques d'action.

Toutes ne réussissent pas de la même manière et trois profils distincts émergent, qui permettent d'appréhender la diversité des trajectoires et des expériences face à la déqualification professionnelle, soulignant l'importance des facteurs individuels et contextuels dans la manière dont les personnes gèrent et vivent ces transitions.

○ Celles qui souffrent

Pour cette première catégorie, la déqualification entraîne une détresse psychologique significative. La perte de statut et de reconnaissance professionnelle est vécue comme une érosion de l'identité et de l'estime de soi. Ces personnes peuvent éprouver des sentiments de frustration, d'injustice, et de découragement qui affectent leur bien-être général et leur intégration sociale et ne parviennent pas à faire le deuil de leur profession passée, comme Clara, dont la majeure partie de l'entretien sera consacrée à son sentiment d'injustice face à la non-reconnaissance de son diplôme, ou Alice qui cherche en vain à donner un sens au fait que son diplôme est reconnu dans deux pays tiers, mais pas en Belgique et qu'en France où elle pourrait exercer et où elle est prête à déménager dans un désert médical, une législation limite le nombre de médecins étrangers.

Cette souffrance de ne plus être celle qu'on a été, de voir une carrière brillante brisée, peut être si grande que le retour au pays, malgré la guerre et le danger, est envisagé comme une alternative possible. Ainsi, quand Carine voit toutes les portes se fermer une à une, seul l'impératif de protection de ses enfants la retient de repartir en Syrie et Alice envisage quant à elle ce retour si ses démarches actuelles n'aboutissent pas à la reprise de son métier d'obstétricienne.

Ces personnes sont très actives pour faire évoluer leur situation, mais ne sont pas encore en mesure ni d'accepter une nouvelle orientation professionnelle ni de recommencer un cursus et restent donc dans la perte de leur capital.

Pour ces femmes, la déqualification est souvent vécue comme une perte d'estime de soi et une frustration.

Elles peuvent ressentir de l'anxiété, de la dépression et des difficultés à s'adapter à leur nouvel environnement professionnel.

L'accès à des services de soutien psychologique et à des formations pour améliorer leurs compétences peut être crucial pour les aider à mieux gérer cette situation.

- Celles qui maintiennent

Cette catégorie regroupe celles qui parviennent à surmonter les obstacles inhérents à la déqualification en mobilisant des ressources personnelles et professionnelles telles que le réseau social, la formation tout au long de la vie, ou les services d'aide officiels. Leur capacité à naviguer efficacement dans le marché du travail leur permet de retrouver un emploi correspondant à leur niveau de compétence initial.

Ainsi Amy, qui termine ses études d'infirmière recommencées à zéro, Sandra qui mène à bien son doctorat ou Malak qui remonte sur scène, même si c'est assez rarement.

Cela n'est pas toujours possible, certaines essuient des refus quand elles tentent de s'inscrire à l'université.

Mais, à terme, elles atteignent ou atteindront à nouveau un niveau de capital similaire à celui du pays d'origine.

Ces femmes ont la capacité de surmonter les obstacles liés à la déqualification. Elles peuvent acquérir de nouvelles compétences, réseauter et trouver des

opportunités pour retrouver un emploi correspondant à leur niveau de qualification initial.

Leur détermination est essentielle pour cette transition.

Elles peuvent également tirer profit de politiques de formation continue et d'accompagnement professionnel.

- Celles qui transcendent

Ces personnes parviennent à redéfinir positivement leur situation en attribuant un sens valorisant à leur emploi subalterne. Elles trouvent des moyens de sublimer leur travail actuel, souvent en y voyant une opportunité de développement personnel ou de contribution sociale, ce qui leur permet de maintenir un sentiment de dignité et d'accomplissement malgré la baisse de leur statut professionnel.

Ainsi Nanik qui, à la suite d'une conversation avec des élèves et une interprète diplômée en Belgique, attribue l'étiquette « élite » à sa nouvelle profession d'interprète sociale, de Madouce qui donne beaucoup de valeur à son métier qui lui permet de rendre ce qu'elle a reçu, de Djamila et Maria qui s'épanouissent dans leurs nouvelles fonctions.

Ces quatre femmes ont en commun de travailler avec un public de personnes exilées, secteur employant de nombreuses personnes issues de l'immigration comme je peux le constater de manière empirique dans mon activité professionnelle.

Se sentir utile, faciliter le parcours d'autres exilés, donne sens au changement de carrière imposé par la contextualité du marché de l'emploi et les contraintes administratives belges.

Elles se constituent ainsi un nouveau niveau de capital, supérieur à l'initial.

Pour ces femmes, la déqualification n'est pas nécessairement perçue comme un échec.

Elles trouvent du sens dans leur emploi subalterne en valorisant les aspects positifs tels que la satisfaction professionnelle mais aussi l'aide aux pairs.

Elles peuvent ainsi s'épanouir dans des rôles différents de ceux pour lesquels elles étaient initialement qualifiées.

.

- D'une catégorie à l'autre

Ces catégories ne sont pas figées, on peut passer de l'une à l'autre au fil de l'historicité, comme Sandra qui un temps dans l'impasse finit par réaliser son rêve de jeune fille, Madouce qui n'exclut pas un jour de se tourner à nouveau vers la pharmacie, mais aussi Malak qui envisage de se tourner vers les emplois de survie.

4. CONCLUSIONS

Ce travail de recherche permet d'appréhender les processus à l'œuvre dans la déqualification ou le maintien de la qualification des femmes exilées hautement qualifiées en Belgique.

Après un premier temps nécessaire pour faire face au choc de l'exil, vient le moment où ces femmes décident de reprendre leur carrière là où elle s'est interrompue.

De nombreux obstacles parsèment leur route, dont les principaux sont la difficulté à faire reconnaître son diplôme ainsi que la méconnaissance des services et dispositifs pouvant les accompagner dans leurs stratégies d'emploi, mais aussi la question de la maternité : les enfants priment sur la carrière, la famille élargie n'est pas là pour suppléer aux difficultés de garde d'enfants.

La non-reconnaissance de diplôme entraîne un sentiment d'injustice, de dévalorisation qui nuit à la dynamique d'insertion professionnelle de certaines. Celles qui sont accompagnées par des services spécialisés retrouvent plus rapidement le chemin du travail dans des emplois qui permettent un nouvel épanouissement professionnel.

La capacité à se créer un nouveau réseau social en Belgique impacte considérablement les chances de décrocher un emploi, rééquilibrant ainsi la donne, mais dépend fortement de la subjectivité et des activités des individus.

Une manière de contribuer à maintenir le niveau de qualification des femmes exilées hautement qualifiées, pour elles-mêmes mais aussi pour la bonne santé économique du pays d'accueil, qui à la fois bénéficierait de hautes compétences professionnelles et verrait son nombre d'allocataires sociaux baisser au profit de travailleurs à haute rémunération, serait d'assurer une bonne information et une première rencontre systématique avec un professionnel spécialisé à toute personne exilée susceptible de chercher de l'emploi. Cela pourrait se faire par exemple au départ de l'administration communale, au moment où on appose sur le titre de séjour le cachet donnant accès au marché du travail, en remettant les coordonnées des services locaux tels que services publics de l'emploi, centre régional d'intégration, associations au service des personnes exilées.

En effet, si Actiris et le Forem mettent à disposition des outils multilingues explicatifs, (Le Forem, s. d.) (Accompagnement des nouveaux arrivants qui parlent une langue étrangère, s. d.), encore faudrait-il être au courant de leur existence pour pouvoir les utiliser : le Forem propose ces vidéos en 19 langues, mais elles ne comptabilisent au total que 1206 vues au 02 mai 2024, et notre complexité institutionnelle ne facilite pas le repérage des services ad hoc.

Des projets comme REFUFAM (REFUFAM – The Integration Of Refugee Families In Belgium - Human Rights Centre, 2021b) se penchent sur cette problématique et à Tournai plusieurs services publics et associations ont entamé récemment un projet de cartographie qui, mené à terme, pourrait être proposé aux autres communes.

Une autre piste d'action serait d'octroyer une forme de priorité aux crèches et gardiennes d'enfants pour les femmes exilées désireuses d'intégrer le marché de l'emploi et de la formation.

Enfin, disposer de statistiques intersectionnelles solides et complètes sur la (non)insertion des femmes exilées et sur leurs compétences et connaissances permettrait aux services régionaux de l'emploi et aux services d'aide aux personnes migrantes d'adapter leurs outils de la manière la plus efficace.

Une limite de ce mémoire est de n'avoir peut-être pas choisi la méthode d'entretien la plus adéquate pour ce public particulier et dans le cadre de cette recherche. Disposer de plus de temps pour rencontrer les personnes plusieurs fois et les faire se rencontrer dans le cadre de focus groups, voire mener une recherche-action, aurait peut-être pu permettre de faire émerger plus d'éléments à confronter et analyser.

Une autre limite est de ne pas avoir investigué le champ des employeurs. Une nouvelle recherche pourrait permettre de mieux cerner les freins au recrutement des personnes exilées hautement qualifiées, afin de pouvoir élaborer des pistes de solution.

Dans un marché de l'emploi comptant plus de 150 métiers en pénurie, une autre recherche intéressante pourrait porter sur la situation des personnes exilées ayant des compétences dans ces professions, quels que soient le niveau de diplôme attendu et le genre.

Ce mémoire s'inscrit dans le cadre d'une trajectoire professionnelle. Après l'obtention de mon master, je compte poursuivre ma réflexion et mes actions pour contribuer à améliorer les possibilités d'insertion professionnelle des personnes exilées, à leur bénéfice ainsi qu'à celui de la collectivité.

5. BIBLIOGRAPHIE

Accompagnement des nouveaux arrivants qui parlent une langue étrangère. (s. d.).

<https://www.actiris.brussels/fr/citoyens/accompagnement-des-nouveaux-arrivants-qui-parlent-une-langue-etrangere/>

Angeloff, T. (2012). Chapitre 16 - Monde du travail et sociologie du genre. Dans *Quadrige* (p. 289-306). <https://doi.org/10.3917/puf.alter.2012.01.0289>

Bénéficiaire de la protection subsidiaire. (s. d.). CGVS.

<https://www.cgra.be/fr/asile/beneficiaire-de-la-protection-subsidiaire#:~:text=Le%20statut%20de%20protection%20subsidiaire%20donne%2C%20dans%20un%20premier%20temps,deux%20ans%20peut%20%C3%AAtre%20de%20mand%C3%A9e.>

Bereni, L. (2008). *Introduction aux gender studies : Manuel des études sur le genre.* De Boeck.

Bertaux, D. (2016). *Le récit de vie.*

Bevers, T. (s. d.). *Intégration des personnes d'origine étrangère sur le marché du travail belge.* Cairn.info. <https://www.cairn.info/revue-reflets-et-perspectives-de-la-vie-economique-2016-4-page-41.htm>

Bilge, S. (2010). Théorisations féministes de l'intersectionnalité. *Diogène*, n° 225(1), 70-88. <https://doi.org/10.3917/dio.225.0070>

Bonilla-Silva, E. (1997). Rethinking Racism : Toward a structural interpretation. *American Sociological Review*, 62(3), 465. <https://doi.org/10.2307/2657316>

Borne, M. L. (s. d.). *Fiches pratiques : Informations juridiques en droit belge.* Droit belge.

Net - Maxime le Borne. http://www.droitbelge.be/fiches_detail.asp?idcat=48&id=557

- Boutinet, J. (2023). Le parcours de vie, un paradigme qui interroge la formation des adultes. *Savoirs*, N° 61-62(1), 51-66. <https://doi.org/10.3917/savo.061.0051>
- Brahim, R. (2020). La législation antiraciste française, support d'un racisme structurel. *Communications*, n°107(2), 237. <https://doi.org/10.3917/commu.107.0237>
- Cardu, H., & Sanschagrin, M. (2003). Les femmes et la migration : les représentations identitaires et les stratégies devant les obstacles à l'insertion socioprofessionnelle à Québec. *Recherches Féministes*, 15(2), 87-122. <https://doi.org/10.7202/006512ar>
- Carpentier, N., & White, D. (2013). Perspective des parcours de vie et sociologie de l'individuation. *Sociologie et Sociétés*, 45(1), 279-300. <https://doi.org/10.7202/1016404ar>
- Cavaco, S., Lesueur, J., & Sabatier, M. (2005). Stratégies de recherche, contraintes spatiales et hétérogénéité des transitions vers l'emploi : estimation économétrique d'un modèle structurel de recherche. *Actualité Économique/ L' Actualité Économique*, 80(2-3), 439-464. <https://doi.org/10.7202/011395ar>
- Cayouette-Remblière, J., & Ichou, M. (2019). Saisir la position sociale des ménages : une approche par configurations. *Revue Française de Sociologie*, Vol. 60(3), 385-427. <https://doi.org/10.3917/rfs.603.0385>
- Chamozzi, F. (2009). Risques de l'immigration et déclassement professionnel. *Hommes & Migrations*, 1281, 112-121. <https://doi.org/10.4000/hommesmigrations.391>
- Collet, B., & Veith, B. (2013). Les faits migratoires au prisme de l'approche biographique. *Migrations Société*, N° 145(1), 37. <https://doi.org/10.3917/migra.145.0037>
- Collins, P. H. (2015). Intersectionality's definitional dilemmas. *Annual Review Of Sociology*, 41(1), 1-20. <https://doi.org/10.1146/annurev-soc-073014-112142>
- Conein, B., & Jacopin, E. (1994). Action située et cognition. le savoir en place. *Sociologie du Travail*, 36(4), 475-500. <https://doi.org/10.3406/sotra.1994.2191>

Crenshaw, K. W. (s. d.). *Demarginalizing the intersection of race and sex : A Black Feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics.*

Scholarship Archive. https://scholarship.law.columbia.edu/faculty_scholarship/3007

Critères de discrimination | UNia. (s. d.). Unia. <https://www.unia.be/fr/criteres-de-discrimination>

Debelder, J. (2021, 15 septembre). *Inclure les personnes d'origine étrangère à l'emploi en Wallonie Bruxelles : quel bilan ?* IRFAM. <https://www.irfam.org/inclure-les-personnes-dorigine-etrangere-a-lemploi-en-wallonie-bruxelles/>

Deflandre, D. (2005). Chapitre 3. Capital social et effets de genre. Dans *De Boeck Supérieur eBooks* (p. 115). <https://doi.org/10.3917/dbu.houar.2005.01.0115>

Équivalence de diplôme, parcours de combattant·e (S. BAUDOT). (2021, février). *revue-democratie.be*. https://www.revue-democratie.be/images/articles-en-pdf/2021/fevrier_21/DEMO02-14-15_WEB.pdf

Erel, U. (2010). Migrating Cultural Capital : Bourdieu in Migration Studies. *Sociology*, 44(4), 642-660. <https://doi.org/10.1177/0038038510369363>

Ertul, S., Melchior, J., Michel, J., & D'Epinay, C. L. (2014). *Subjectivation et redéfinition identitaire : parcours sociaux et affirmation du sujet*. PU Rennes.

Etaamb.Openjustice.Be. (2018, 24 décembre). *Arrêté Royal du 12/11/2018 arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 8 octobre 1981 sur l'accès au territoire, le séjour, l'établissement et l'éloignement des étrangers en vue de la délivrance d'un permis unique autorisant les ressortissants de pays tiers à séjourner et à travailler sur le territoire du royaume*. https://etaamb.openjustice.be/fr/arrete-royal-du-12-novembre-2018_n2018015255.html

État des lieux en Belgique. (s. d.). Institut Pour L'égalité des Femmes et des Hommes.

<https://igvm->

[iefh.belgium.be/fr/activites/emploi/ecart_salarial/etat_des_lieux_en_belgique](https://igvm-iefh.belgium.be/fr/activites/emploi/ecart_salarial/etat_des_lieux_en_belgique)

EUR-LEX - EM0028 - EN - EUR-LEX. (s. d.). [https://eur-lex.europa.eu/FR/legal-](https://eur-lex.europa.eu/FR/legal-content/summary/europe-2020-the-european-union-strategy-for-growth-and-employment.html)

[content/summary/europe-2020-the-european-union-strategy-for-growth-and-employment.html](https://eur-lex.europa.eu/FR/legal-content/summary/europe-2020-the-european-union-strategy-for-growth-and-employment.html)

Gallot, F., Noûs, C., Pochic, S., & Séhili, D. (2020). L'intersectionnalité au travail. *Travail Genre et Societes*, n° 44(2), 25-30. <https://doi.org/10.3917/tgs.044.0025>

Guichard, J. (2018). Une question de Thierry Boy : s'orienter, est-ce faire des choix rationnels ou rationaliser des décisions contraintes ? 1. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, 47/4, 685-699. <https://doi.org/10.4000/osp.9600>

INSTITUT POUR L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES. (2019). *Étude sur la dimension de genre du congé parental, du crédit-temps et de l'interruption de carrière* [Base de données]. https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/116_-_etude_sur_la_dimension_de_genre_du_conge_parental_du_credit-temps_et_de_linterruption_de_carriere.pdf

Introduire sa demande d'équivalence de diplôme en ligne – CIRÉ asbl. (s. d.). CIRÉ Asbl. <https://www.cire.be/publication/introduire-sa-demande-dequivalence-de-diplome-en-ligne/>

Jean-Pierre, J., & Collins, T. (2022). Penser une démarche épistémologique afroémancipatrice en recherche qualitative par, pour et avec les communautés noires. *Recherches Qualitatives*, 41(1), 13. <https://doi.org/10.7202/1088793ar>

La Belgique est assignée devant la Cour de Justice de l'UE au sujet de la Directive « Permis Unique » | EMN. (s. d.). <https://emnbelgium.be/fr/nouvelles/la-belgique-est-assinee-devant-la-cour-de-justice-de-lue-au-sujet-de-la-directive-permis>

Le Forem. (s. d.). *Le Forem - ANGLAIS* [Vidéo]. YouTube.

<https://www.youtube.com/watch?v=qz0V9S143Yk>

Les entrepreneurs migrants au centre d'un colloque : un levier économique essentiel qui ne demande qu'à dynamiser l'économie wallonne – DisCRI ASBL. (s. d.).

<https://discri.be/article-thematique/les-entrepreneurs-migrants-au-centre-dun-colloque-un-levier-economique-essentiel-qui-ne-demande-qua-dynamiser-leconomie-wallonne/>

Les immigrés nés en dehors de l'UE sur le marché du travail en Belgique - octobre 2018.

(2019, 12 juin). Conseil Supérieur de l'Emploi.

<https://cse.belgique.be/fr/accueil/rapports-avis/tous-les-rapports/rapports-2018/les-immigres-nes-en-dehors-de-lue-sur-le-marche-du-travail-en-belgique-octobre-2018>

Lovell, T. (2000). Thinking Feminism with and against Bourdieu. *Feminist Theory*, 1(1),

11-32. <https://doi.org/10.1177/14647000022229047>

Manço, A. (2022, 20 janvier). *L'intérim : un tremplin vers l'emploi durable pour les*

travailleurs migrants ? IRFAM. <https://www.irfam.org/linterim-un-tremplin-vers-lemploi-durable-pour-les-travailleurs-migrants/>

Maruani, M., & Reynaud, E. (2004). *Sociologie de l'emploi*. Editions La Découverte.

Moi, T. (1991). Appropriating Bourdieu : Feminist Theory and Pierre Bourdieu's Sociology

of Culture. *New Literary History*, 22(4), 1017. <https://doi.org/10.2307/469077>

Nedelcu, M. (2005). Stratégies de migration et d'accès au marché du travail des

professionnelles roumaines à Toronto. *Revue Européenne des Migrations*

Internationales/Revue Européenne des Migrations Internationales, 21(1), 77-106.

<https://doi.org/10.4000/remi.2349>

Oiry, E. (2005). Qualification et compétence : deux sœurs jumelles ? *Revue Française de*

Gestion, 31(158), 13-34. <https://doi.org/10.3166/rfg.158.13-34>

Oiry, E., & D'Iribarne, A. (2001). La notion de compétence : continuités et changements par rapport à la notion de qualification. *Sociologie du Travail*, 43(1), 49-66.

<https://doi.org/10.4000/sdt.34477>

Parlement européen, Buzek, J., & SZPUNAR, M. (2011, 23 décembre). DIRECTIVE 2011/98/UE DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL du 13 décembre 2011 établissant une procédure de demande unique en vue de la délivrance d'un permis unique. *Journal Officiel de L'Union Européenne (Actes Législatifs)*.

Piste de lecture : La théorie du parcours de vie. Une approche interdisciplinaire dans l'étude des familles - revue Intervention. (2021, 25 février). Revue Intervention.

<https://revueintervention.org/numeros-en-ligne//143/la-theorie-du-parcours-de-vie-une-approche-interdisciplinaire-dans-letude-des-familles/>

Ponthieux, S. (2006). Le capital social. Dans *Repères*. La Découverte.

<https://doi.org/10.3917/dec.ponth.2006.01>

Populations et mouvements | Myria. (s. d.). Myria.

<https://www.myria.be/fr/chiffres/populations-et-mouvements#:~:text=Les%20Belges%20effectuent%20%C3%A9galement%20des,qui%20concerne%20les%20citoyens%20UE.>

Protection Internationale | Myria. (s. d.). Myria. <https://www.myria.be/fr/chiffres/protection-internationale>

Purkayastha, D., & Bircan, T. (2021). Present but not counted : highly skilled migrant women in Belgium. *Journal Of Ethnic And Migration Studies*, 1-19.

<https://doi.org/10.1080/1369183x.2021.2003187>

Qu'est-ce qu'une équivalence ? (s. d.). Diplômes de L'Enseignement Supérieur.

<https://equisup.cfwb.be/equivalence/quest-ce-quune-equivalence/>

REFUFAM – The Integration of Refugee Families in Belgium - Human Rights Centre.

(2021a, juillet 9). Human Rights Centre. <https://hrc.ugent.be/research/refufam-the-integration-of-refugee-families-in-belgium/>

REFUFAM – The Integration of Refugee Families in Belgium - Human Rights Centre.

(2021b, juillet 9). Human Rights Centre. <https://hrc.ugent.be/research/refufam-the-integration-of-refugee-families-in-belgium/>

Ross-Sheriff, F. (2012). Microaggression, Women, and Social Work. *Affilia*, 27(3), 233-236.
<https://doi.org/10.1177/0886109912454366>

Saint-Michel, S., & Wielhorski, N. (2011). Style de leadership, LMX et engagement organisationnel des salariés : le genre du leader a-t-il un impact ? @GRH, n°1(1), 13-38. <https://doi.org/10.3917/grh.111.0013>

Smit, S. (2022). *Se (re)construire et trouver sa place dans le pays de destination Reprise d'études de femmes migrantes 'dépendantes' et qualifiées en Belgique* [Thèse de doctorat, UCLouvain].
https://dial.uclouvain.be/pr/boreal/object/boreal%3A274646/datastream/PDF_01/view

Traoré, K. (2023, 6 février). Les maxi-dégâts des " ; microagressions" ; racistes - Axelle Mag. *Axellemag*. <https://www.axellemag.be/les-maxi-degats-des-microagressions-racistes/>

Vandemeulebroucke, M. (s. d.). *Équivalences de diplômes, parcours d'obstacles*. Alter Echos. <https://www.alterechos.be/equivalences-de-diplomes-parcours-dobstacles/>

Vause, S. (2011). Différences de genre en matière de mobilité professionnelle des migrants congolais (RDC) en Belgique. *Espace Populations Sociétés*, 2011/2, 195-213.
<https://doi.org/10.4000/eps.5160>

Vause, S. & Myria, Bruxelles. (2017). *1997-2017 : un bilan de deux décennies d'immigrations en Belgique*. Myria.be. https://www.myria.be/files/1997-2017_un_bilan_de_deux_decennies_d'immigrations_en_Belgique.pdf

Weiß, A. (2005). The Transnationalization of Social Inequality : Conceptualizing social positions on a world scale. *Current Sociology*, 53(4), 707-728.

<https://doi.org/10.1177/0011392105052722>

6. ANNEXES

6.1. Annexe 1 : Statistiques

- Statistiques de l'IWEPS

CHARVET CARINE 1

De: CHARVET CARINE 1
Envoyé: jeudi 31 août 2023 13:37
À: Claire Dujardin
Cc: Laurence Vandendooren
Objet: RE: Demande d'information statistiques

Bonjour Madame Dujardin,

Un tout grand merci d'avoir pris la peine de chercher.

Pas de statistiques disponibles... c'est après tout aussi une information

Bien cordialement,

Carine

forem[®]

CARINE CHARVET
Conseillère
Primo-arrivants
Direction territoriale Hainaut
Cellule Migrants primo-arrivants
Rue Childéric, 53 – B-7500 Tournai
+32(0)69 88 23 36 +32(0)473 81 51 77

De : Claire Dujardin <c.dujardin@iweeps.be>
Envoyé : jeudi 31 août 2023 10:02
À : CHARVET CARINE 1 <carine.charvet@forem.be>
Cc : Laurence Vandendooren <l.vandendooren@iweeps.be>
Objet : RE: Demande d'information statistiques

Bonjour Madame Charvet,

Votre demande m'a été transmise car je m'occupe à l'IWEPS des statistiques sur le niveau d'éducation

Je n'ai malheureusement pas de piste à vous proposer

Les statistiques les plus détaillées sur le niveau de diplôme sont celles du census de la population, réalisé par Statbel. Les dernières données disponibles sont celles de 2011, les données 2021 arriveront en 2024. Cependant, ce census est réalisé en agréant différentes sources de données administratives. Pour le niveau de diplôme, ce sont les bases de données administratives sur les diplômes obtenus en Belgique (FWB, etc.). Dès lors, les diplômes obtenus à l'étranger sont très difficiles à appréhender. Le % de diplôme inconnus était, dans l'exercice 2011, très élevé. Statbel travaille à améliorer ce point, en recourant à des sources supplémentaires (Équivalences de diplômes, diplômes déclarés auprès des SPE, etc.) pour le prochain exercice. Je ne suis pas sûre que ces solutions

soient applicables aux réfugiés et demandeurs d'asile (mais plutôt aux personnes établies en Belgique depuis un certain temps).

A part des données d'enquêtes très spécifiques (dont je n'ai pas connaissance), je ne vois pas de solution

Bien cordialement

Claire Dujardin



Claire DUJARDIN
Chargée de recherches

Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique
Direction Recherche et Evaluation

Route de Louvain-la-Neuve, 2
B-5001 Namur (Belgrade)

Tel 081 46 84 61
www.iweeps.be

Suivez-nous sur



PUBLICATIONS, ÉVÉNEMENTS.. Restez informés de nos actualités en [vous inscrivant à notre newsletter](#).

Clause de non-responsabilité : Ce message informel n'engage en aucune manière l'IWEPS. Seul un courrier à en-tête de l'Institut portant une (ou des) signature(s) manuscrite(s) autoisée(s) engage l'IWEPS.

De : CHARVET CARINE 1 <carine.charvet@forem.be>

Envoyé : vendredi 25 août 2023 13 59

À : Laurence Vandendooren <l.vandendooren@iweeps.be>

Cc : Marc Debuissou <m.debuissou@iweeps.be>, Julien Charlier <j.charlier@iweeps.be>

Objet : Demande d'information statistiques

Bonjour,

J'entre en dernière année d'un master UCL en sciences politique, économique et sociale en horaire décalé.

Dans ce cadre, j'entreprends la rédaction d'un mémoire, qui portera sur le maintien de la qualification ou la déqualification des personnes demandeuses d'asile ou réfugiées/bénéficiaires de la protection subsidiaire et ayant un diplôme d'enseignement supérieur dans le pays d'origine

Est-il possible à partir des données statistiques collectées par l'IWEPS d'obtenir un aperçu du niveau de qualification de cette population et du niveau de l'emploi occupé ?

Merci d'ores et déjà de l'aide que vous pourrez m'apporter

Carine Charvet

- **Statistiques de StatBel**

CHARVET CARINE 1

De: CHARVET CARINE 1
Envoyé: jeudi 31 août 2023 13 40
À: Shmb & Statbel (FOD Economie - SPF Economie)
Objet: RE Demande de données statistiques

Bonjour Monsieur Vloeberghs,

Mon mémoire ne portera pas sur les réfugiés ukrainiens, mais bien sur l'ensemble des personnes demandeuses d'asile et réfugiées/bénéficiaires de la protection subsidiaire, quel que soit le pays d'origine

Cela change-t-il la donne ?

Merci

Cordialement,

Carine Charvet

forem

CARINE CHARVET
Conseillère
Primo-arrivants
Direction territoriale Hainaut
Cellule Migrants primo-arrivants
Rue Childéric, 53 - B-7500 Tournai
+32(0)69 88 23 36 +32(0)473 81 51 77

De : Shmb & Statbel (FOD Economie - SPF Economie) <statbel@economie.fgov.be>
Envoyé : jeudi 31 août 2023 09 50
À : CHARVET CARINE 1 <carine.charvet@forem.be>
Cc : Shmb & Statbel (FOD Economie - SPF Economie) <statbel@economie.fgov.be>
Objet : RE. Demande de données statistiques

Chère Madame Charvet,

Merci pour votre courriel et pour votre intérêt.

Les réfugiés ukrainiens sont inclus dans nos Enquêtes sur les Forces de Travail depuis 2022q03 mais nous ne publierons pas de données spécifiques pour cette catégorie de la population puisque le nombre d'observations sera trop limité

Par contre, il a été convenu avec tous les services de l'emploi de notre pays - y compris Forem - qu'ils distribuent eux-mêmes des chiffres sur la situation des réfugiés ukrainiens sur le marché du travail dans notre pays, Statbel ne communique pas à ce sujet. Vous devez donc contacter vous-même le VDAB, Actiris et l'ADG et vos collègues au Forem (il faut peut-être passer par la porte-partole)

Cordialement,

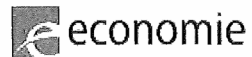
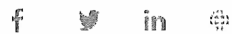
Erik Vloeberghs

Statbel (Direction générale Statistique – Statistics Belgium)
Information & Communication



+32 2 277 70 40

Boulevard du Roi Albert II, 16 - 1000 Bruxelles



SPF Economie, P M E , Classes moyennes et Energie

N° d'entreprise 0314 595 348

Pensez à l'environnement avant d'imprimer - Disclaimer

Van: CHARVET CARINE 1 <carine.charvet@forem.be>

Verzonden: dinsdag, 29 augustus 2023 10 54

Aan: Shmb & Statbel (FOD Economie - SPF Economie) <statbel@economie.fgov.be>

Onderwerp: Demande de données statistiques

Bonjour,

J'entre en dernière année d'un master en sciences politique, économique et sociale en horaire décalé.

Dans ce cadre, j'entreprends la rédaction d'un mémoire, qui portera sur le maintien de la qualification ou la déqualification des personnes demandeuses d'asile ou réfugiées/bénéficiant de la protection subsidiaire et ayant un diplôme d'enseignement supérieur dans le pays d'origine

Est-il possible à partir des données statistiques collectées par STATBEL d'obtenir un aperçu du niveau de qualification de cette population et du niveau de l'emploi occupé ? Des taux d'emploi et de chômage de cette population, si possible ventilée par région, genre, et pays d'origine ?

Merci d'ores et déjà de l'aide que vous pourrez m'apporter

Carine Charvet

- Statistiques du Forem

Analyse des MIG IDE DOC depuis 2016 répondant aux critères suivants : femmes, niveau français minimum 2,3,4 et niveau d'études supérieures minimum

Catégorie d'âge au moment de l'inscription	Nombre NISS
Moins de 25 ans	42
De 25 à 40 ans	226
Plus de 40 ans	54
Nombre :	322

Niveau de français renseigné dans Erasme	Nombre NISS
1	3
2	50
3	174
4	92
B1	1
B2	1
	1
	322

Niveau de français renseigné dans Mon Profil	Nombre NISS
Français A1	1
Français A2	25
Français B1	19
Français B2	76
Français C1	50
Français C2	43
	108
	322

Niveau d'études	Nombre NISS
ENSEIGNEMENT SUPERIEUR NON UNIVERSITAIRE	181
ENSEIGNEMENT UNIVERSITAIRE	141
Nombre :	322

Analyse des MIG IDE DOC depuis 2016 répondant aux critères suivants :
femmes, niveau français minimum 2,3,4 et niveau d'études supérieures
minimum + AU MOINS UN JOUR DANS L'EMPLOI SALARIE BELGE

Nombre NISS	Flag occupation en cours
238	Non
161	Oui
257	

Catégorie d'âge au moment de l'inscription	Non	Oui	Nombre NISS
Moins de 25 ans	33	24	36
De 25 à 40 ans	179	121	191
Plus de 40 ans	26	16	30
Nombre :	238	161	257

Niveau de français renseigné dans Erasme	Non	Oui	Nombre NISS
1	10	9	13
2	19	12	21
3	121	79	128

4	80	53	84
A2	1	1	1
B1			
B2	1	1	1
C1	1	1	1
	5	5	8
Nombre :	238	161	257

Niveau de français renseigné dans Mon Profil	Non	Oui	Nombre NISS
Français A1	5	3	6
Français A2	8	5	10
Français B1	6	4	9
Français B2	47	26	49
Français C1	44	28	44
Français C2	38	24	41
	90	71	98
Nombre :	238	161	257

Niveau d'études	Non	Oui	Nombre NISS
ENSEIGNEMENT SUPERIEUR NON UNIVERSITAIRE	140	88	145

ENSEIGNEMENT UNIVERSITAIRE	98	73	112
Nombre :	238	161	257

Analyse des MIG IDE DOC depuis 2016 répondant aux critères suivants :
femmes, niveau français minimum 2,3,4 et niveau d'études supérieures
minimum + AYANT SUIVI UNE FORMATION

Nombre NISS
90

Catégorie d'âge au moment de l'inscription	Nombre NISS
Moins de 25 ans	11
De 25 à 40 ans	69
Plus de 40 ans	10
Nombre :	90

Niveau de français renseigné dans Erasme	Nombre NISS
1	3
2	10
3	47
4	29
A2	1
B1	
B2	
C1	
Nombre :	90

Niveau de français renseigné dans Mon Profil	Nombre NISS
Français A1	2
Français A2	5
Français B1	3
Français B2	20

Français C1	23
Français C2	15
	22
Nombre :	90

Catégorie d'âge au moment de l'inscription	Nombre NISS
ENSEIGNEMENT SUPERIEUR NON UNIVERSITAIRE	51
ENSEIGNEMENT UNIVERSITAIRE	39
Nombre :	90

Statistiques des équivalences de diplôme

Sélection des données pour une année = décisions prises cette année. Exemple : en 2022 1437 décisions prises

	2017	2018	%	2019	%	2020	%	2021	%	2022	%	2023	%
Demandes d'équivalences assignées à 1 gestionnaire	3470	4163	20,0	4221	1,4	4349	3,0	4880	12,2	5120	4,9	5197	1,5

Demandes d'équivalences (évaluées)		2017	2018	%	2019	%	2020	%	2021	%	2022	%	2023	%
Total		1151	1215	5,6	1408	15,9	1222	-13,2	1360	11,3	1437	5,7	2382	65,8
Par types de demande d'équivalence (tout public)	Demandes directes d'équivalence de niveau d'études	398	750	88,4	888	18,4	912	2,7	945	3,6	1075	13,8	1852	72,3
	Demandes d'équivalence à un grade spécifique	753	465	-38,2	520	11,8	310	-40,4	415	33,9	362	-12,8	530	46,4
Public spécifique	Réfugiés et bénéficiaires de la protection subsidiaire et temporaire	90	109	21,1	92	-15,6	61	-33,7	101	65,6	117	15,8	393	235,9

Décisions (types)		2017	2018	%	2019	%	2020	%	2021	%	2022	%	2023	%
Equivalences de niveau d'études	Total	798	958	20,1	1122	17,1	1051	-6,3	1128	7,3	1269	12,5	2162	70,4
	Master		563	#DIV/0!	644	14,4	627	-2,6	603	-3,8	754	25,0	1313	74,1

(toutes procédures)	Bachelier		353	#DIV/0!	421	19,3	377	-10,5	470	24,7	46 9	-0,2	751	60,1
	BES		42	#DIV/0!	57	35,7	47	-17,5	55	17,0	46	-16,4	98	113,0
Equivalences à un grade spécifique	Total	352	252	-28,4	270	7,1	156	-42,2	197	26,3	16 5	-16,2	195	18,2
Refus		0	3	#DIV/0!	0	- 100, 0	3	#DIV/ 0!	22	633, 3	3	-86,4	10	233,3
Report		1	2	100,0	16	700, 0	12	-25,0	13	8,3	ND	#VALE UR!	4	#VALEUR !

11 dossiers
sans valeur

Lexique: concerne demandes traitées sous AGCF
29/06/2016

Par types et tout public	Equivalences de niveau d'études	demandes de niveau introduites directement par l'utilisateur
	Equivalences à un grade spécifique	demandes de passage par une commission d'équivalence
Public spécifique	Réfugiés et bénéficiaires de la protection subsidiaire	uniquement le statut de l'utilisateur (résultats inclus dans le total des décisions)

Décisions (types)		
Equivalences de niveau d'études	Total	équivalences de niveau avec ou sans passage par la Commission d'équivalence (total brut des décisions octroyées)
	Master	ventilation par types de niveau
	Bachelier	



De : Carine Charvet <carine.charvet@student.uclouvain.be>

Envoyé : mardi 23 avril 2024 10:04

À : LACHAPELLE Christophe <Christophe.LACHAPELLE@cfwb.be>

Objet : Précision quant aux statistiques demandées

Bonjour,

Tout d'abord un tout grand merci pour notre échange téléphonique qui m'a éclairée quant à vos difficultés.

Ma demande concerne mon projet de mémoire dans le cadre d'un master en sciences politique, économique et sociale.

Ce mémoire portera sur les processus en œuvre dans la déqualification/le maintien de la qualification initiale des femmes exilées extra-européennes hautement qualifiées, et les stratégies d'emploi qu'elles actionnent.

J'aborde donc dans ma partie contexte la question de la reconnaissance des diplômes, et voudrais pouvoir y inclure un aperçu chiffré et genré, si possible pour les 5 dernières années (mais si c'est trop ardu, prenez les années réalisables, l'idée est vraiment de donner au lecteur une base chiffrée) des personnes ayant demandé une équivalence d'un diplôme de bachelier ou master et parmi celles-ci :

- Combien ont obtenu l'équivalence "complète"
- Combien ont obtenu l'équivalence générique
- Combien n'ont pas reçu d'équivalence

Si en plus vous pouviez affiner par secteur (médical, administratif...) et nationalité (ou continent), ce serait merveilleux mais je pense qu'il s'agirait là d'une gageure.

Cordialement,

Carine

À :Carine Charvet

Mer 01-05-24 18:17

Données équivalences usage externe.xlsx

20 Ko



Madame,

Je n'ai malheureusement pas pu consacrer le temps escompté pour traiter les chiffres pour des raisons variées. J'ai toutefois retravaillé des données à dispositions.

Veuillez trouver en pièce jointe des chiffres par année sur les demandes d'équivalence
Voici quelques éléments complémentaires :

Demandes d'équivalences assignées à 1 gestionnaire.

Les demandes sont filtrées à la réception et seules celles qui semblent concerner notre service sont attribuées à un gestionnaire pour traitement. Notre cellule d'appui (secrétariat) répond aux autres demandes, exemple demande d'équivalence d'un diplôme secondaire)

Demandes d'équivalences (évaluées) : Les demandes qui sont traitées et qui conduisent à une décision d'équivalence.

Une distinction est faite entre les demandes directes de niveau (soit traitée par l'Administration (Diplôme Bologne/diplômes bénéficiant d'une Jurisprudence ou par la commission d'équivalence (en l'absence de jurisprudence).

Un comptage des demandes des Réfugiés et bénéficiaires de la protection subsidiaire et temporaire fait partie du tableau.

Pour ce public une procédure a été mise en place s'il ne dispose pas de certains documents (le diplôme est toujours obligatoire) – questionnaire à compléter et éventuellement interview par la Commission d'équivalence.

Les réfugiés et bénéficiaires de la protection subsidiaire /temporaire sont exemptés des frais de procédure. (Il reste toutefois les frais de traductions)

Décisions (types): les résultats des demandes d'équivalences.

Vous constaterez la très forte évolution des demandes assignée et des décisions que nous attribuons au fait la démarche semble plus aisée via l'application que via l'ancienne procédure papier, que les demandeurs s'orientent via les informations vers les demandes de niveaux.

Vous constaterez que le nombre de refus d'équivalence est minime : uniquement les très rares cas où l'organe d'avis estime que le contenu de la formation ne relève pas d'une façon évidente d'un niveau d'études supérieures

C'est sans doute l'élément de réponse le plus facile par rapport votre demande portant sur le nombre de demandeurs qui n'aurait pas reçu l'équivalence. De plus, ces refus sont indépendants du genre et du statut de la personne.

Je tiens également à préciser que les chiffres que j'espère produire en complément pour le début de la semaine prochaine auront pour 2022 et 2023 un biais en genre et qualification sur base de la situation ukrainienne.

J'essaierai d'effectuer une répartition par pays d'origine. La répartition par domaine est très complexes car les dossiers des demandeurs sont répartis selon les 26 domaines d'études existants en Fédération Wallonie-Bruxelles. Vu finalement le nombre réduit de demandes ces chiffres ne seront probablement pas indicatifs.

Bien à vous,

Christophe LACHAPELLE
Attaché

Administration générale de l'Enseignement
Direction Générale de l'Enseignement supérieur, de l'Enseignement tout au long de la vie et de la Recherche Scientifique
Direction de la reconnaissance des diplômes étrangers
Rue Adolphe Lavallée, 1, 1080 Bruxelles
www.fw-b.be-enseignement.be - <https://equisup.cfwb.be/>

Avant d'imprimer cet email, réfléchissez à l'impact sur l'environnement, merci.

Clauses juridiques : <http://www.federation-wallonie-bruxelles.be/disclaimer>



De : Carine Charvet <carine.charvet@student.uclouvain.be>

Envoyé : jeudi 2 mai 2024 17:18

À : LACHAPELLE Christophe <Christophe.LACHAPELLE@cfwb.be>

Objet : Question d'éclaircissement

Bonjour,

Une chose m'échappe dans votre tableau : qu'est-ce qui explique la différence importante entre le nombre de demandes assignées, et le nombre de décisions ?

Pouvez-vous m'éclairer ?

Merci

Carine



RE: Question d'éclaircissement

LC

LACHAPELLE Christophe

À : Carine Charvet

Jeu 02-05-24 17:50

Bonsoir,

Lorsque le dossier est attribué à un gestionnaire, celui peut déterminer que le diplôme n'est pas reconnu et donc non recevable, mais beaucoup plus souvent les personnes ne poursuivent pas la démarche après informations sur la procédure. Une personne qui pensait obtenir une équivalence spécifique alors qu'elle n'a pas rédigé de mémoire ou que ce dernier est indisponible peut décider de stopper la demande et ne pas, à la place, demander

une équivalence de niveau. Il est très rare que les requérants nous informent de l'arrêt des démarches, les dossiers restent en cours de traitement.

A titre d'exemple une extraction d'un fichier que j'ai créé pour m'aider à traiter les demandes qui m'ont été attribuées. Le dossier 31032 a été arrêté : diplôme non reconnu,

Bien à vous,

complet et envoyé	30661	POLIS
pas de retour 24-11-2023	30664	ECOGC
pas de retour 20-11-2023	30665	ECOGC
pas de retour 20-11-2023	30668	LANG
COMPLET & envoyé	30764	SCIL
COMPLET & envoyé	30782	INGC
COMPLET & envoyé	30783	PSYC
pas de retour 23-11-2023	30801	ECOGC
pas de retour 24-11-2023	30806	PSYC
pas de retour 30-11-2023	30830	POLIS
Complet & envoyé	30872	POLIS
09-04-24	30875	DROIT
COMPLET & envoyé	30876	POLIS
COMPLET & envoyé	30925	POLIS
pas de retour depuis le 05-12-2023	30929	INGL
Complet & envoyé	31006	ECOGL
	31032	ECOGL

COMPLET & envoyé	31038	POLIS
COMPLET & envoyé	31040	INGL
pas de retour depuis le 05-12-2023	31041	ARTP
pas de retour depuis le 04-12-2023	31043	SANTC

6.2. Annexe 2 : Message de présentation

Madame,

J'ai obtenu vos coordonnées par nom de l'organisme/de la personne

Je suis étudiante de master en horaire décalé de l'Université catholique de Louvain-la-Neuve ; en faculté de Sciences politique, économique et sociale.

Dans ce cadre, je mène une recherche en vue de la rédaction de mon mémoire de fin d'études, dont le sujet portera sur les carrières professionnelles des femmes demandeuses de protection subsidiaire, ayant obtenu le droit au séjour ou étant toujours en procédure.

Je m'intéresse plus particulièrement aux femmes francophones ou ayant un bon niveau de français, ayant travaillé en 2022 ou 2023, et qui avaient un diplôme d'enseignement supérieur avant d'arriver en Belgique.

Mon objectif est d'essayer de comprendre quels sont les processus qui permettent à ces femmes de garder ou non le même niveau de qualification que précédemment.

C'est pourquoi nom de l'organisme/de la personne m'oriente vers vous.

Seriez-vous d'accord pour me rencontrer, dans le plus strict respect de votre anonymat, et de me confier le récit de votre parcours ?

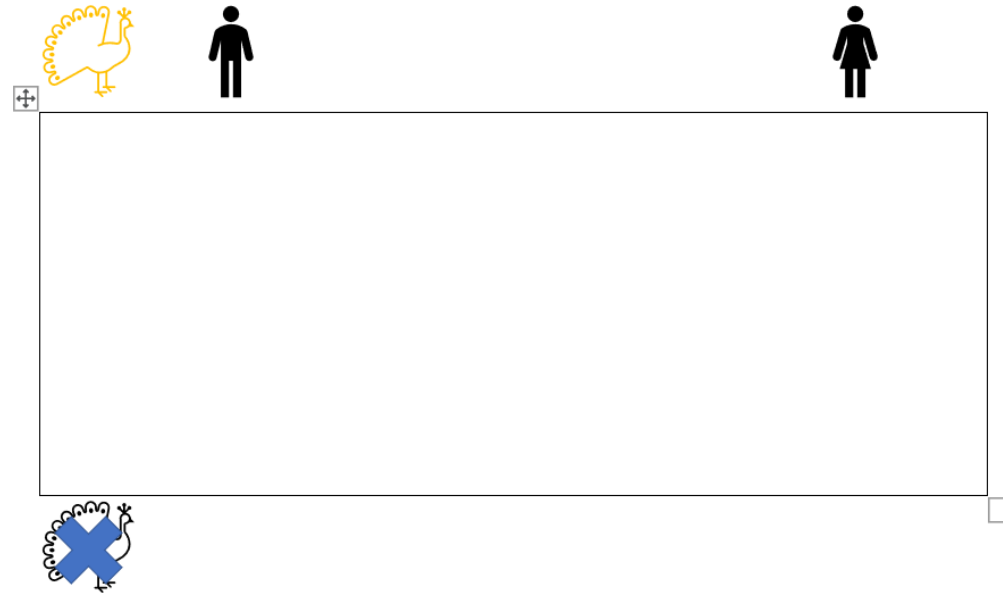
Merci de m'avoir lue.

Carine Charvet

0473/81.51.77

Carine.charvet@student.uclouvain.be

6.3. Annexe 3 Tableau utilisé pour recueillir la perception subjective de la (dé)qualification



6.4 Annexe 4 : Tableau diachronique

Temps chronologique	Temps de la vie du narrateur	Acteurs en présence + rôles de chacun	Étude Formation Emploi	Ressenti au moment des faits	Ressenti au moment du récit	Interprétations (causalité)	Adjuvants et freins (discriminations, législation, institutions...)	Capital (culturel, ethnique, social)	Genre (neutre)	Mémos sociologiques	Interprétations personnelles
	une demande d'asile ici										
2017	Madouce traverse une longue période d'attente de statut administratif en Belgique. La procédure va être très très longue parce que je venais d'Allemagne.	Le premier amour qui l'héberge et la soutient durant la procédure, et introduit avec elle une demande de cohabitation légale. J'ai aussi rencontré la... le première amour de ma vie, le.	Madouce ne peut en raison de sa situation, ni travailler, ni suivre de formation ou d'études. Elle parvient toutefois à apprendre le français. Pendant tout ce.	C'était si difficile à vivre qu'elle a envisagé de retourner en Afghanistan, malgré ce que cela impliquait.	C'était vraiment pénible, c'était la plus longue période difficile, une période des plus difficiles de ma vie, où je me sentais vraiment, vraiment, vraiment mal.	J'avais pas des droits, j'avais même pas des droits que les, comme les autres réfugiés, parce que en même temps que j'avais fait une demande d'asile, j'avais fait une demande de cohabitation.	Administrative communale. Procédure Dublin.	Amour. Capacité à apprendre.		Intersectionnalité, stratégie d'emploi formation.	Rupture en raison de son statut administratif, Madouce ne peut RIEN faire, ni travailler, ni se former via les formations reconnues, ni bénéficier des aides réservées aux demandeurs d'asile. Elle parvient quand même à se former en français et à nos codes culturels via l'éducation permanente. Elle.

UNIVERSITÉ CATHOLIQUE DE LOUVAIN

Faculté des sciences économiques, sociales, politiques et de communication

Place Montesquieu, 4 bte L2.05.01, 1348 Louvain-la-Neuve, Belgique | www.uclouvain.be/espo