



**MOVE**  
Molenbeek Vivre Ensemble

# PARCOURS D'INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE DES FEMMES ISSUES DE L'IMMIGRATION

Expérience de la Maison des Femmes-MOVE asbl Molenbeek,  
bonnes pratiques et ressources pour  
un accompagnement global

---

2025

Alyssa Ahrabare



# Table des matières

Origines du projet	1
Objectifs de l'outil	2
Etat des lieux	3
Dispositifs juridiques belges et européens en matière d'accès à l'emploi	4
Bonnes pratiques européennes en matière d'intégration professionnelle des femmes migrantes	5
Approche de la Maison des Femmes-MOVE asbl (Molenbeek)	6
Bonnes pratiques identifiées dans la pratique de la Maison des Femmes-MOVE asbl (Molenbeek)	7
Ressources pour mettre en place des activités efficaces à destination des femmes migrantes	8
Recommandations à destination des pouvoirs publics	9
Conclusion	10

Alyssa Ahrabare, autrice de l'outil, est juriste en droit des libertés fondamentales, consultante, et formatrice. Ses publications antérieures portent sur l'accès aux droits fondamentaux des femmes migrantes en Europe, la participation politique des femmes migrantes, le sentiment d'appartenance des femmes d'origine arabe en Belgique, et l'utilisation de la pratique artistique comme vecteur d'expression et bien être pour les demandeuses d'asile.

# Introduction

L'outil pédagogique "Parcours d'insertion socioprofessionnelle des femmes issues de l'immigration" prend racine dans la mission et l'expérience de la Maison des Femmes de Molenbeek (MDF), un service clé de l'asbl MOVE – Molenbeek Vivre Ensemble. Active depuis plus de 30 ans dans la promotion de la cohésion sociale, de l'inclusion et de la citoyenneté, MOVE s'inscrit dans une vision participative et égalitaire, valorisant l'autonomie, la mixité et le dialogue.

## *La Maison des Femmes : un terreau fertile dédié à l'autonomisation et à l'épanouissement des femmes issues de l'immigration*

La Maison des Femmes de Molenbeek (MDF) se distingue par une **approche holistique visant à accompagner les femmes dans leur parcours d'intégration**. Au cœur de son action se trouvent notamment la permanence sociale et l'insertion socioprofessionnelle (ISP), qui offrent un soutien global permettant aux femmes migrantes de surmonter les obstacles structurels auxquels elles font face dans leur quotidien. Ces défis incluent des problématiques liées au logement, à la langue ou encore à la santé. Grâce à un **soutien personnalisé**, les femmes accompagnées trouvent un appui concret pour mieux comprendre et naviguer le système belge.

Parallèlement, la MDF accorde une place centrale à l'apprentissage, notamment en proposant des **cours d'alphabétisation en et de français langue étrangère (FLE)** sur plusieurs niveaux. Ces formations permettent non seulement de développer des compétences techniques et pratiques, mais aussi de renforcer la confiance en soi des participantes. En acquérant de nouvelles connaissances et en valorisant leurs talents, les femmes s'ouvrent à des opportunités professionnelles et sociales.



La dimension du bien-être physique et moral occupe une place essentielle dans l'approche de la MDF. À travers des activités socioculturelles, sportives ou artistiques, et des ateliers de développement personnel, les femmes sont encouragées à prendre soin d'elles, à se reconnecter à leur corps et à (re)trouver un équilibre émotionnel. **Ces moments contribuent à briser l'isolement social, à créer une communauté solidaire et à renforcer les liens de confiance entre les participantes, leur offrant des espaces sûrs où elles peuvent s'exprimer librement et partager leurs histoires.** L'ensemble de ces actions s'articule dans une dynamique de mise en réseau, qui joue un rôle clé. En forgeant des espaces de collaboration, la MDF fait naître un écosystème d'entraide et offre aux femmes les outils nécessaires pour se projeter avec confiance dans leur avenir et jouer un rôle actif dans la société.

## Le réseau RIFI, pont entre les sphères militantes et académiques

Le réseau RIFI favorise l'échange de pratiques interculturelles et féministes pour les professionnel·les accompagnant les femmes multivulnérabilisées. Il est composé d'associations féministes, interculturelles et de partenaires académiques, dont AWSA-Be (Arab Women's Solidarity Association – Belgium), la Maison des Femmes MOVE asbl, Vie Féminine, le Grain asbl, le Collectif OXO et, le Collectif Transition et Résistance.

La création de ce réseau répond à un double objectif :

- **Réflexion collective et théorisation des pratiques de terrain** : L'associatif manque souvent de temps pour formaliser les expériences. RIFI offre un espace pour analyser, conceptualiser et partager les pratiques.
- **Structuration d'un réseau interdisciplinaire permettant d'articuler les connaissances théoriques et pratiques autour de trois axes** : violences sexistes et sexuelles, intersectionnalité et discriminations multiples et insertion professionnelle.



Ces synergies entre acteurs et actrices de terrain et monde académique ont notamment débouché sur un colloque international en avril 2023, organisé à la MDF, lors duquel un ouvrage sur les violences genrées et enjeux interculturels et féministes a été présenté, renforçant les fondations théoriques du réseau.

Le projet RIFI illustre comment un service de proximité, comme la MDF, peut se transformer en laboratoire pour la promotion de bonnes pratiques sociale et féministe, à travers la formalisation de ses expériences en une méthode reproductible. C'est l'esprit de cet outil, qui vise à donner des clefs de compréhension et de fonctionnement pour accompagner efficacement les femmes migrantes dans leur chemin vers l'autonomie et l'emploi.

# Objectifs de l'outil

L'objectif principal de cet outil pédagogique est de **mettre en lumière l'expérience de terrain développée par la Maison des Femmes-MOVE asbl de Molenbeek (MDF) dans l'accompagnement des femmes migrantes vers l'insertion socioprofessionnelle**. En s'adressant à un public souvent marginalisé, la MDF a pu construire un **modèle d'intervention qui répond aux besoins spécifiques de ces femmes, souvent exclues du marché de l'emploi**.

La diversité parmi les femmes migrantes est immense, reflétant des réalités multiples conditionnées par leur âge, leur statut migratoire, la durée de résidence dans le pays d'accueil, leurs qualifications, leur situation familiale et leurs expériences de vie, et bien d'autres facteurs. Chaque parcours est unique, mais la majorité reste marquée par des défis spécifiques liés aux discriminations systémiques et aux obstacles structurels.

Certains groupes de femmes migrantes sont **particulièrement marginalisées** : les femmes primo-arrivantes, les femmes en situation de précarité extrême, celles faiblement ou non scolarisées et les mères de famille monoparentale par exemple. Cet outil pédagogique se concentre majoritairement sur ces femmes, qui constituent le public principal de la Maison des Femmes (MDF). **Ce choix méthodologique repose sur l'approche "last girl first", qui pourrait se traduire par "ne laisser personne de côté"**. Ce principe postule que les solutions conçues pour répondre aux besoins des populations les plus vulnérables et discriminées bénéficient, en fin de compte, à l'ensemble de la société.

Dans ce cadre, en ciblant les femmes migrantes les plus précarisées, l'objectif n'est pas seulement de répondre à leurs besoins spécifiques, mais également de valoriser des pratiques transférables permettant de déconstruire les inégalités structurelles de manière plus large. Comme le dit l'adage, "qui peut le plus, peut le moins" : en soutenant celles qui cumulent les vulnérabilités, **on construit une société plus solidaire et équitable, où les droits fondamentaux sont mieux garantis pour toutes et tous**.

L'outil "Parcours d'insertion socioprofessionnelle des femmes issues de l'immigration" vise à conceptualiser l'expérience de terrain de la MDF en présentant :

- **Les étapes, les obstacles et les réussites qui jalonnent les parcours des publics accueillis** : Comprendre pleinement les enjeux auxquels les femmes migrantes font face dans leur parcours vers l'emploi est la condition *sine qua non* d'un accompagnement réussi.
- **Les pratiques de la MDF, ses réussites mais aussi les défis rencontrés** : À travers une analyse des projets menés – leurs descriptions, leurs aboutissements et des témoignages de participantes – l'objectif est de dégager des bonnes pratiques ainsi qu'une méthodologie reproductible pour inspirer d'autres structures.
- **Des recommandations concrètes** afin d'alimenter les politiques publiques en faveur de l'insertion socioprofessionnelle des femmes issues de l'immigration en Belgique et en Europe.

# État des lieux

L'immigration a joué un rôle central dans le développement économique et démographique de la Belgique tout au long de son histoire.

Depuis 1995, la croissance de la population belge est presque entièrement attribuable aux entrées nettes de ressortissant-es étranger-es, qu'ils/elles proviennent de l'Union européenne ou de pays tiers. En parallèle, le pays connaît une émigration régulière de ses citoyen-nes, tandis que le solde naturel – la différence entre naissances et décès – diminue progressivement (**Conseil Supérieur de l'Emploi, *Les immigrés nés en dehors de l'Union européenne sur le marché du travail en Belgique, 2018***).

Les politiques migratoires belges, historiquement conçues pour répondre aux besoins économiques, ont évolué au fil des décennies. Après les grands conflits mondiaux, l'immigration visait principalement à combler les pénuries de main-d'œuvre. Le regroupement familial a été instauré pour stabiliser cette main-d'œuvre sur le territoire. **Les flux migratoires ont souvent été ajustés en fonction des fluctuations économiques, devenant plus restrictifs lors des périodes de ralentissement.** Depuis les années 1990, des crises régionales, comme celles des Balkans ou du Moyen-Orient, ont marqué une nouvelle étape avec une hausse des demandes d'asile. En 2015, la Belgique a enregistré un pic de 44 700 demandes, avant que les flux ne se stabilisent autour de 18 000 par an ces dernières années. Ces mouvements migratoires ont transformé la composition de la population belge. Alors qu'au XIXe siècle, moins de 3 % des habitant-es étaient né-es à l'étranger, ce chiffre a atteint 16,4 % en 2018. **Bruxelles, en particulier, concentre une part importante de cette population immigrée, en raison de facteurs tels que l'existence de communautés établies, la langue d'origine et les opportunités d'emploi.** Certaines communes bruxelloises en particulier, comme Saint-Josse-Ten-Noode (18 %) ou **Molenbeek** (15 %) accueillent une forte proportion de résident-es étranger-es (**Conseil Supérieur de l'Emploi, *Les immigrés nés en dehors de l'Union européenne sur le marché du travail en Belgique, 2018***).

**Bien que longtemps oubliées des politiques migratoires, où considérées uniquement sous le prisme de la réunification familiale, les femmes constituent aujourd'hui environ la moitié des populations migrantes dans le monde et en Belgique.** Environ 48% des immigrations mondiales concernent des femmes (**UN DAES, *«International Migrant Stock 2020»*, 2020**). En Belgique, elles représentent 46% des immigrations étrangères (**Myria. *«La migration en chiffres et en droits 2022»*, 2022**). Les femmes migrantes font face à des réalités spécifiques qui peinent à être efficacement traitées par les systèmes juridiques en Europe.

Les résultats en matière d'emploi pour les personnes immigrées en Belgique figurent parmi les pires de l'UE (**Eurostat, *«Taux d'emploi par sexe, âge et pays de naissance»*, 2018**).

- Le taux d'emploi pour les personnes de 20-64 ans issues de l'immigration est de 53.9%, contre 72% pour les personnes natives du même âge.
- Les femmes migrantes rencontrent un taux d'emploi plus faible que les hommes migrants (14.9% de différence), mais également que les femmes nées en Belgique (15.1% de différence).
- Le taux d'emploi est encore plus bas si l'on analyse uniquement les données concernant femmes migrantes nées en dehors de l'UE.

## Enjeux de l'insertion socioprofessionnelle des femmes migrantes

L'insertion socioprofessionnelle (ISP) représente une dimension cruciale de l'intégration des femmes migrantes, car l'accès à l'emploi conditionne de manière transversale l'ensemble des étapes nécessaires à leur autonomisation et à leur inclusion dans la société d'accueil. Loin de se limiter à une activité économique, l'emploi constitue un levier fondamental pour accéder à l'indépendance financière, rompre l'isolement social et renforcer leur pouvoir d'agir face à des situations de violence ou d'exploitation.

L'autonomie financière est essentielle pour garantir la capacité à faire des choix libres et éclairés, notamment en matière de logement, d'éducation des enfants et de participation sociale. Sans ressources propres, les femmes peuvent rester vulnérables à des dynamiques de contrôle. C'est ce qui est reflété par le témoignage de Houda Lazghab, chargée d'insertion socioprofessionnelle à la MDF, qui se souvient de l'un des premiers suivis qu'elle a réalisés :

*« Elle cumulait les défis : un français mal maîtrisé, une précarité économique importante, et une situation familiale très difficile marquée par les violences conjugales. Malgré tout, elle avait une très grande volonté de s'en sortir. À travers un accompagnement global – cours d'alphabétisation, orientation vers une maison médicale, soutien psychologique, coaching adapté pour la recherche d'emploi avec des images, et même un relooking pour ses entretiens – elle a trouvé la force de se sauver elle et sa fille. Cet emploi a été la clé de son indépendance : elle a pu quitter son conjoint violent, trouver un logement et commencer une nouvelle vie. »*

Houda Lazghab, chargée du service d'ISP de la Maison des Femmes de Molenbeek



Le travail est également un espace où les femmes tissent souvent des liens sociaux et professionnels. Ces réseaux peuvent agir comme des moteurs d'intégration sociale, car ils permettent de s'extraire de l'isolement et accéder à des opportunités nouvelles.

L'insertion socioprofessionnelle, lorsqu'elle est accompagnée d'un soutien adapté (linguistique, psychologique, administratif), devient ainsi une clé de voûte pour transformer la migration en un parcours d'intégration réussie. Il est impératif de placer l'ISP au centre des politiques publiques d'intégration et des dispositifs d'accompagnement, afin de garantir que les femmes migrantes puissent accéder à des emplois décents et pleinement participer à la vie sociale et économique des pays d'accueil.

## Situations vécues par les femmes issues de l'immigration sur le marché de l'emploi



La situation des femmes sur le marché du travail reste marquée par des inégalités structurelles significatives, particulièrement pour les femmes migrantes. Si le taux d'emploi des femmes a augmenté, passant de 50 % à 67 % en 2021 (*Conseil Supérieur de l'Emploi, La participation des femmes au marché du travail, 2023*), la segmentation par sexe reste importante, avec des différences marquées dans les secteurs d'activité, les niveaux hiérarchiques et les types d'emplois occupés. Les femmes sont surreprésentées dans les métiers liés aux soins, à l'éducation et aux services, tandis que les hommes sont majoritaires dans les secteurs de l'industrie, de la construction et de l'informatique.

Ces disparités sont encore plus marquées parmi les femmes d'origine extra-européenne et celles ayant un faible niveau de diplôme. Les écarts se creusent particulièrement après la maternité, à l'occasion de laquelle interviennent souvent des interruptions de carrière ou réductions du temps de travail. Les normes sociales et les discriminations alimentent ces écarts : les femmes consacrent davantage de temps aux tâches domestiques et parentales, et elles accèdent moins souvent aux promotions ou aux échelons supérieurs de la hiérarchie (*Ibid.*).

L'écart salarial entre les femmes et les hommes demeure une réalité révélatrice des discriminations systémiques dans le secteur de l'emploi. D'après Eurostat, en 2022, l'écart moyen de salaire en fonction du sexe en UE était de 12,7%. Ces inégalités traduisent une sous-valorisation globale des compétences et du potentiel des femmes.

À caractéristiques équivalentes, les femmes ont moins de chances d'être en emploi que les hommes, un écart plus marqué pour celles nées hors de l'UE. Leur probabilité d'emploi est réduite de 23 %, soit deux fois plus que pour les natives (*Ibid.*). Les disparités varient selon l'origine : les migrantes venant du Maghreb ou de la Turquie ont des taux d'emploi encore plus inférieurs à ceux des hommes de mêmes régions. Ce phénomène s'explique par des obligations familiales accrues, 61 % des femmes immigrées non-UE inactives sont au foyer, contre 25 % des natives (*Ibid.*), le chômage dans les pays d'origine et l'insuffisance des dispositifs d'insertion en Belgique. Ces tendances évoluent selon la durée de résidence et le statut migratoire.

## *Discriminations multiples vécues par les femmes migrantes sur le marché de l'emploi*

La situation des femmes issues de l'immigration sur le marché de l'emploi reflète un cumul de discriminations liées à leur sexe, origine, situation économique, statut administratif, religion, couleur de peau et situation familiale, parmi d'autres facteurs.

La discrimination constitue l'une des violations les plus courantes des droits fondamentaux. Les principes d'égalité en dignité et en droits, ainsi que celui de la non-discrimination, sont inscrits dans la **Déclaration universelle des droits de l'Homme** (articles 1 et 2). La **Convention Européenne des Droits de l'Homme** (article 14) et la **Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne** (article 21) visent également la protection contre les discriminations.

La discrimination se manifeste sous différentes formes : directe, indirecte, structurelle et multiple. **La discrimination multiple, qui englobe la discrimination intersectionnelle, est particulièrement complexe car elle résulte de l'interaction de plusieurs critères (sexe, origine, handicap, etc.), créant des formes spécifiques et cumulatives de désavantages.** Bien que ce concept soit désormais largement reconnu, il reste insuffisamment traduit dans le droit et les pratiques juridiques, limitant ainsi la capacité à traiter ces cas de manière exhaustive.

En France, une étude a révélé que **le port du voile diminue de plus de 80% les chances de décrocher un entretien** après une candidature spontanée pour un contrat d'apprentissage dans une entreprise (Observatoire National des Discriminations et de l'Égalité dans le Supérieur, rapport d'étude n° 4-04., *Discrimination à l'embauche des femmes voilées en France : un test sur l'accès à l'apprentissage, 2024*).

*« Les femmes portant le hijab sont souvent confrontées à de nombreux obstacles lors de la recherche d'emploi. Elles se heurtent à l'accent mis par les gestionnaires sur le hijab plus que sur leurs qualifications, leurs capacités. Leurs CVs sont souvent rejetés malgré l'expérience et les qualités citées. C'est malheureusement ma douloureuse expérience qui m'a poussée à chercher d'autres façons d'atteindre mes objectifs. C'est à cette époque que j'ai participé au projet de lutte contre les discriminations de la MDF. J'ai rencontré un groupe de femmes merveilleuses qui a vécu la même expérience, cela a soulagé ma douleur. Grâce à ce programme, j'ai pris connaissance d'un ensemble de lois et de lignes directrices qui me manquaient pour m'encourager à aller de l'avant. »*

Fadoua, participante au projet de la Maison des Femmes de Molenbeek "Lutte contre les discriminations"



## **Défis liés aux difficultés de reconnaissance des qualifications des femmes migrantes et à la qualité de l'emploi**

La **Directive 2009/50/CE** de l'Union européenne définit les conditions de séjour des ressortissant-es de pays tiers à des fins d'emploi qualifié, ciblant les personnes disposant de diplômes supérieurs et de compétences particulières. Cependant, la réalité montre un décalage entre les diplômes obtenus par les personnes migrantes dans leur pays d'origine et leur capacité à obtenir un emploi dans le secteur d'activité correspondant une fois dans le pays d'accueil.

Selon **Eurostat**, en Belgique, en 2023, 36% des personnes nées en dehors de l'Union européenne et titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur étaient surqualifiées" pour l'emploi qu'elles exerçaient (**SPF Emploi, Travail et Concertation sociale et Unia, Monitoring Socio Économique, 2022**). Cette **déqualification** - situation dans laquelle les personnes occupent un poste inférieur à leur niveau formel d'éducation - est légèrement supérieure chez les femmes migrantes que chez les hommes migrants - 34 % pour les hommes et 36 % pour les femmes dans les pays de l'OCDE (**Réseau européen des migrations, Intégration des femmes migrantes, 2022**).

Le manque de mécanismes harmonisés pour la reconnaissance des diplômes et des qualifications obtenus à l'étranger constitue un frein majeur à l'accès à un emploi épanouissant. Le processus de validation des acquis, souvent complexe et coûteux, dissuade de nombreuses personnes migrantes de le poursuivre. L'absence d'équivalence automatique, souvent perçue comme une stratégie protectionniste des pays d'accueil, limite encore l'accès des personnes migrantes à des emplois correspondant à leur niveau de compétence. Les professions réglementées (santé, enseignement, services sociaux) imposent des démarches administratives lourdes, particulièrement en Belgique. En outre, les stéréotypes racistes jouent également un rôle, certain-es recruteur-es doutant parfois de la qualité des diplômes des pays en développement, ou suspectant des pratiques de corruption dans leur obtention.

La déqualification des personnes migrantes entraîne un gaspillage des ressources humaines et limite la contribution des personnes migrantes qualifiées au développement socio-économique des pays d'accueil. **Le déclassement alimente un sentiment d'exclusion, un stress accru, et des problèmes de santé mentale.**

Qu'elles soient déqualifiées ou dépourvues de qualification formelle, les travailleuses migrantes sont souvent cantonnées à certains secteurs de métiers précaires dans les pays d'accueil.

- Elles sont surreprésentées dans les **métiers du soin**. Ce secteur, essentiel au fonctionnement des sociétés, est marqué par une précarité structurelle. Les femmes, en particulier celles issues de l'immigration, y occupent des emplois à faible rémunération, avec des opportunités limitées de progression professionnelle.
- Elles sont surreprésentées dans l'**économie informelle**, ainsi que dans le secteur du **travail domestique**, où elles subissent des conditions de travail difficile, un manque de protection sociale, ainsi que de forts risques d'exploitation de la part de leurs employeurs/employeuses.

Les **titres-services**, système largement utilisé dans plusieurs pays européens, notamment en Belgique, jouent un rôle ambigu dans l'intégration professionnelle des personnes migrantes, en particulier des femmes. Conçus comme un mécanisme facilitant l'accès légal au travail dans le secteur des services domestiques (ménage, repassage, aide aux courses, etc.), ils offrent une porte d'entrée au marché de l'emploi pour les personnes peu ou pas qualifiées. Cependant, ce système est marqué par des impacts négatifs importants : Ainsi, **les titres-services sont associés à des salaires bas, souvent au niveau du minimum légal, ainsi qu'à une absence de perspectives d'évolution professionnelle**. Les travailleuses et travailleurs soumis à ce système ne bénéficient que de droits sociaux limités, notamment en termes de couverture pour les accidents de travail ou les congés de maladie. Ces emplois sont également caractérisés par **des horaires fragmentés, des déplacements non rémunérés entre les lieux de travail, et des conditions parfois pénibles** (absence d'équipements adaptés ou de respect des droits du travail).

*« Qu'est-ce qui existe pour les femmes qu'on accompagne à part les titres-services ? Le manque d'opportunités est flagrant et on les contraint à toujours plus de précarité. Elles doivent se déplacer plusieurs fois par jour, d'un lieu de travail à un autre. Ce temps n'est pas rémunéré. »*

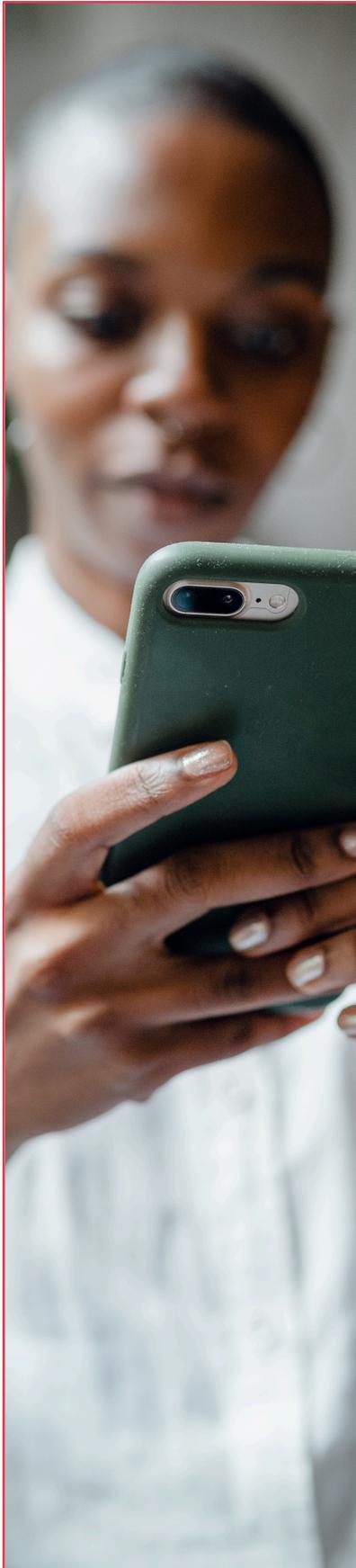
Houda Lazghab, chargée du service d'ISP de la Maison des Femmes de Molenbeek

Les **travailleuses saisonnières dans l'agriculture** font également souvent face à des conditions de travail extrêmement difficiles, avec une forte exposition aux violences et à l'exploitation. Les **agences de travail temporaire**, jouant à la fois les rôles de recruteurs et d'employeurs, exploitent souvent ces travailleuses migrantes : non-paiement ou déduction arbitraire des salaires, frais exorbitants pour des services fictifs tels que le transport ou le logement, et rétention des documents d'identité. Bien que la plupart de ces femmes ne soient pas physiquement retenues sur leur lieu de travail, **des pratiques comme l'endettement forcé et l'absence de permis de travail génèrent une forme d'asservissement économique**. L'Assemblée Parlementaire du Conseil de l'Europe considère ces conditions comme des éléments caractéristiques du travail forcé.

La situation des **travailleuses migrantes transfrontalières**, comme les 25 000 femmes marocaines qui franchissent chaque jour la frontière pour travailler à Ceuta (Espagne), illustre également des dynamiques d'exploitation. **Parmi ces femmes, 99 % exercent dans le secteur du travail domestique ou comme « femmes-mulets », transportant des marchandises lourdes**. Issues principalement de la région de Tétouan, ces femmes sont également employées dans des secteurs tels que la construction, les hôtels, ou exploitées dans la prostitution. Beaucoup d'entre elles travaillent dans des foyers sans contrat formel, pour des salaires dérisoires pouvant descendre à 200 euros par mois. Leur quotidien est marqué par des files d'attente interminables aux frontières, des violences régulières, une invisibilisation systématique et des violations de leurs droits humains.

Les secteurs d'activités au sein desquels les femmes migrantes sont représentées sont souvent exclus des régimes d'assurance sociale contributifs qui garantissent des protections essentielles, telles que **le congé maternité et l'accès aux soins de santé**. En outre, ils impliquent de longues heures de travail et une forte charge physique et émotionnelle, rarement reconnue à sa juste valeur.

## Autres barrières structurelles affectant l'accès à l'emploi des femmes migrantes



La fracture numérique constitue une barrière importante à l'accès à l'emploi pour certaines femmes migrantes, du fait, notamment, de la dépendance croissante aux services administratifs et aux plateformes de recherche d'emploi en ligne. Selon Nayé Bathily, responsable régionale chez Vie Féminine Bruxelles, cette fracture numérique touche en particulier les femmes. Dès le plus jeune âge, elles ne sont pas orientées vers les métiers de l'informatique ou vers les métiers techniques. La précarité joue également un rôle : les femmes étant plus exposées aux petites pensions et aux temps partiels ont moins accès aux outils informatiques, à l'achat d'un ordinateur ou d'une tablette. Les femmes migrantes cumulent régulièrement ces deux aspects, auxquels peut s'ajouter la barrière de la langue. Il faut maîtriser le français ou l'anglais pour avoir accès aux outils numériques en Belgique.

*« Certaines des femmes que nous accompagnons n'ont pas l'habitude d'utiliser le GPS de leur téléphone. Se déplacer dans une ville qu'elles ne connaissent pas est très difficile pour elle, ce qui constitue un frein important vers l'emploi. »*

Houda Lazghab, chargée du service d'ISP de la Maison des Femmes de Molenbeek

Les **responsabilités familiales**, qui pèsent souvent plus lourdement sur les femmes que sur les hommes, peuvent également représenter un frein déterminant dans la recherche d'emploi, particulièrement pour les mères de famille monoparentale. À Bruxelles, environ 65000 familles monoparentales sont recensées, dont 86% sont dirigées par des mères. Il existe un lien direct entre la pénurie de places en crèches et l'intégration sociale et professionnelle de ces femmes (IRFAM, *« Quel accès aux droits sociaux et économiques pour les femmes migrantes monoparentales confrontées au manque de places en crèches? »*, 2023). Les difficultés d'accès à des solutions de garde et le manque d'accompagnement des mères limite la disponibilité des femmes migrantes à suivre des formations ou des cours de langues aux horaires pas toujours adaptés à leurs réalités. En outre, les familles immigrées ont moins accès aux services sociaux liés à la petite enfance, du fait de problèmes liés à la connaissance de la langue et des rouages de l'administration (**Université Libre de Bruxelles**, rapport. *NEWCOMERS : L'intégration socio-professionnelle des primo arrivants en Belgique*. 2022). Le manque de réseaux de soutiens (sociaux ou professionnels) dans le pays d'accueil peut également jouer un rôle significatif.



## Impacts sur le bien-être et la santé mentale des femmes migrantes

Les femmes migrantes en Europe font face à des défis significatifs en matière de **santé mentale**, souvent aggravés par les violences, les discriminations systémiques et les traumatismes liés à leur parcours migratoire et à leur intégration (**European Network of Migrant Women, Mental Health and Well-Being of Migrant Women, 2021**). Ces épreuves se traduisent fréquemment par des troubles psychologiques tels que la dépression, l'anxiété et le syndrome de stress post-traumatique (SSPT). Des facteurs spécifiques exacerbent ces souffrances, notamment les délais d'attente prolongés pour accéder aux services, le manque d'information sur les soins disponibles, et des réponses médicales souvent inadéquates (**European Council on Refugees and Exiles, Health responses for refugees and migrants in Europe, 2021**).

D'après le Réseau européen des femmes migrantes, un élément central de cette détresse réside dans la perte d'identité professionnelle et d'autonomie subie pendant le processus migratoire.

L'impossibilité de retrouver un emploi qualifié ou d'exercer une profession valorisante dans le pays d'accueil intensifie le sentiment de marginalisation.

À l'inverse, l'accès à un emploi adéquat peut jouer un rôle clé dans leur rétablissement, en restaurant leur autonomie, leur dignité et leur sentiment d'utilité sociale.

*« J'ai pu accompagner une femme très résiliente dans son parcours. Elle faisait face à d'énormes obstacles pour trouver un emploi, ce qui pesait lourdement sur sa santé mentale. L'isolement et le manque de perspectives professionnelles avaient profondément affecté son estime de soi. Avec une détermination exemplaire, elle a décidé de créer sa propre ASBL. À travers ce processus, elle est passée d'apprenante en français à bénévole au sein de la Maison des Femmes, puis employée. Sortir de chez elle et participer activement à un projet lui a permis de construire des réseaux de soutien, ce qui a eu un impact positif sur son bien être psychologique et son estime de soi. Au fil du temps, elle a pris conscience de ses compétences et de sa capacité à guider et inspirer les autres. »*

Houda Lazghab, chargée du service d'ISP de la Maison des Femmes de Molenbeek

**Les obstacles structurels et sociaux auxquels les femmes migrantes font face sur le marché de l'emploi ne sont pas isolés les uns des autres mais interconnectés, ce qui exacerbe leur impact sur les parcours professionnels de ces femmes.**

# Chiffres

Avec la Grèce, la Belgique enregistre le plus faible taux d'emploi des femmes nées en dehors de l'Union européenne : 42% contre 66,2% pour les femmes nées dans l'Union européenne et 69,7% pour celles nées en Belgique.

EUROSTAT. "Women in the labour market by birth country". 2022.

En Belgique, le taux de surqualification est de 21% pour les hommes migrants et de 26,9% pour les femmes migrantes.

Eurostat, "Migrant integration statistics - over-qualification", 2023



## 79%

des personnes "regroupées" en tant que conjoint-es sont des femmes, en Belgique.

Myria, "La migration en chiffres et en droit 2019", 2019.

## 73,4%

des travailleur-ses domestiques sont des femmes, dans le monde.

# Dispositifs juridiques belges et européens en matière d'accès à l'emploi :

L'accès à l'emploi pour les femmes migrantes en Belgique et en Europe est encadré par un ensemble de dispositifs juridiques qui visent à promouvoir l'inclusion, tout en fixant des conditions pour intégrer le marché du travail. Malgré des avancées, ces cadres juridiques restent limités dans leur capacité à répondre aux réalités complexes des parcours migratoires, en particulier concernant les situations spécifiques vécues par les femmes migrantes.

## *Cadre européen pertinent*

La politique européenne en matière d'accès à l'emploi pour les personnes migrantes repose sur des acquis disséminés dans différents instruments législatifs et réglementaires ayant - pour beaucoup - évolué ces dernières années. En outre, le Plan d'action de l'Union européenne en matière d'intégration liste un certain nombre d'objectifs pertinents. Il convient de noter que les dispositions relatives à l'emploi des personnes migrantes en Europe sont mises en œuvre dans un contexte de montée de l'adhésion aux discours d'extrême droite et du sentiment anti-migration qui cristallise les rejets et discriminations. Le nouveau Pacte Asile et Migration adopté en 2024 renforce l'idée d'une "Europe forteresse" aux frontières fortes, au détriment de la protection des droits humains des personnes déplacées. Ce portefeuille de texte ne prend pas suffisamment en considération les situations spécifiques vécues par les filles et les femmes migrantes ([European Network of Migrant Women](#), "EU Migration and Asylum Pact through the Eyes of a Woman", 2023).

### Directive sur le regroupement familial (2003/86/CE) :

Adoptée en 2003, la Directive sur le regroupement familial établit un cadre commun pour les États membres de l'Union européenne afin de faciliter le regroupement des membres de la famille des ressortissant-es de pays tiers résidant légalement sur leur territoire. Son objectif est de garantir le droit à la vie familiale (protégé par l'Article 7 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne) tout en promouvant la cohésion sociale. Elle s'applique aux membres de la famille directe, tels que le ou la conjoint-e et les enfants mineurs, mais laisse une marge de manœuvre aux États pour inclure d'autres membres, comme les parents ou les enfants adultes dépendants, sous certaines conditions. La Directive fixe des critères harmonisés, comme la durée minimale de résidence du regroupant, des conditions de logement adéquat et d'assurance maladie. Notamment, la Directive impose des moyens de subsistance stables, réguliers et suffisants (art. 10, §5) qui doivent être prouvés par la personne regroupante. Ainsi, une personne touchant l'aide sociale (CPAS) ne remplit pas les conditions nécessaires au regroupement familial.

En Belgique, durant les deux premières années du regroupement familial l'article la loi prévoit que les membres de la famille peuvent perdre leur droit de séjour notamment en cas de fin de la vie conjugale ou familiale effective, du mariage ou de la relation durable avec la personne regroupante. Etant donné que la majorité des personnes regroupées sont des femmes, ces dispositions comportent le risque élevé de les maintenir dans des situations de violence, d'exploitation ou de dépendance vis-à-vis de leur conjoint, dont elles ne peuvent pas s'extraire au risque de perdre leur titre de séjour.

### Directive sur les résident-es de longue durée (2003/109/CE) :

Adoptée en 2003, la Directive sur les résident-es de longue durée vise à établir un cadre harmonisé pour accorder un statut de résident-e de longue durée aux ressortissants de pays tiers vivant légalement dans un État membre de l'UE depuis au moins cinq ans. Son objectif principal est de faciliter l'intégration des non-ressortissants de l'UE en leur offrant des droits comparables à ceux des citoyen-nes européen-nes, notamment en matière d'accès à l'emploi, à l'éducation, et à la protection sociale.

En avril 2022, la Commission européenne a proposé des amendements visant à simplifier les procédures de demande, à réduire la période de résidence requise de cinq à trois ans, et à permettre le cumul des périodes de résidence dans différents États membres. Ces modifications visent à faciliter la mobilité intra-UE en simplifiant les démarches pour s'installer dans un autre État membre et en garantissant la portabilité des droits de résidence de longue durée. Par ailleurs, ces évolutions s'inscrivent dans une stratégie plus large visant à aligner la Directive sur les politiques migratoires de l'UE, afin d'attirer et de retenir les talents provenant de pays tiers.

### Directive sur la Carte Bleue Européenne (2009/50/CE) :

La Directive sur la Carte Bleue Européenne (2009/50/CE) vise à faciliter l'entrée et le séjour des travailleurs et travailleuses hautement qualifiés issus de pays tiers dans l'Union européenne. Elle établit un cadre harmonisé pour attirer des talents étrangers dans des secteurs stratégiques nécessitant des compétences avancées, tels que la technologie, la médecine ou l'ingénierie.

Les titulaires de cette carte bénéficient de droits étendus, notamment un accès facilité au marché du travail, des conditions de regroupement familial avantageuses et des perspectives de mobilité intra-européenne.

Cependant, cette Directive présente des limitations importantes, notamment en excluant les emplois moins qualifiés ou non réglementés, où les besoins en main-d'œuvre sont également criants dans de nombreux États membres. Cette restriction impacte négativement les femmes migrantes qui sont surreprésentées dans les secteurs dits "peu qualifiés", tels que les services à la personne, le nettoyage ou l'agriculture saisonnière. Ces secteurs, bien qu'essentiels au fonctionnement des sociétés européennes, ne bénéficient pas de l'attention ni des mécanismes de facilitation prévus pour les professions hautement qualifiées. Par ailleurs, l'absence de prise en compte des inégalités systémiques qui limitent l'accès des femmes à des formations qualifiantes dans leurs pays d'origine renforce cette exclusion.

### Directive Qualification (2011/95/UE) :

La Directive Qualifications (2011/95/UE) établit un **cadre commun pour garantir les droits des réfugié-es et des bénéficiaires de la protection subsidiaire dans l'Union européenne**, y compris l'accès au marché du travail dans des conditions équivalentes à celles des citoyen-nes des États membres. Cette mesure vise à faciliter leur intégration socio-économique et leur permettre de reconstruire une vie stable et digne. Cependant, malgré ces garanties, de nombreux obstacles pratiques entravent sa mise en œuvre.

Les femmes réfugiées font face à des défis spécifiques dans le processus de demande d'asile ou de protection internationale. Bien que les violences fondées sur le sexe, telles que les mariages forcés ou les mutilations sexuelles féminines (MSF), soient reconnues par le droit international comme des motifs d'octroi de l'asile, elles ne sont pas systématiquement prises en compte dans les procédures nationales - la Directive Qualification omettant les violences sexistes et sexuelles. De plus, les contextes d'accueil ne tiennent pas toujours compte des besoins particuliers des femmes, ce qui limite leur accès aux services adaptés.

Il convient de noter que, du fait de la ratification par l'UE de la Convention d'Istanbul en 2024, la Cour de Justice de l'Union Européenne, réunie en Grande Chambre, a statué que les femmes, dans leur ensemble, peuvent être regardées comme appartenant à un groupe social au sens de la Directive Qualification et bénéficier du statut de réfugié si les conditions prévues par cette directive sont remplies (Cour de Justice de l'Union Européenne (CJUE), arrêt WS rendu dans l'affaire C-621/21 en réponse à une demande de décision préjudicielle par le juge bulgare, 16 janvier 2024). Tel est le cas lorsque, dans leur pays d'origine, elles sont exposées, en raison de leur sexe, à des violences physiques ou mentales, y compris des violences sexuelles et domestiques. Si les conditions d'octroi du statut de réfugié ne sont pas remplies, elles peuvent bénéficier du statut de la protection subsidiaire, notamment lorsqu'elles courent un risque réel d'être tuées ou de subir des violences. Cette avancée importante - qui doit être suivie d'une mise en œuvre effective par les États membres - reste à relativiser du point de vue de l'accès à l'emploi : une fois leur statut obtenu, les femmes réfugiées continuent de subir des discriminations intersectionnelles.

### Directive sur les permis uniques (2011/98/UE) :

La Directive sur les permis uniques (2011/98/UE) offre un cadre simplifié pour les ressortissant-es de pays tiers souhaitant vivre et travailler dans l'Union européenne. En rassemblant en une seule procédure les démarches administratives nécessaires à l'obtention d'un permis de séjour et de travail, cette Directive vise à réduire les délais et les complexités liés à l'immigration légale. Elle constitue une avancée importante pour harmoniser les conditions d'entrée et de séjour des personnes étrangères travaillant dans l'UE, tout en garantissant des droits minimaux en matière de conditions de travail, de sécurité sociale et d'égalité de traitement avec les citoyen-nes des États membres.

Cependant, l'application de cette Directive reste conditionnée à des facteurs qui en limitent l'accès, notamment la situation du marché du travail dans les États membres et les quotas spécifiques fixés par certains pays pour réguler les flux migratoires. Ces restrictions peuvent entraîner des disparités importantes entre les pays de l'UE, créant un accès inégal aux permis uniques selon la demande locale de main-d'œuvre ou les politiques migratoires nationales. Cette fragmentation affecte particulièrement les femmes migrantes, qui sont souvent employées dans des secteurs moins valorisés ou peu reconnus. Ces métiers, bien que essentiels, sont rarement intégrés dans les priorités des politiques de recrutement définies par les quotas nationaux.

### Cadre Européen des Certifications (CEC):

La reconnaissance des qualifications professionnelles obtenues en dehors de l'Union européenne repose sur des dispositifs comme le **Cadre Européen des Certifications (CEC)**, qui vise à établir des équivalences entre les diplômes internationaux et les niveaux de qualification européens. Ce système est conçu pour faciliter la mobilité professionnelle des personnes migrantes en rendant leurs compétences visibles et comparables dans les différents États membres. En théorie, il permet aux personnes qualifiées de valoriser leurs acquis et d'accéder à des emplois correspondant à leur niveau de compétence, tout en répondant aux besoins en main-d'œuvre de l'UE.

Cependant, dans la pratique, ce processus est souvent marqué par des obstacles majeurs. **Les démarches administratives pour obtenir une équivalence sont complexes, coûteuses et longues, impliquant souvent des traductions certifiées, des validations ou des examens complémentaires.** Ces exigences découragent de nombreuses migrantes qualifiées, en particulier celles en situation de précarité, qui n'ont ni les ressources financières ni le temps nécessaire pour s'engager dans cette voie. De plus, la reconnaissance est parfois limitée à une simple équivalence de niveau, sans reconnaissance des spécialisations spécifiques, ce qui réduit la valeur professionnelle du diplôme.

### EU Talent Pool :

Le 15 novembre 2023, la Commission a publié un projet visant à créer un **Talent Pool européen, une plateforme dédiée au recrutement international pour répondre aux pénuries de main-d'œuvre.** Cette plateforme en ligne a pour objectif de mettre en relation les offres d'emploi des employeurs et employeuses en Europe avec les profils de chercheurs d'emploi provenant de pays tiers. **Le Talent Pool ambitionne de couvrir des postes à tous les niveaux de compétences – élevé, intermédiaire et faible – et de compléter la plateforme EURES existante en offrant des services supplémentaires.** Ces services incluront des informations sur les règles de recrutement et d'immigration, les procédures de reconnaissance des qualifications, ainsi que les conditions de vie et de travail dans l'UE. **Des Points de Contact Nationaux** dans les États membres participants apporteront un soutien spécifique.

Cependant, plusieurs critiques ont été soulevées concernant ce projet. **Le document manque de prise en compte des situations spécifiques des femmes migrantes, en particulier en ce qui concerne les disparités d'accès à l'éducation et à la formation dans les pays d'origine,** qui affectent de manière disproportionnée les femmes, alors même que ces dernières représentent une proportion importante des travailleuses dans certains secteurs ciblés par le Talent Pool, comme les métiers du soin et du lien. De plus, **le projet ne propose pas de mesures concrètes pour protéger les recrues des pays tiers contre les discriminations et l'exploitation.** Le projet est également critiqué pour son absence de clarté sur les moyens d'atteindre les femmes vivant dans des camps de réfugié-es ou en zones rurales (**European Network of Migrant Women's Review of the Proposal for EU Talent Pool by the European Commission, 2024**).

### Plan d'action de l'Union européenne en matière d'intégration (2021 - 2027) :

Le plan d'action cible les domaines de l'éducation et la formation, les possibilités d'emploi et la reconnaissance des compétences, la promotion de l'accès aux services de santé et l'accès au logement. Il reconnaît de manière explicite la "dimension de genre" et la nécessité de garantir l'inclusion des femmes (notamment au marché de l'emploi).

Le plan d'action est un instrument **non-contraignant**, ce qui signifie que les Etats membres n'ont pas d'obligation effective de mise en œuvre. Ainsi, un état des lieux révèle qu'une majorité d'États membres de l'UE ont mis en place des politiques d'intégration, mais que seuls quelques-uns d'entre eux traitent spécifiquement des femmes dans ces politiques. Dans la plupart des États membres de l'UE, l'intégration des femmes migrantes n'est pas actuellement une priorité politique nationale (**European Migration Network, Intégration des femmes migrantes, 2022**).

### Dispositifs spécifiques pour les réfugié-es ukrainien-nes :

L'Union européenne a pris plusieurs mesures pour soutenir les réfugié-es ukrainien-nes fuyant l'invasion russe et leur témoigner sa solidarité. Parmi celles-ci, la décision d'exécution (UE) 2022/382 introduit une protection temporaire, basée sur la directive 2001/55/CE.

Ces initiatives visent à organiser une reconnaissance des qualifications de ces réfugié-es, simplifier les démarches académiques, fournir des outils électroniques, traiter les preuves incomplètes, et adapter les exigences pour certaines professions. Pour soutenir ces efforts, l'UE a mis en place des mesures concrètes, comme un centre de ressources sur les qualifications ukrainiennes par la Fondation européenne pour la formation, l'adaptation de l'outil eTranslation pour des traductions rapides en ukrainien et russe, ainsi qu'une approche flexible pour les réfugiés sans documents originaux, permettant par exemple la réémission numérique de certificats.

Ces dispositifs sont des bonnes pratiques qui devraient être étendues à l'ensemble des personnes migrantes et réfugiées travaillant en UE.

## Cadre belge :

Les ressortissants de pays tiers peuvent travailler en Belgique à condition d'obtenir un permis de travail (type B) ou une carte unique combinant permis de séjour et de travail. Les réfugié-es et les bénéficiaires de la protection subsidiaire ont un accès direct à l'emploi sans permis spécifique.

### Reconnaissance académique et professionnelle :

- Le Service des équivalences des diplômes (FWB) permet aux personnes diplômées hors UE de faire reconnaître leurs qualifications. Toutefois, ce processus reste souvent long et peu accessible pour les femmes migrantes, notamment en raison du coût et des exigences administratives.
- Les professions réglementées (médecin-es, enseignant-es, ingénieurs-e) nécessitent des autorisations spécifiques et des validations additionnelles, rendant l'accès à ces secteurs particulièrement difficile.

### Formation et validation des compétences :

- Les Centres de Validation des Compétences (CVDC) offrent des certificats reconnus pour des métiers spécifiques, sans nécessiter de diplôme préalable, basés sur des tests pratiques. Ces dispositifs visent à intégrer les femmes migrantes dans des secteurs comme l'aide à domicile ou la couture, mais restent limités en termes de diversité de métiers proposés.

### Plan de diversité Actiris :

- Le Plan de diversité d'Actiris vise à promouvoir une meilleure inclusion sur le marché du travail en Région de Bruxelles-Capitale en encourageant les entreprises à adopter des pratiques de recrutement inclusives.
- Ce programme propose des outils tels que des formations sur les biais inconscients, des diagnostics de diversité, et des incitations financières pour inciter les employeurs à diversifier leurs équipes.
- Bien que prometteur, son impact réel reste limité face aux discriminations systémiques. Les entreprises peuvent adopter une approche superficielle du plan, se limitant à des mesures symboliques (comme la rédaction de chartes de diversité) sans véritable transformation des pratiques ou de leur culture organisationnelle. En outre, l'évaluation et le suivi des résultats restent souvent insuffisants pour garantir des progrès durables.

Actiris propose également des dispositifs de bénévolat visant à réinsérer les personnes éloignées du marché de l'emploi, en leur permettant d'acquérir de nouvelles compétences ou expériences professionnelles. Ces dispositifs sont régulièrement critiqués, notamment parce qu'ils peuvent conduire à une exploitation déguisée des personnes précaires. Sous couvert de réinsertion, ces personnes travaillent gratuitement ou pour une rémunération symbolique, ce qui ne garantit ni leur dignité, ni leur autonomie financière. En réalité, ces dispositifs peuvent renforcer la précarité, d'autant que les parcours de bénévolat ne se traduisent pas systématiquement par un emploi stable.

# Bonnes pratiques européennes en matière d'insertion socio-professionnelle des femmes migrantes :

Plusieurs pays européens ont mis en place des **programmes spécifiques pour favoriser l'intégration professionnelle des femmes migrantes**. Ces initiatives, bien que leur impact positif soit parfois à nuancer, offrent des exemples inspirants pour surmonter les obstacles structurels et sociaux auxquels ce public est confronté.



## SUÈDE PROGRAMME D'ÉQUIVALENCE DES DIPLÔMES

La Suède a lancé en 2015 le **programme Fast Track** pour intégrer rapidement **les personnes migrantes qualifiées dans des secteurs en pénurie de main-d'œuvre**. Destiné aux personnes **primo-arrivantes** disposant de compétences dans des domaines comme l'enseignement, la santé, ou la restauration, il combine **formation en milieu de travail, cours de langue et reconnaissance des qualifications étrangères**. L'objectif est de garantir un emploi correspondant aux compétences des participant-es **dans les deux ans suivant leur arrivée**.

Les mesures Fast Track sont élaborées pour chaque secteur grâce à la **coopération proactive des partenaires sociaux, qui mettent en œuvre les programmes de travail en collaboration avec le gouvernement**. Le programme mobilise des partenariats entre le **service public de l'emploi, les syndicats, les employeurs/employeuses et des agences gouvernementales**. Ces acteurs et actrices collaborent pour définir des parcours de formation adaptés aux besoins des secteurs en tension. Jusqu'à présent, le programme a été mis en œuvre dans **la restauration et l'hôtellerie, les soins de santé, l'enseignement et le travail social**.

Par exemple, les futur-es enseignant-es bénéficient d'une formation intensive en suédois, d'un stage d'observation auprès d'un-e enseignant-e local-e, suivi d'un apprentissage en école, tout en valorisant les diplômes obtenus dans leur pays d'origine. **Sans ce programme, ces professionnel-les auraient dû suivre une formation de sept ans pour enseigner en Suède, décourageant un grand nombre de candidat-es**. Désormais, il leur est possible de trouver un emploi en deux ans. **Il est estimé que 60 enseignant-es migrant-es par an seront recruté-es par ce biais pour répondre à la pénurie actuelle à Stockholm**.

Le programme a bénéficié d'un important financement gouvernemental, atteignant 60,2 millions de dollars en 2017, avant de diminuer progressivement.



## DANEMARK MENTORAT ET ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUALISÉ

Le Centre danois pour le genre, l'égalité et l'ethnicité (KVINFO) a développé un réseau de mentorat spécifiquement conçu pour soutenir les femmes issues de familles de réfugiés et d'autres communautés migrantes dans leur parcours professionnel. Ce programme, centré sur l'emploi, permet à des femmes établies dans le monde du travail danois d'accompagner des mentorées en partageant leurs connaissances sur la recherche d'emploi, les entretiens, la culture d'entreprise et les opportunités professionnelles. Les mentors s'engagent également à faciliter l'accès à leurs réseaux pour élargir les perspectives des mentorées.

Depuis sa création en 2002, le réseau a impliqué plus de 7 000 participantes, avec la participation de 2 600 femmes mentors expérimentées et 3 500 mentorées venant de plus de 140 pays. Aujourd'hui, environ 400 duos de mentorat sont actifs, formés en fonction des parcours éducatifs ou professionnels communs entre mentors et mentorées.

## ITALIE SOUTIEN A L'ENTREPRENEURIAT



Le programme Futurae, mis en place en Italie, est conçu pour accompagner les femmes migrantes dans la création et le développement de leur propre entreprise. Ce dispositif répond à un double objectif : promouvoir l'autonomie économique des femmes migrantes et renforcer leur inclusion sociale en valorisant leurs compétences et leur créativité, en leur fournissant des outils et un soutien adapté,

Futurae propose une approche intégrée pour répondre aux besoins variés des bénéficiaires. Le programme offre des formations en gestion d'entreprise, couvrant des sujets comme l'élaboration d'un plan d'affaires, la gestion financière, et les stratégies de marketing, la gestion administrative.

Grâce à des partenariats avec des institutions de microfinance, Futurae facilite l'obtention de microcrédits pour permettre aux femmes de financer leurs projets. Ces crédits, souvent inaccessibles aux migrantes via les circuits bancaires traditionnels, permettent de couvrir des dépenses essentielles telles que l'achat d'équipements, la location d'espaces ou le lancement d'activités.

Depuis sa mise en œuvre, Futurae a permis à des centaines de femmes migrantes de lancer leur entreprise, en particulier dans les secteurs de la restauration, de l'artisanat, et des services. Ces entreprises, souvent axées sur les savoir-faire et les traditions des pays d'origine des participantes, jouent un rôle important dans la valorisation de la diversité culturelle et dans l'enrichissement de l'économie locale.

## Initiatives de la société civile et projets européens

En Belgique, AWSA-Be, active depuis des années sur les questions d'égalité femmes-hommes et la lutte contre les discriminations ciblant les femmes originaires du monde arabe, utilise son expertise pour favoriser l'intégration de ces femmes sur le marché du travail. Avec une approche intersectionnelle, elle dénonce l'ethnostratification du marché du travail et travaille sur l'intériorisation des discriminations et l'estime de soi des de son public cible, notamment par le biais du coaching et de collaborations avec des institutions de réinsertion professionnelle.

**Le projet AMBITION d'AWSA-Be, soutenu par Bruxelles Économie et Emploi, s'articule en trois volets :**

- un programme d'accompagnement pour jeunes femmes originaires du monde arabe axé sur la lutte contre les discriminations à l'embauche, le développement du pouvoir d'agir et les techniques de recherche d'emploi ;
- une campagne de promotion de rôles modèles femmes issues de la diversité ;
- une formation à l'interculturalité pour mentors et mentorées.

AWSA-Be encourage la diffusion de la campagne et propose des séances de job coaching individuel.

Découvrir le projet et la campagne AMBITION : [awsa.be/uploads/Affiches/AMBITION\\_magazine\\_AWSA.pdf](https://awsa.be/uploads/Affiches/AMBITION_magazine_AWSA.pdf)

AWSA-Be a également produit des outils pratiques, comme "Bien dans ma tête, bien dans ma recherche d'emploi", "Dépasser l'intériorisation des discriminations face à la recherche d'emploi" ou "Métiers et mixité"

# AMBITION

DES FEMMES ORIGINAIRES DU MONDE ARABE...  
DES RÔLES MODÈLES POUR NOUS INSPIRER



**RYM JEMNI**  
GESTIONNAIRE EN AFFAIRES EUROPEENNES

"ON VIT SOUVENT LE SYNDROME DE L'IMPOSTEURE, PARCE QU'EN TANT QUE FEMMES IL FAUT EXCELLER. IL FAUT MONTRER QU'ON A LE DROIT DE S'ARRÊTER ET RECOMMENCER, RÉESSAYER."

## Initiatives de la société civile et projets européens

Au niveau européen, **le projet Worldplaces**, financé par la Commission européenne et actif en **Italie, au Portugal, en Grèce, en Belgique, en Autriche et en Allemagne**, vise à remédier aux inégalités dans le secteur de l'emploi en **créant des réseaux locaux multipartites rassemblant secteurs publics, associatif et privé**. L'objectif est de favoriser l'intégration des femmes migrantes sur le lieu de travail et de réduire les discriminations grâce à des pratiques innovantes.

Worldplaces développe une série d'outils pédagogiques et organise des ateliers à travers l'Europe sur des thèmes comme **la participation des femmes migrantes, le leadership, l'équilibre travail-vie, ainsi que les échanges linguistiques et culturels**. Ces outils fournissent des méthodologies pour renforcer la confiance en soi des participantes, explorer les questions liées au corps, à l'identité et au patrimoine culturel, et créer des espaces sûrs pour les femmes migrantes et réfugiées. En sensibilisant aux défis spécifiques vécus par les femmes migrantes sur le marché de l'emploi et en promouvant des approches interculturelles et féministes, le projet cherche à briser les stéréotypes et à encourager le dialogue entre les communautés. **Ces supports pédagogiques, bien que conçus pour Worldplaces, sont utilisables par toute organisation travaillant avec des femmes migrantes au niveau local.**

Découvrir l'outil Worldplaces pour un engagement et une intégration significatifs des femmes migrantes sur le site du Réseau européen des femmes migrantes :

<http://migrantwomennetwork.org>

**Le projet européen Mums at Work** vise à améliorer l'employabilité, les revenus durables et l'intégration sociale des mères migrantes âgées de 25 à 40 ans, tout en sensibilisant les parties prenantes (entreprises, secteur public, communautés locales et grand public) aux avantages mutuels de leur inclusion économique et professionnelle en Europe.

Ce projet est financé par le Fonds Asile, Migration et Intégration (AMIF) de l'Union européenne et coordonné par Pro Arbeit (Allemagne) en collaboration avec le Réseau européen des femmes migrantes et des partenaires en France, aux Pays-Bas, en Italie et en Espagne.

Dans le cadre de ce projet, le Réseau a soutenu la réalisation de **Mothers of the World**, une vidéo animée réalisée par Vaishnavi Sundar, inspirée des récits de cinq **mères migrantes et réfugiées venues d'Afghanistan, de Somalie, d'Ukraine, des Philippines et de Turquie**. Ce court-métrage met en lumière leur quête de sécurité et de stabilité pour elles et leurs enfants, leurs luttes quotidiennes et le courage avec lequel elles affrontent les défis en Europe.

Découvrir le film Mothers of the World (sous-titré français) : [Mères du Monde - film d'animation](#)

## *Initiatives de la société civile et projets européens*

Le projet européen CONSOLIDATE, coordonné par Eurocities, vise à renforcer les stratégies locales d'intégration des réfugié-es et des primoarrivant-es en Europe. Il s'appuie sur des Communautés de Pratiques (CoP) pour favoriser l'apprentissage mutuel entre villes et développer des actions pilotes innovantes dans trois domaines clés : l'intégration au marché du travail, l'autonomie en matière de logement, et les guichets uniques pour une prestation de services coordonnée.

Le projet soutient 12 autorités locales grâce à un accompagnement financier et technique, tout en offrant des formations en ligne sur des sujets transversaux tels que la collecte et le partage des données, les approches centrées sur les femmes, et la transition d'une gestion d'urgence à une stratégie d'intégration.

En outre, CONSOLIDATE promeut le soutien entre pairs à travers des échanges transnationaux et l'engagement de villes extérieures au projet, notamment par l'intervention de champions de l'intégration.

Les résultats du projet incluent des guides pratiques, des études et des notes politiques, conçus pour fournir des solutions fondées sur des preuves. L'objectif global est de développer et de diffuser des stratégies locales d'intégration plus efficaces, de renforcer la coopération transnationale, et d'impliquer davantage les personnes migrantes et les organisations qui les représentent au niveau national.

En savoir plus sur le projet CONSOLIDATE :  
[CONSOLIDATE \(2024 - 2027\) - Integrating Cities](#)



**integrating cities**  
**CONSOLIDATE**

## Approche de la Maison des Femmes de Molenbeek (MDF) :

Située à Molenbeek-Saint-Jean, la Maison des Femmes, un service de MOVE asbl, œuvre depuis vingt ans pour favoriser **l'autonomie et l'insertion socio-professionnelle des femmes, en particulier celles issues de l'immigration**. S'appuyant sur une approche féministe intersectionnelle, elle propose un accompagnement complet et individualisé, combinant formation, lutte contre les discriminations, soutien psychosocial et projets collectifs innovants.

### Un lieu d'émancipation et de changement social :

La Maison des Femmes de Molenbeek (MDF) adopte dans sa pratique une approche intégrée et holistique, conçue pour **répondre aux besoins complexes des femmes migrantes et marginalisées**. Son objectif central est de favoriser un mieux-vivre ensemble en combinant actions sociales, services adaptés, et éducation permanente dans un cadre qui **décloisonne les dispositifs traditionnels** pour mieux s'adapter aux réalités du terrain.

À travers des initiatives comme le programme de couture **De Fil en Aiguille** ou sa **formation de guides de tourisme alternatif**, la Maison des Femmes met en valeur les compétences des participantes tout en déconstruisant les stéréotypes.

Véritable espace d'échange et de solidarité, elle contribue ainsi à redéfinir les rapports sociaux de sexe et à construire une société plus inclusive, où chaque femme peut pleinement prendre en main son avenir.

La Maison des Femmes structure ses interventions autour de quatre axes fondamentaux :

- **La permanence sociale et l'insertion socioprofessionnelle**, un service de première ligne qui soutient les femmes dans leurs démarches administratives et professionnelles, en répondant à des problématiques complexes telles que le logement, le surendettement ou les violences familiales.
- **L'apprentissage**, avec des cours d'alphabétisation en français, d'anglais, de couture et d'informatique, permettant aux participantes de développer des compétences clés pour leur intégration sociale et professionnelle.
- **Le bien-être physique et moral**, à travers des activités sportives et de développement personnel pour renforcer la confiance en soi et l'équilibre émotionnel des participantes.
- **Des activités socioculturelles et artistiques**, qui favorisent la cohésion sociale, l'expression et la créativité.

L'équipe de la MDF est pluridisciplinaire avec des personnes allouées à **la coordination, l'accueil, l'assistance sociale, l'intégration socioprofessionnelle, le secrétariat, la formation, l'animation sportive et la gestion de projet**.

## *Le service ISP : un accompagnement social et professionnel de première Ligne*

Ce service joue un rôle essentiel en offrant un premier point de contact pour les femmes qui cherchent des réponses à des situations souvent complexes. Lors des entretiens individuels, l'équipe analyse les besoins et les aspirations des bénéficiaires afin de leur proposer une orientation adaptée. Pour certaines femmes, quitter leur foyer signifie affronter un environnement inconnu. L'ISP leur fournit un cadre pour mieux appréhender leur situation et envisager des solutions.

L'accompagnement repose sur une **collaboration étroite** avec d'autres institutions et services, la MDF agissant comme un **relais** facilitant les démarches des usagères. Une grande partie du public étant arabophone, le service propose un soutien en traduction pour lever les barrières linguistiques susceptibles d'entraver l'accès à certaines procédures. **Ce travail de mise en lien et de facilitation avec un réseau diversifié de partenaires de confiance permet de répondre au besoin de chaque bénéficiaire.**

### *Un public varié et des défis multiples*

Le public pris en charge par l'ISP est très diversifié. Certaines femmes disposent de diplômes ou d'un parcours scolaire significatif, mais se heurtent à des obstacles administratifs pour faire reconnaître leurs compétences. Dans ce cadre, le service oriente les bénéficiaires vers des structures spécialisées, telles que l'ASBL CIRÉ, pour les démarches d'équivalence de diplôme. Les défis linguistiques restent importants, même pour les femmes ayant fait des études supérieures dans leur pays d'origine. **Le français, souvent perçu comme une langue élitiste, constitue une barrière dans l'accès aux formations ou aux emplois qualifiés, notamment en raison des tests d'orthographe ou de niveau requis.**

Une autre partie du public, souvent peu ou pas scolarisée, nécessite une prise en charge différente. Pour ces femmes, **la maîtrise de la langue française est la priorité.** L'ISP travaille à les inscrire dans des cours d'alphabétisation ou de français langue étrangère (FLE), indispensables pour favoriser leur intégration.

Lorsque l'apprentissage rapide de la langue est impératif, notamment pour des **raisons administratives liées au titre de séjour**, la MDF oriente les bénéficiaires vers des structures proposant des formations intensives. Ces cours sont souvent requis pour répondre à des obligations légales, comme la signature d'un contrat de travail ou l'acquisition d'un niveau de français suffisant pour respecter les conditions de résidence. Dans ces cas, les femmes doivent entreprendre ces démarches rapidement, mais **la MDF reste un premier point de passage, préparant les participantes à s'engager dans ces parcours exigeants.**

Au-delà de la réorientation, la MDF propose également des cours de français sur plusieurs niveaux, **conçus spécifiquement pour répondre aux besoins des femmes en situation de précarité, qui ne sont pas toujours prêtes à intégrer un cadre strict comme celui des cours intensifs traditionnels.**

La MDF propose un environnement plus souple, s'adaptant aux rythmes des participantes et prenant en compte les multiples problématiques auxquelles elles peuvent être confrontées, telles que les défis liés au logement, à la santé, à la garde des enfants, à la monoparentalité ou encore à une situation financière fragile. **Cet accompagnement permet aux participantes d'apprendre la langue tout en gérant les priorités urgentes de leur quotidien.** La MDF se positionne ainsi comme un espace de transition, où les femmes peuvent reprendre pied et se préparer à intégrer des dispositifs plus exigeants, tout en bénéficiant d'un soutien humain et adapté à leurs réalités.

La majorité des bénéficiaires du service ISP sont d'origine marocaine. Le service reçoit également des femmes syrienne, pakistanaise, africaine subsaharienne ou sud-américaine. **Beaucoup d'entre elles sont arrivées en Europe dans le cadre d'un regroupement familial et se retrouvent confrontées à l'isolement.** Pour remédier à cette situation, l'ISP met un point d'honneur à identifier des lieux de socialisation et à encourager les femmes à créer des contacts sociaux afin de leur permettre de créer des réseaux de soutien.

L'une des forces de la MDF réside dans sa capacité à tisser des liens entre les femmes qu'elle accompagne. À travers des activités collectives, comme les ateliers sur les discriminations, le bien-être ou les projets artistiques, elle crée une **dynamique de groupe** où les participantes se reconnaissent dans les expériences des autres, trouvent du soutien et bâtissent une solidarité durable. Ces espaces favorisent l'émergence d'une **sororité** qui, au fil du temps, devient un moteur d'action collective et un levier d'intégration sociale.

*“Être en groupe nous permet de créer plus loin, d'aller chercher plus loin en nous également. On est très attachées les unes aux autres. (...) On fait de la couture mais on résout aussi nos problèmes personnels. C'est une sorte de thérapie pour partager tous ces moments. Quand je crée j'oublie mes douleurs physiques.”*

Hanane, participante au projet de la Maison des Femmes de Molenbeek “Maille des Femmes”

*“On a trouvé plus qu'une simple activité. On est entre soeurs, on partage nos vies. J'ai trouvé beaucoup de solidarité, on est une vraie maille.”*

Mariam, participante au projet de la Maison des Femmes de Molenbeek “Maille des Femmes”

*“Je veux continuer à travailler avec le groupe. On se complète comme un puzzle.”*

Nur, participante au projet de la Maison des Femmes de Molenbeek “Maille des Femmes”

## *Souad : Un parcours d'intégration et de transmission à la Maison des Femmes*

Souad est arrivée en Belgique fin 2019. Elle témoigne qu'elle était alors sans repères, notamment concernant les lois qui régissent l'accès à l'emploi. La pandémie de Covid-19 l'a contrainte à rester cloîtrée chez elle pendant près de deux ans, une période marquée par l'isolement et l'incertitude. **“J'étais anéantie, instable dans mes pensées. Je ne savais pas par où commencer.”** Grâce à l'accompagnement d'Actiris, elle a découvert la Maison des Femmes, un espace qui allait profondément transformer son parcours.

### *Un premier pas vers l'émancipation*

Son intégration à la Maison des Femmes a commencé par un atelier de couture. Ce premier contact a permis à Souad de se reconstruire progressivement, de créer du lien et de reprendre confiance en elle. **“J'ai retrouvé la personne que j'étais. J'ai trouvé ce qu'il me manquait et je me suis remise grâce à toute l'équipe.”**

Très vite, son profil d'enseignante en Algérie a été repéré et on lui a proposé de donner des cours d'alphabétisation. Ce fut une révélation.

### *Transmettre la langue, redonner confiance*

Depuis deux ans, Souad dispense des cours de français aux femmes de la Maison des Femmes. Elle adapte sa pédagogie en fonction de leurs besoins et niveaux, avec des exercices de lecture, d'intonation et de grammaire, tout en insistant sur la confiance en soi. **“Dès qu'elles parlaient, elles riaient, faisaient des grimaces. Je leur dis non, il faut se tenir bien droit et être fières de ce que vous dites.”**

Les femmes qui participent à ses cours ont des profils variés. Certaines sont contraintes d'apprendre la langue pour leur titre de séjour ou à la demande du CPAS, d'autres viennent par volonté propre pour chercher un emploi ou aider leurs enfants.

**“Elles manquent de pratique et n'osent pas s'exprimer à l'extérieur. Ici, elles se sentent en sécurité, elles savent qu'elles peuvent faire des erreurs. Ce n'est pas leur langue, elles sont en train d'apprendre.”**

### *Un lien unique avec les apprenantes*

Le parcours de Souad lui permet d'avoir une approche profondément empathique et bienveillante envers ses élèves. Elle partage avec elles des défis similaires : la solitude, l'adaptation à un nouveau pays, la nécessité de surmonter les barrières administratives et culturelles. **“Bien avant d'enseigner, il faut comprendre l'autre et l'écouter. C'est très important. Je sais ce que c'est de se sentir seule. Alors ici, on se met à la place des autres.”**

Au fil des mois, une véritable complicité s'est installée avec ses apprenantes. **“Les femmes viennent chercher une langue, mais aussi un contact. C'est une deuxième maison, une deuxième famille.”** À travers les cours, les sorties et les échanges informels, elles construisent ensemble un espace de solidarité et de partage, où chacune retrouve peu à peu confiance en elle.

## *Un chemin vers l'indépendance*

L'expérience de Souad à la Maison des Femmes lui a non seulement permis de reprendre une activité qui lui tient à cœur, mais aussi d'accéder à une certaine stabilité économique. **“Je suis arrivée à me débrouiller avec le bénévolat, j'ai trouvé une indépendance économique pour continuer ma vie. Ça a eu un impact positif sur mon stress et mon anxiété.”** En parallèle, elle a décroché un contrat en CDI auprès de la COCOF, où elle travaille en tant qu'accompagnatrice auprès des enfants.

Aujourd'hui, Souad est fière du chemin parcouru et reconnaissante envers la Maison des Femmes. **“J'ai frappé à beaucoup de portes. Ce pays, je ne le connaissais pas. Mais à la MDF, il y a des personnes qui vous aident. C'est magique. C'est grâce à elles que j'ai pu continuer.”** Son engagement et sa résilience inspirent à leur tour les femmes qu'elle accompagne, prouvant que la maîtrise de la langue et l'entraide peuvent ouvrir de nouvelles perspectives d'émancipation.

## *Une approche individualisée, fondée sur la confiance*

L'accompagnement proposé par la MDF repose sur une approche personnalisée et bienveillante, notamment grâce à l'organisation d'entretiens dans un bureau individuel. Cet espace confidentiel joue un rôle essentiel pour mettre les personnes à l'aise et instaurer un climat de confiance, condition indispensable pour favoriser les échanges et recueillir des informations personnelles sensibles. Lors du premier entretien, qui peut durer jusqu'à une heure, une fiche signalétique est établie afin de collecter des informations de base sur la situation familiale, les enfants, une éventuelle séparation ou le niveau d'études. Ce moment d'écoute approfondie permet de poser les bases d'un accompagnement adapté.

*“Depuis le premier jour, je me sens [à la Maison des Femmes] chez moi. Accueillie. Tellement que je viens en courant et même pas en marchant.”*

Nur, participante au projet de la Maison des Femmes de Molenbeek “Maille des Femmes”

*“Quand je viens ici, je viens chez moi. C'est ma deuxième maison”*

Participante au projet de la Maison des Femmes de Molenbeek “Guide dans ma ville”

Le travail se fait petit à petit, selon les besoins et la situation de chaque personne. Les informations sont collectées progressivement pour éviter une surcharge émotionnelle, avec un suivi individualisé pour répondre à la demande : orientation vers un service, proposition de rendez-vous supplémentaires pour approfondir certains aspects ou encore aide à définir un projet personnel ou professionnel. Certaines femmes sont prêtes à envisager un retour sur le marché de l'emploi assez rapide, tandis que d'autres éprouvent le besoin d'une phase préalable de reconstruction, particulièrement lorsqu'elles sont en situation de fragilité psychologique. Dans ces cas, des activités socioculturelles, créatives ou axées sur le bien-être peuvent être proposées pour les aider à retrouver un équilibre. D'autres encore ont besoin d'un accompagnement administratif, pour faire face à des barrières linguistiques et psychosociales. Pour répondre à ce besoin, la MDF a notamment mis en place un atelier “triage” pour aider celles qui le souhaitent à organiser leurs documents administratifs. La création de plans personnalisés est la clef d'un accompagnement réussi.

Les entretiens se tiennent généralement une fois par semaine, offrant un suivi régulier tout en respectant le rythme et les choix de chaque participante. En cas de grande détresse, une recherche de soutien psychologique peut être menée, avec une attention particulière pour trouver un-e professionnel-le parlant la langue de la personne. Si des violences intrafamiliales ou conjugales sont révélées, le service propose, avec l'accord de la femme concernée, de la mettre en contact avec une structure spécialisée dans ce domaine, renforçant ainsi la réponse aux situations d'urgence.

**La présence d'une assistante sociale dédiée, qui collabore étroitement avec les femmes cumulant plusieurs problématiques est également essentielle.** Cette complémentarité disciplinaire permet de s'adapter à la plupart des situations.

Une attention particulière est portée aux **modes de communication privilégiés** par les bénéficiaires, souvent basés sur des outils informels comme WhatsApp, plus accessibles pour ce public que les courriers électroniques par exemple. Cette flexibilité facilite les échanges et garantit une disponibilité accrue de l'accompagnement.

## *Capaciter et autonomiser*

*La Maison des Femmes on y entre et ça booste notre énergie. Ça change notre état d'esprit, je rentre chez moi je suis une nouvelle femme. Toutes mes journées ici sont de beaux et bons souvenirs."*

Fatima, apprenante des cours de français dispensés par la Maison des Femmes de Molenbeek et participante au projet "Maille des Femmes"

La MDF agit aussi comme un **incubateur de projets**. En répondant aux envies et aux motivations des participantes, elle les accompagne dans le développement de leurs initiatives. **Que ce soit pour créer une ASBL, lancer une coopérative ou trouver un emploi**, la MDF offre un soutien humain et matériel qui s'adapte aux aspirations de chacune.

L'éthos de la structure, ancré dans sa pratique quotidienne, se traduit par une approche centrée sur la compréhension des besoins individuels des participantes. **Chaque femme est accompagnée pour clarifier ses envies et définir ses objectifs, un processus parfois complexe en raison d'une culture du sacrifice profondément enracinée, particulièrement chez les mères.** Trop souvent, ces femmes ont été habituées à prioriser les besoins des autres au détriment des leurs, ce qui rend ce travail d'introspection et de projection d'autant plus crucial.

*"On est femmes et mères mais aussi artistes, créatrices, entrepreneures. Dans nos vies de famille, il arrive qu'on ne soit pas reconnues pour tout ce qu'on fait, mais ici je sens que mon travail est valorisé. Avec le temps j'ai pris confiance et j'ai compris que je pouvais vendre et commercialiser mon savoir-faire."*

Hanane, participante au projet de la Maison des Femmes de Molenbeek  
"Maille des Femmes"

*“J’étais femme au foyer, je passais par des moments difficiles, j’avais besoin et envie de soutien. J’ai pu dépasser des étapes difficiles de ma vie. Ça m’a donné confiance en moi et ça a amélioré mon contact avec les autres. J’ose plus. J’ai des ambitions. Je veux construire et créer quelque chose pour moi. Je veux transmettre.”*

*Mariam, participante au projet de la Maison des Femmes de Molenbeek  
“Maille des Femmes”*

*“Je n’ai pas envie d’être petite main pour quelqu’un d’autre.”*

*Nur, participante au projet de la Maison des Femmes de Molenbeek “Maille des Femmes”*

*“Je partage plus facilement mes rêves aujourd’hui. Le vendredi est un jour spécial, on l’attend avec impatience. On travaille avec amour, c’est ça qui rend le tout si spécial.”*

*Nabila, participante au projet de la Maison des Femmes de Molenbeek  
“Maille des Femmes”*

L’objectif de la MDF est de ne jamais imposer un chemin préconçu ou de projeter des idées externes sur les participantes. Au contraire, **il s’agit de leur permettre de renouer avec leurs rêves, leurs aspirations et leurs talents enfouis.** Ce processus repose également sur le développement de la confiance en soi, un élément essentiel pour aider les femmes à identifier leurs ambitions, les exprimer, et les transformer en projets concrets et réalisables. En créant cet espace d’écoute et de valorisation, la MDF contribue à l’émergence de trajectoires de vie alignées avec les désirs et le potentiel de chaque femme, tout en leur donnant les outils nécessaires pour les concrétiser.



LA MAILLE DES FEMMES

## *Complémentarité entre accompagnement individuel et collectif*

À la Maison des Femmes (MDF), l'accompagnement repose sur une **complémentarité essentielle entre un suivi individualisé et des dynamiques de groupe**. Ces deux approches, loin de s'opposer, s'enrichissent mutuellement pour offrir aux femmes un soutien global.

L'accompagnement individuel permet de répondre aux besoins spécifiques de chaque femme, en tenant compte de sa situation personnelle. Qu'il s'agisse de soutien psychosocial, de coaching, d'orientation sociale et professionnelle ou de prise en charge de la santé mentale, le suivi personnalisé ouvre des perspectives nouvelles.

*“On ouvre des fenêtres, on crée du lien, on communique, on transmet, on suit. L'objectif est d'instaurer une relation de confiance, tout en travaillant sur les aspirations, les capacités et les projets de chacune.”*

Houda Lazghab, chargée du service d'ISP de la Maison des Femmes de Molenbeek

En parallèle, les projets collectifs et les activités de groupe jouent un rôle fondamental dans le processus de transformation. **La dynamique collective insuffle une énergie positive à chaque participante, en créant un environnement dans lequel elles peuvent se reconnaître et s'identifier les unes aux autres.** Le fait d'être portée par un groupe déclenche souvent des envies nouvelles, suscite des prises de conscience et offre une reconnaissance mutuelle des attentes et problématiques partagées. Les liens ainsi tissés dépassent souvent le cadre du projet, donnant naissance à des amitiés durables et à un réseau de soutien concret.

Cette complémentarité entre individuel et collectif prend tout son sens dans des projets spécifiques, comme ceux liés à la lutte contre les discriminations. **Dans le cadre de ce projet, les rencontres des vécus individuelles permettent d'entraîner une prise de conscience collective sur la réalité des discriminations systémiques.** Cette dimension politique est essentielle, car elle vise à réduire les inégalités en permettant aux femmes de s'émanciper des structures patriarcales et des conditions économiques défavorables qui limitent leur potentiel. En fournissant un soutien sur le long terme, la Maison des femmes contribue à créer des conditions favorables à une réelle égalité des chances. En développant des compétences, en renforçant la confiance en soi et en autonomisant les femmes, **ces projets ne se contentent pas de résoudre des problèmes individuels : ils transforment les dynamiques sociales en permettant une répartition plus équitable des rôles et des responsabilités au sein de la société.**

*“Le projet Lutte contre les discriminations m'a ouvert de nombreuses portes. J'ai eu l'opportunité de rencontrer des femmes inspirantes qui m'ont donné la force et la motivation pour continuer à avancer. (...) Être entourée par les femmes du projet, avec toutes ces âmes formidables, fortes et résilientes, m'a aidée à trouver ma propre lumière. Ensemble, nous avons créé un espace où chaque voix est entendue, chaque histoire est mise en valeur.”*

Kaoutar, participante au projet de la Maison des Femmes de Molenbeek  
“Lutte contre les discriminations”

# Bonnes pratiques identifiées dans la pratique de la Maison des Femmes de Molenbeek (MDF) :

## *Une approche intégrée et holistique*

L'un des principes fondamentaux de la MDF est l'approche holistique, qui combine un soutien psychosocial, un accompagnement administratif et des opportunités de formation professionnelle. Cette approche **globale** permet de répondre simultanément à plusieurs dimensions des besoins des femmes : reconstruire leur confiance en elles-mêmes, les aider à naviguer dans des systèmes administratifs complexes, tout en les outillant pour accéder à des opportunités d'emploi ou développer leurs propres projets.

## *La collaboration intersectorielle et le travail en réseau*

La MDF s'appuie sur un vaste réseau de partenaires spécialisés pour maximiser l'impact de ses actions. Cette collaboration intersectorielle mobilise des expert-es issus de divers horizons – secteurs public, privé et associatif – afin d'enrichir l'offre de formation et de soutien. **Les partenariats public-privé jouent également un rôle clé dans l'élargissement des opportunités pour les participantes**, que ce soit par des stages, des rencontres avec des professionnel-les ou des initiatives de mentorat. Cette complémentarité garantit une réponse plus diversifiée et adaptée aux besoins multiples des femmes.

## *La co-construction : une participation active des femmes*

La MDF place la co-construction au cœur de son action en impliquant activement les participantes dans la conception et la mise en œuvre des projets. Cette démarche reconnaît l'importance de leur voix et de leurs aspirations dans la création d'initiatives qui leur correspondent. **Lorsqu'un groupe exprime une motivation collective ou une envie de réaliser un projet commun, la MDF s'efforce de répondre à ces attentes en offrant un accompagnement humain et matériel.** Cette méthodologie permet non seulement de donner des outils concrets aux participantes, mais aussi de répondre à leur désir de "faire ensemble", renforçant ainsi leur sentiment d'appartenance et leur autonomie.

Ce principe de co-construction, lorsqu'il est correctement mis en œuvre, permet **une évolution organique des structures, chaque projet en inspirant un autre en fonction des motivations et des besoins exprimés par les participantes.** Il reste essentiel pour les équipes de préserver un équilibre en établissant un cadre clair avec des objectifs définis. Par ailleurs, il convient de noter que les ressources financières ne s'alignent pas toujours sur les envies, qui elles peuvent s'avérer illimitées. **Les associations font preuve de résilience et de créativité pour préserver et développer les initiatives qui répondent aux besoins des femmes.** Néanmoins, il est crucial que les pouvoirs publics s'adaptent en proposant des mécanismes de financement flexibles et adéquats pour soutenir durablement ces démarches (voir section Recommandations).

## Projet “De Fil en Aiguille” : De la Formation à la Coopération

### Objectifs

Le projet “De Fil en Aiguille pour l’Indépendance Économique”, porté par MOVE ASBL et soutenu par la Fondation Roi Baudouin, s’inscrit dans une dynamique d’autonomisation et d’inclusion socio-professionnelle des femmes. Il vise à promouvoir leur autonomie économique, à renforcer leurs compétences professionnelles dans la couture, et à développer une solidarité entre participantes. Ce projet répond à des défis socio-économiques majeurs rencontrés par les femmes migrantes, tout en sensibilisant à une mode éthique et durable.

### Données clés

Le projet a impliqué 10 participantes, réunies autour d’une série de formations techniques en couture et de découverte des opportunités professionnelles dans le domaine en tant que salariée et indépendante, ainsi qu’en en gestion d’atelier. Ces ateliers, combinant apprentissages pratiques et réflexion sur les enjeux sociétaux, ont permis aux femmes de découvrir les coulisses du secteur textile à Bruxelles et d’interagir avec des professionnel-le-s. La collaboration avec Une coopérative de femmes marocaines de production de tissus traditionnels a renforcé l’ancrage culturel et éthique du projet, tout en valorisant les savoir-faire artisanaux - [voir déroulé détaillé](#).

### Impact

Les participantes ont acquis des compétences variées, allant de la couture et du recyclage textile à la gestion d’atelier et au marketing digital. Ces apprentissages ont débouché sur la création d’une collection capsule présentée lors d’un événement grand public, valorisant leur créativité et leurs talents. Ce parcours a permis aux femmes de retrouver confiance en elles, de développer une ambition renforcée, et de tisser des liens solides. Certaines envisagent désormais des initiatives collectives, telles que la création de leur propre atelier professionnel sous le nom de “**La Maille des Femmes**”.

### Vers une coopérative solidaire : La Maille des Femmes

Né de l’enthousiasme collectif et de la volonté de pérenniser les acquis, le projet a évolué vers la formation d’un collectif de couture. La Maille des Femmes se distingue par une ambition de création textile éthique et responsable. Le collectif aspire à devenir un modèle de solidarité, où chaque membre contribue selon ses compétences et aspirations, dans un cadre professionnel et solidaire. L’objectif est de transformer cet espace en une coopérative autonome, offrant des opportunités d’emploi et un soutien économique durable aux femmes.

*Je veux que ce projet montre les femmes de Molenbeek dans leurs diversités, et les femmes étrangères. Les préjugés sont durs mais je pense que ce type de projet peut changer les mentalités.”*

Nur, participante au projet de la Maison des Femmes de Molenbeek “Maille des Femmes”

## Projet TIC : Lutter contre la Fracture Numérique

### Déroulé détaillé

Le projet De Fil en Aiguille a proposé une série d'ateliers pratiques et théoriques visant à développer les compétences en couture des participantes, tout en favorisant leur autonomisation et leur insertion socio-professionnelle.

#### 1. Ateliers techniques de couture

- Le croquis : Initiation au dessin de mode et aux bases du design textile.
- Le patron : Apprentissage de la création et de l'ajustement de patrons pour la confection de vêtements.
- Le choix des matières : Sélection des tissus en fonction des propriétés techniques et esthétiques.
- La découpe : Techniques de coupe adaptées aux différents tissus.
- L'assemblage : Techniques de couture à la machine et à la main.
- La réalisation finale : Confection de pièces individuelles et d'une collection capsule.

#### 2. Ateliers de sensibilisation et de réflexion

- **Fonctions du vêtement** : Exploration des rôles du vêtement (expression, protection, parure) et des enjeux sociétaux qui y sont liés.
- **Luttes féministes et liberté vestimentaire** : Discussion sur le contrôle patriarcal du corps et des vêtements des femmes.
- **Questions identitaires et normes sociales** : Analyse de l'impact des vêtements sur la construction de l'identité et des représentations sociales.
- **Enjeux de la fast fashion** : Réflexion sur les conditions de travail et l'impact environnemental de l'industrie textile.

#### 3. Ateliers de perfectionnement et d'accompagnement professionnel

- Cours de perfectionnement en couture et patronage (avec la professeure Hafsa Hahati).
- Ateliers de broderie (avec l'atelier Artizan).
- Séances de coaching en confiance et estime de soi (animées par Rihab Mohamadi).
- Ateliers sur l'entrepreneuriat et la création d'une coopérative (avec Léontine Mukasafari, Mission Locale et GELM).
- Initiation à la gestion de projet et à la coordination d'ateliers de couture éthique.

#### Ateliers créatifs et valorisation du travail des participantes

- Création d'un mood board : Conception de la collection capsule et développement d'une vision esthétique cohérente.
- Conception et réalisation d'une collection capsule : Collaboration pour la mise en valeur des créations lors d'une exposition.
- Atelier de marketing digital et communication (Bubble Tech) :
  - Utilisation de Facebook et Instagram pour promouvoir son travail.
  - Création de contenu photo et vidéo.
  - Montage vidéo et planification d'un calendrier éditorial.

#### Expériences immersives et échanges avec le secteur textile

- Rencontre avec la Fabrique des Heartistes : Inspiration autour des ateliers de couture professionnels.
- Visite de l'atelier de couture sociale Welvaertkapoen : Échanges avec des professionnels du secteur.
- Participation au défilé de mode de la Haute École Francisco Ferrer : Observation des tendances et opportunités du marché.

## *Valorisation et réappropriation du potentiel*

Un autre pilier central des pratiques de la MDF est la **valorisation** des femmes, de leurs aspirations et de leurs compétences. En proposant des projets concrets et participatifs, **la MDF aide les femmes à redécouvrir leur potentiel et à développer une confiance en elles-mêmes**. Que ce soit en gagnant en connaissances nouvelles, ou en réinvestissant et adaptant leurs savoir-faire à de nouveaux contextes, l'objectif est de **non seulement multiplier leurs ressources, mais également leur volonté et leur capacité à les mobiliser**. En outre, cette approche permet aux femmes de se sentir en mesure d'agir sur le regard que la société porte sur elles.

### *Projet "Guide dans ma ville" : nouveau défi, opportunité professionnelle et découverte de Molenbeek*

#### **Introduction**

Le projet "Guide dans ma Ville", porté par la Maison des Femmes de Molenbeek, propose une approche d'autonomisation et de cohésion sociale à travers la formation en tourisme alternatif. Destiné aux femmes migrantes, ce projet leur permet de valoriser leurs compétences, d'explorer leur quartier sous un nouveau regard, et de devenir des guides alternatives, accédant ainsi à une activité génératrice de revenus. L'initiative combine formation, et prise de parole en public, tout en mettant en lumière les richesses culturelles de Molenbeek, quartier souvent considéré de manière péjorative, notamment du fait de l'importante population immigrée qui y réside.

#### **Le projet s'est articulé autour de plusieurs étapes :**

- 1. Exploration et écriture** : Les participantes ont collaboré avec Alter Brussels pour écrire un chapitre d'un guide touristique sur le centre de Molenbeek. En explorant leur quartier, elles ont rédigé des descriptions mettant en avant son histoire, sa diversité, et ses spécificités culturelles.
- 2. Formation de guides alternatives** : Celles qui le souhaitent ont suivi une formation approfondie avec Alter Brussels pour devenir guides, développant ainsi des compétences spécifiques dans le domaine du tourisme alternatif.
- 3. Prise de parole en public** : Un volet du projet a été consacré à renforcer la confiance en soi et l'aisance dans la prise de parole, un défi particulièrement important pour des femmes s'exprimant dans une langue étrangère. Ce soutien leur a permis de se sentir légitimes et fières de transmettre leurs connaissances à un public local ou étranger.
- 4. Guider des groupes pour Alter Brussels** : notamment pendant la nocturne des musées.
- 5. Réalisation du documentaire « Guide dans ma ville »** pour mettre en lumière cette expérience, la valoriser et la diffuser pour inspirer d'autres personnes.

Le projet a eu un impact transformateur sur les participantes. Une d'elles témoigne : "Quand j'ai pris cette formation, ça a cassé ma timidité". Une autre déclare : "On est des femmes migrantes et on explique à des gens qui sont nés ici. C'est bien, on est fières de nous".

## Projet TIC : Lutter contre la Fracture Numérique

### Introduction

Dans un monde de plus en plus numérique, l'accès aux technologies de l'information et de la communication (TIC) est essentiel pour l'autonomie et l'intégration des individus. La Maison des Femmes de Molenbeek a initié un projet, financé par Equals Brussels, visant à réduire la fracture numérique parmi les femmes migrantes et précarisées, leur permettant ainsi de naviguer dans un environnement de plus en plus dépendant des démarches en ligne.

Ce projet répond aux besoins constatés dans la permanence sociale et le service ISP. Plusieurs femmes souffrent de la fracture numérique d'où l'idée d'organiser un projet d'accompagnement collectif pour répondre à ces besoins.

Le projet a touché groupes **159 femmes** qui ont suivi des cours pour apprendre les bases de l'utilisation d'un smart phone, incluant la navigation sur Internet, l'envoi d'emails et la gestion des démarches administratives en ligne (itsme, banque en ligne, google maps, etc) - [voir déroulé détaillé](#)

### Pour maximiser l'impact positif, des initiatives ont été intégrées :

- **Les outils numériques ont été progressivement inclus dans tous les ateliers de la Maison des Femmes.** Ce recours constant aux TIC dans un cadre pratique et concret a permis de maintenir une dynamique d'apprentissage.
- **La collaboration avec des plateformes comme Girleek a permis de proposer des formations ciblées, orientées vers des compétences numériques appliquées.** Ces ateliers ont, par exemple, aidé les participantes à développer une activité en ligne, leur donnant ainsi les clés pour créer et gérer leur propre projet entrepreneurial.

### Impact

Le projet TIC a eu un impact direct sur les participantes, leur permettant d'acquérir de nouvelles compétences, pertinentes pour leur recherche d'activité. L'utilisation des outils numériques est devenue un levier d'autonomisation, rendant les femmes moins dépendantes de leur entourage pour accomplir des démarches administratives ou pour interagir avec des institutions. **En se formant aux TIC, les femmes ouvrent la voie à des opportunités professionnelles, notamment dans les secteurs en pleine expansion liés à la technologie et à l'entrepreneuriat en ligne.**

Malgré le succès initial et une demande toujours importante, le projet a dû cesser faute de financements. Ce manque de subsides illustre la fragilité des initiatives dédiées à l'intégration économique des femmes migrantes, même lorsqu'elles rencontrent un écho positif.

## Projet TIC : Lutter contre la Fracture Numérique

### Déroulé détaillé

#### Phase de préparation (3 mois)

##### Recrutement et structuration du projet

- Recrutement de la formatrice, spécialisée en alphabétisation et en TIC.
- Consultation du service informatique pour l'installation d'un espace numérique au sein de la Maison des Femmes.
- Acquisition du matériel : projecteur, PC portables, haut-parleurs, pointeur laser, supports pédagogiques, etc.

##### Élaboration des contenus pédagogiques

- Définition des modules de formation en fonction des besoins identifiés :
  - Utilisation du smartphone
  - Applications essentielles (Itsme, Google Maps, phone banking, boîte mail)
  - Navigation sur internet
  - Démarches administratives en ligne
- Création de supports pédagogiques (manuels, PowerPoint, exercices pratiques).
- Planification des sessions de formation en concertation avec l'équipe pédagogique pour assurer l'adaptation linguistique et méthodologique.

#### Déploiement des formations (8 mois)

##### Organisation et logistique

- Groupes de 8 participantes maximum pour favoriser l'apprentissage.
- Formation de 22 groupes (159 participantes) issus de :
  - Cours d'alphabétisation (11 classes)
  - Permanence sociale (3 groupes)
  - Service d'insertion socio-professionnelle (3 groupes)

##### Déroulement des formations

- Un cours de 3h par semaine pendant 6 semaines pour chaque groupe.
- Utilisation du smartphone comme outil principal pour s'adapter aux réalités des participantes.
- Mise en place d'un accompagnement personnalisé, avec l'intervention de bénévoles rémunérées pour assurer la traduction et la compréhension des concepts complexes.

#### Évaluation et adaptation en continu

##### Évaluations intermédiaires

- Feedback des participantes et de l'équipe pédagogique pour ajuster le contenu.
- Difficultés identifiées :
  - Assiduité fluctuante en raison des obligations familiales.
  - Complexité de certaines notions, notamment le PC Banking.
- Solutions mises en place :
  - Mobilisation active via WhatsApp pour rappeler les séances.
  - Adaptation des supports pédagogiques pour simplifier certaines notions.

##### Évaluation finale

- 60% des participantes ont acquis une maîtrise satisfaisante des outils numériques enseignés.
- 30% ont acquis une compréhension partielle nécessitant plus de pratique.
- 10% ont rencontré des difficultés significatives dans l'apprentissage.

##### Résultats concrets :

- Les participantes ont gagné en autonomie (démarches administratives, déplacements, communication).
- Nouvelle dynamique collective : certaines se sont inscrites ensemble à des formations complémentaires.

#### Pérennisation et valorisation des résultats

##### Création de ressources pédagogiques

- Production d'un manuel et d'outils pédagogiques, disponibles sur le site de MOVE asbl pour un accès élargi.
- Création d'une vidéo avec des témoignages et des photos des participantes.

##### Diffusion et sensibilisation

- Présentation du projet lors de la Foire du Livre de Bruxelles avec témoignages de participantes.
- Partenariat avec Girleek pour proposer une formation complémentaire en numérique.
- Publication des supports sur les réseaux sociaux et le site internet de MOVE.

## *Flexibilité et adaptabilité : une réponse aux contraintes*

La MDF met un point d'honneur à s'adapter aux réalités des participantes, en tenant compte de leurs contraintes familiales, linguistiques et sociales. L'équipe, polyglotte et formée à la diversité culturelle, propose des horaires flexibles et utilise des outils de communication accessibles, tels que des groupes WhatsApp, pour maintenir un lien constant et motivant. **Cette adaptabilité reflète une compréhension profonde des obstacles auxquels les femmes font face, et leur permet de mobiliser des stratégies de débrouillardise pour progresser dans des systèmes complexes.**

## *Sensibilisation*

**La sensibilisation aux discriminations systémiques est une étape cruciale de l'accompagnement social et socio-professionnel.** Ces discriminations, qu'elles soient liées au sexe, à l'origine, à la situation socio-économique ou au statut migratoire, créent des barrières invisibles mais puissantes qui limitent les opportunités et renforcent les inégalités. **En mettant en lumière les mécanismes de ces injustices, les femmes peuvent non seulement mieux comprendre leur propre expérience, mais aussi réaliser qu'elles ne sont pas seules.** Cette reconnaissance des vécus partagés permet de déconstruire le sentiment d'impuissance. **La prise de conscience que ces obstacles ne sont pas individuels, mais structurels, peut être profondément libératrice et constitue un premier pas vers l'action.**

Au-delà de la compréhension, la **sensibilisation vise à équiper les femmes d'outils concrets pour agir.** Cela passe par des formations, des ateliers ou des discussions en groupe qui leur permettent de développer des compétences en plaidoyer, en leadership ou encore en prise de parole publique. Ces espaces d'échange et de transmission de savoirs renforcent leur capacité à identifier les discriminations et à y répondre, que ce soit dans leur vie quotidienne ou à un niveau plus collectif. En cultivant leur autonomie et en leur offrant des moyens d'agir, ces démarches les préparent à devenir des **actrices du changement, capables de revendiquer leurs droits et de contribuer à une société plus juste.**

## *Projet “Luttes contre les discriminations” : comprendre, agir et transformer*

### **Introduction**

Depuis 2018, le projet “Luttes contre les discriminations multiples”, porté par la Maison des Femmes de Molenbeek et soutenu par la Fédération Wallonie-Bruxelles, s’inscrit dans une dynamique de lutte contre les inégalités intersectionnelles. Il offre un espace d’écoute et d’expression où les femmes immigrées peuvent partager leurs vécus, croiser leurs récits avec ceux des autres, et réfléchir collectivement aux systèmes de discrimination qui les affectent. Ce projet joue un rôle clé dans la collecte des difficultés rencontrées tant au niveau individuel que collectif, fournissant ainsi des éléments précieux pour concevoir des accompagnements adaptés.

### **Données Clés**

- En 2023, le projet a réuni 25 participantes à travers 38 ateliers, incluant 9 ateliers artistiques et 7 séances individuelles de coaching.
- Les activités ont exploré des thématiques variées comme l’estime de soi, la self-défense, les systèmes de discriminations (raciales, sexistes), et les tabous liés à l’épanouissement intime.
- Des coachs en développement personnel, des sexologues, et des artistes engagées ont été mobilisées pour enrichir les ateliers, offrant ainsi des perspectives variées et complémentaires.
- Le projet a abouti à la création d’un livret artistique intitulé “**Women Heartist**”, rassemblant peintures et textes des participantes sur les thèmes de l’identité, de la résilience, et de la lutte contre les discriminations.

### **Objectifs**

Le projet vise plusieurs objectifs clés :

- Réduction de l’isolement ;
- Information sur les discriminations multiples et les moyens d’y faire face
- Renforcement de la confiance en soi ;
- Empowerment individuel et collectif ;
- Expression artistique comme levier de transformation et de transmission.

### **Impact**

Les rencontres collectives avec des professionnel·les, les suivis individuels, les ateliers artistiques et les différentes rencontres-débats ont offert aux femmes une plateforme pour s’exprimer librement, tout en mettant en lumière leurs récits souvent invisibilisés. Le livret “**Women Heartist**” est devenu un outil de sensibilisation, permettant de partager leurs expériences et leurs réflexions avec un public plus large.

## *Création d'Espaces Sûrs*

Pour lutter contre l'isolement, la MDF crée des espaces sûrs où la parole peut se libérer et les liens sociaux se renforcer. Ces lieux d'expression permettent aux femmes de partager leurs expériences, de se soutenir mutuellement et de développer une solidarité durable. En parallèle, des activités artistiques, sportives et de bien-être offrent des opportunités de socialisation et contribuent à renforcer l'estime de soi.

## *Suivi, évaluation et documentation*

La MDF s'appuie sur un processus de suivi et d'évaluation rigoureux, collectant des témoignages et analysant les progrès individuels pour ajuster ses interventions. La documentation quantitative et qualitative des projets, sur la base d'indicateurs prédéfinis, est essentielle pour pouvoir constamment améliorer les pratiques, et reproduire les modèles réussis.

## *Préserver le bien-être du personnel*

Travailler au contact de situations complexes et constamment s'adapter alors que les capacités humaine et financière sont restreintes s'avère particulièrement exigeant. La mise en place de stratégies pour "se protéger" – telles que des formations régulières et des espaces de partage entre collègues – est essentielle pour garantir que les membres de l'équipe puissent continuer à offrir un accompagnement de qualité tout en préservant leur propre équilibre.



# Ressources pour mettre en place des activités efficaces à destination des femmes migrantes :

## *Étapes pour monter un projet adapté aux femmes migrantes*

### 1. Analyse des besoins

#### **Identifier le public cible :**

- Définir les caractéristiques principales des bénéficiaires (âge, origine, niveau de scolarité, langue parlée, situation familiale).
- Exemple : femmes primo-arrivantes, peu ou pas scolarisées, monoparentales

#### **Recueillir les besoins spécifiques :**

- S'appuyer sur les services comme la permanence sociale, le service d'accompagnement socio-professionnel, les cours et ateliers pour connaître les besoins les plus urgents et les plus partagés par le public. Réaliser des entretiens individuels ou des enquêtes pour comprendre les attentes et les obstacles (langue, garde d'enfants, logement, accès à l'emploi).

#### **Analyser le contexte local :**

- Évaluer les ressources et les partenaires disponibles dans la région (associations, institutions, entreprises) pour compléter les services proposés.

### 2. Définition des objectifs

#### **Prioriser les axes d'intervention :**

- Décider des priorités en fonction des besoins identifiés (formation, soutien psychosocial, sensibilisation aux droits).
- Formuler des objectifs spécifiques et atteignables, avec des indicateurs mesurables et définis dans le temps :

#### **Par exemple :**

- Objectif : Améliorer les compétences en langue locale pour favoriser l'intégration socio-professionnelle des femmes accompagnées.

#### **Indicateurs :**

- Nombre de participantes ayant atteint un niveau linguistique déterminé (par exemple, A2 ou B1 selon le CECRL), à étudier en fonction d'une base de référence établie au démarrage du projet.
- Pourcentage de réussite aux évaluations de fin de formation linguistique.
- Nombre de participantes utilisant la langue apprise dans des contextes professionnels ou sociaux (indiqué via des retours qualitatifs ou des enquêtes).

### 3. Conception du projet

#### **Co-construire le projet avec le public cible :**

- Impliquer les femmes dans la définition des activités pour garantir leur pertinence et leur engagement.

#### **Adapter le contenu :**

- Prévoir des formats accessibles (langage simple, horaires flexibles, méthodes participatives) et des outils pratiques (supports visuels, traductions, démonstrations).

#### **Prendre en compte les contraintes :**

- Intégrer des solutions pour lever les obstacles identifiés (garde d'enfants, transport, aides financières).

### 4. Mise en œuvre

#### **Créer un calendrier réaliste :**

- Établir un planning précis avec des étapes claires, des délais raisonnables et des moments d'évaluation intermédiaire. Adapter au fur et à mesure du projet, être créatif-ve pour répondre aux imprévus. Mettre un cadre mais ne pas être rigide.

#### **Mobiliser les ressources nécessaires :**

- Identifier les financements, recruter des intervenant-es qualifié-es, et rassembler les matériels ou équipements requis.

#### **Communiquer efficacement :**

- Utiliser des canaux adaptés au public cible (WhatsApp, flyers, relais communautaires) pour informer sur le projet.

### 5. Évaluation et ajustements

#### **Évaluer régulièrement les progrès :**

- Recueillir les retours des participantes sur l'impact du projet et leur satisfaction. Observer au fur et à mesure du projet et ajuster.

#### **Suivre des indicateurs clés préétablis :**

- Par exemple : nombre de participantes, compétences acquises, taux d'insertion professionnelle, renforcement des réseaux sociaux, amélioration du bien-être.

#### **Adapter en continu :**

- Ajuster les activités en fonction des besoins émergents ou des obstacles rencontrés.

## 6. Capitalisation et diffusion

### Documenter le projet :

- Rédiger un rapport détaillant les étapes, les réussites, les difficultés, et les enseignements. Recueillir les productions artistiques et les valoriser dans des publications.

### Partager les bonnes pratiques :

- Organiser des événements ou publier des ressources pour inspirer d'autres structures.

### Prévoir la pérennisation :

- Identifier des sources de financement supplémentaires ou des partenariats pour assurer la continuité du projet.

# *Étapes pour mettre en place un dispositif d'accueil et d'ISP adapté aux femmes migrantes*

## 1. Analyse des besoins et contexte

### Évaluer le profil du public cible :

- Identifier les spécificités des femmes migrantes dans la région (origine, langue, niveau de scolarité, situation familiale, statut administratif).

### Cartographier les obstacles :

- Repérer les freins à l'emploi et à l'intégration : langue, accès à la formation, garde d'enfants, mobilité, statut légal.

### Analyser les ressources locales :

- Recenser les services et acteurs existants (cours de langue, soutien administratif, offres de formation, structures d'accompagnement), la force de l'écosystème et ses manquements potentiels.

## 2. Création du dispositif d'accueil

- **Mettre en place un espace convivial** : Concevoir un lieu accueillant, intime et sécurisant, où les femmes peuvent s'exprimer librement et en confiance. Aménager un espace de convivialité avec des boissons et de la nourriture à partager, des fauteuils confortables, des jeux, peut permettre aux bénéficiaires de se sentir en confiance, à l'aise, et de vouloir revenir.
- **Prévoir un accueil individualisé** : Organiser des entretiens personnalisés pour comprendre les parcours, identifier les besoins spécifiques et établir un premier bilan. Prévoir au moins une heure pour les premiers entretiens individuels afin de ne pas brusquer les bénéficiaires et d'établir dès le départ un sentiment positif.
- **Assurer une accessibilité maximale** : Adapter les horaires, proposer des services de traduction, prévoir une aide pour le transport et la garde d'enfants.

### 3. Développement du programme ISP

#### **Proposer des cours de langue adaptés :**

- Inclure des modules d'alphabétisation et des cours de français ou autres langues en fonction du niveau et des besoins.

#### **Prévoir des formations pratiques :**

- Offrir des formations spécifiques à des métiers accessibles et demandés, partant à la fois des compétences existantes et des envies des bénéficiaires, tout en les ouvrant à d'autres opportunités, pertinentes au regard du marché de l'emploi actuel (formation TIC par exemple). Connaître les structures intéressantes en offres de formation, orienter

#### **Mettre en place un mentorat :**

- Associer les femmes migrantes à des mentors issu-es du même secteur et/ou ayant vécu un parcours similaire, afin de les guider et d'élargir leurs réseaux. Solliciter des femmes ayant précédemment réalisé le programme et obtenu des résultats positifs afin qu'elles interviennent auprès des groupes peut avoir un effet particulièrement motivant.

#### **Faciliter la reconnaissance des qualifications :**

- Soutenir les démarches d'équivalence de diplômes et organiser des ateliers sur les compétences transférables.

#### **Préparer à l'emploi :**

- Inclure des modules sur les codes du marché du travail, la rédaction de CV, les entretiens d'embauche, et les éléments clés du droit du travail.

#### **Mettre en place des projets collectifs autour de l'ISP :**

- prise de parole en public, écriture, exploration de soi et son projet de vie, partage d'expériences, rencontres inspirantes, etc.

#### **Garder en tête l'importance des réseaux dans l'ISP :**

- élargir les réseaux du public autant que possible.

### 4. Accompagnement psychosocial

#### **Soutien psychosocial :**

- Proposer un accompagnement pour les participantes en détresse psychologique, en collaboration avec des spécialistes et des services adaptés.

#### **Réduction de l'isolement :**

- Organiser des ateliers collectifs pour favoriser la sororité, l'entraide et le développement d'un réseau social.

#### **Sensibilisation aux violences :**

- Informer sur les droits en cas de violences domestiques ou autres abus, et orienter vers des services spécialisés en cas de besoin.

## 5. Suivi et évaluation

### **Établir des indicateurs de succès :**

- Suivre des données comme le taux d'emploi, les compétences acquises, ou l'amélioration de la confiance en soi des participantes.

### **Organiser un suivi régulier :**

- Proposer des entretiens individuels pour ajuster l'accompagnement et mesurer les progrès.

### **Évaluer l'impact global :**

- Recueillir des témoignages, analyser les réussites et les difficultés, et identifier les besoins émergents.

## 6. Communication et collaboration

### **Promouvoir le dispositif :**

- Informer via des canaux adaptés (WhatsApp, relais communautaires, partenariats avec d'autres structures).

### **Impliquer les partenaires locaux :**

- Collaborer avec des entreprises, des associations et des institutions pour élargir les opportunités et renforcer l'efficacité du dispositif.

### **Partager les résultats :**

- Documenter les bonnes pratiques et les impacts pour inspirer d'autres structures ou influencer sur les politiques publiques.

## 7. Pérennisation

### **Prévoir des financements durables :**

- Identifier des subventions, mécénats ou partenariats publics-privés pour assurer la continuité du dispositif.

### **Renforcer les capacités internes :**

- Former régulièrement l'équipe aux nouvelles pratiques et outils d'accompagnement adaptés aux femmes migrantes.

### **Assurer le bien être psychosocial de l'équipe :**

- Organiser des temps d'échange régulier pour évaluer le niveau de motivation et de fatigue des équipes, identifier les difficultés structurelles et circonstancielles auxquelles il est possible de remédier et mettre en place des solutions concrètes.

### **Élargir le dispositif :**

- Adapter et développer de nouveaux services en fonction des besoins identifiés et des évolutions du marché de l'emploi.

## Points de vigilance :

### **Éviter une approche uniforme**

Proposer des solutions standardisées risque de ne pas répondre à la diversité des parcours et des besoins.

### **Ne pas imposer un rythme ou des objectifs irréalistes**

Certaines participantes auront besoin de plus de temps pour s'adapter et progresser.

### **Ne pas sous-estimer les défis liés à la langue et au numérique**

La maîtrise de la langue et l'accès aux outils numériques sont des compétences fondamentales. Les intégrer en priorité dans les parcours d'accompagnement peut aider à réduire des obstacles significatifs.

### **Ne pas minimiser les violences et discriminations**

Les violences ou discriminations vécues par les participantes méritent une attention particulière. Il peut être important de les orienter vers des services spécialisés pour garantir leur sécurité et leur bien-être.

### **Ne pas réduire l'accompagnement à la recherche d'emploi**

L'accompagnement professionnel est essentiel, mais il est important d'y inclure également des dimensions sociales, culturelles et psychologiques pour favoriser une intégration complète et durable.

### **Ne pas négliger le besoin de soutien continu**

Un emploi ou une insertion initiale ne marquent pas nécessairement la fin du parcours. Prévoir un suivi post-insertion peut être utile pour s'assurer de la stabilité et du bien-être des participantes sur le long terme.



## Ressources

### 1. Méthodologies participatives :

#### **Guide de méthodes participatives : 63 méthodes présentées**

- Ce guide pratique présente 13 méthodes participatives éprouvées pour encourager une participation active dans la gouvernance de la société, ainsi que 50 autres méthodes et techniques participatives supplémentaires. - <https://educavox.fr/accueil/breves/guide-de-methodes-participatives-63-methodes-presentees?utm>

#### **Ateliers participatifs : techniques et exemples**

- Une ressource expliquant les ateliers participatifs, leurs objectifs, et les techniques employées pour favoriser l'engagement et la coopération des participants. - <https://www.studysmarter.fr/resumes/sciences-economiques-et-sociales/travail-social/ateliers-participatifs/?utm>

#### **La démarche participative : fondements, enjeux et applications**

- Une fiche méthodologique détaillant les fondements et les applications de la démarche participative, incluant des ateliers collaboratifs et des principes de pédagogie active. - <https://lassa.hypotheses.org/files/2020/01/Fiche-me%CC%81thodes-participatives.pdf?utm>

### 2. Techniques d'accompagnement individuel

#### **Les entretiens d'accompagnement : Quelques repères de méthode et d'organisation**

- Ce document fournit des repères simples pour les praticien-nes sur l'organisation et les méthodes pour mener des entretiens d'accompagnement.

<https://www.b2c-fr.com/wp-content/uploads/2017/02/Entretiens-daccompagnement-Rep%C3%A8re-170217.pdf?utm>

### 3. Outils d'évaluation continue et de suivi

#### **L'entretien semi-directif : définition, caractéristiques et étapes**

Un article détaillant la méthode de l'entretien semi-directif pour la collecte de données qualitatives (utile par exemple à une évaluation de projet, ou une évaluation des besoins).

<https://www.scribbr.fr/methodologie/entretien-semi-directif/?utm>

# Recommandations à destination des pouvoirs publics

## *Renforcer et pérenniser les financements*

Pour garantir un impact durable des projets portés par les associations, les pouvoirs publics doivent s'engager dans un soutien financier à long terme, allant au-delà des financements ponctuels. Ces financements permettent de consolider les bases organisationnelles (salaires, locaux, formations, outils numériques, etc.) et de garantir la capacité des structures à répondre rapidement à des besoins émergents. Une association solidement structurée est en mesure d'innover, de se développer et de réagir efficacement aux crises sociales ou économiques.

**L'un des principaux obstacles auxquels sont confrontées les associations est l'absence de financements structurels stables.** Beaucoup de projets fonctionnent sur la base de subventions limitées dans le temps, ce qui complique la planification à long terme. Cette précarité financière force les associations à se concentrer sur la recherche constante de nouveaux fonds, souvent au détriment de l'approfondissement et de l'évaluation de leurs actions. **Un financement structurel, couvrant non seulement les activités mais aussi les coûts administratifs et logistiques, est indispensable pour assurer une continuité et un développement durable des projets.**

Les appels à projets, bien qu'utiles pour encourager l'innovation, créent une mise en compétition entre associations qui partagent des objectifs similaires. Cette dynamique peut freiner les collaborations nécessaires pour aborder des problématiques complexes de manière collective et coordonnée. **Les pouvoirs publics doivent privilégier des approches favorisant la coopération inter-associative et reconnaître l'importance des partenariats pour multiplier l'impact des initiatives.**

Les procédures administratives associées aux subventions, en particulier pour les projets européens, sont souvent lourdes et complexes. Ces exigences peuvent exclure certaines associations, notamment les plus petites, qui ne disposent pas des ressources humaines ou techniques nécessaires pour répondre à ces demandes. **La simplification des démarches administratives, tout en maintenant un suivi rigoureux, est cruciale pour permettre à toutes les structures, indépendamment de leur taille, de bénéficier des financements disponibles.**



## *Étendre les partenariats et encourager la collaboration*

Renforcer les collaborations entre associations, institutions publiques et secteur privé est crucial pour répondre de manière adaptée à la diversité des besoins des publics accompagnés. Les partenariats public-privé offrent des opportunités particulièrement prometteuses : les entreprises et les associations peuvent proposer des formations, des possibilités concrètes pour les bénéficiaires, ou encore des approches innovantes, tandis que les pouvoirs publics, en partenariat avec des services comme les CPAS (Centres publics d'action sociale) ou les maisons de l'emploi, fournissent un cadre institutionnel et des outils structurants pour assurer la pérennité des actions. **Impliquer des acteurs locaux permet de renforcer l'ancrage territorial des projets tout en offrant une compréhension plus fine des réalités et des besoins des bénéficiaires.**

## *Accélérer la reconnaissance des diplômes et compétences*

La reconnaissance des qualifications étrangères est un enjeu crucial pour permettre aux femmes migrantes d'accéder à des emplois correspondant à leurs compétences et aspirations. **Simplifier et harmoniser ces démarches à l'échelle nationale et européenne offrirait aux migrantes une chance équitable de valoriser leurs parcours professionnels et éducatifs.** En facilitant l'accès à des équivalences de diplômes ou des certifications des compétences, les pouvoirs publics contribueraient à réduire les inégalités et à maximiser le potentiel de ces travailleuses qualifiées.

La mise en place de **guichets uniques** dédiés à la reconnaissance des qualifications pourrait représenter une avancée majeure. **Ces structures centralisées offrirait un accompagnement personnalisé, combinant des services d'évaluation des compétences, des formations complémentaires, et une orientation vers les secteurs professionnels appropriés.** Un tel dispositif permettrait de guider les femmes migrantes tout au long du processus, tout en réduisant la charge administrative et les délais souvent décourageants. **Ces guichets pourraient également inclure des partenariats avec des employeurs/employeuses et des organismes de formation pour garantir une transition rapide vers le marché du travail.**

Il est également essentiel d'**adapter les systèmes de reconnaissance aux situations particulières des femmes qui ne disposent pas de documents administratifs en raison de leur parcours migratoire.** Cela inclut des mécanismes alternatifs, tels que des évaluations pratiques ou des interviews pour prouver leurs compétences, en l'absence de diplômes officiels. Ces démarches inclusives permettraient de ne pas handicaper celles qui, bien que qualifiées, sont confrontées à des obstacles administratifs.

**La prévention de la déqualification des femmes migrantes doit être une priorité. Cela implique la validation des acquis et la formation continue.**

Les secteurs offrant des opportunités pour des travailleuses moins qualifiées (soins, nettoyage, agriculture, etc.) doivent être **sortis de l'économie informelle, professionnalisés et valorisés**, afin de permettre à chacun-e d'y évoluer de manière digne et équitable.

## *Soutenir l'éducation et la formation linguistique*

Des formations linguistiques adaptées et orientées vers l'emploi jouent un rôle fondamental dans l'intégration des femmes migrantes. **Ces formations doivent être conçues pour répondre aux besoins spécifiques des participantes, en tenant compte de leurs niveaux variés**, de leurs objectifs professionnels et des défis qu'elles rencontrent, comme les **responsabilités familiales** ou le manque de temps. Il est essentiel de rendre ces formations accessibles en termes de coûts, de localisation, et de compatibilité avec les horaires des femmes, notamment celles qui ont des enfants. Proposer des solutions comme des cours en ligne, des horaires en journée, ou des garderies intégrées permettrait de réduire les obstacles pratiques.

L'apprentissage linguistique dans un contexte professionnel est particulièrement efficace pour accélérer l'intégration sur le marché du travail. Les modèles où les cours sont intégrés à des environnements de travail ou à des formations sectorielles, permettent de renforcer les compétences linguistiques tout en apprenant les codes et les attentes du monde professionnel. Ces approches offrent aux participantes une immersion linguistique et culturelle directe, rendant leur apprentissage plus concret et immédiatement applicable.

## *Promouvoir l'entrepreneuriat des femmes*

L'entrepreneuriat représente une voie prometteuse pour les femmes migrantes souhaitant valoriser leurs compétences et acquérir une indépendance économique. Il offre une flexibilité précieuse, notamment pour celles qui doivent jongler avec des responsabilités familiales, tout en leur permettant de se positionner comme actrices de leur propre parcours. Cependant, pour que cette option soit véritablement accessible et pérenne, un soutien accru est nécessaire. Cela inclut des **formations entrepreneuriales adaptées aux besoins de ce public cible, un accès simplifié aux crédits et micro-crédits, ainsi qu'un accompagnement spécifique pour développer leurs projets dans des secteurs porteurs**. Les modèles coopératifs, combinant savoir-faire technique et gestion administrative collective, offrent une alternative solide, favorisant à la fois l'entraide et la durabilité des initiatives.

Cependant, **cet élan vers l'entrepreneuriat ne doit pas être perçu comme une solution par défaut à l'impossibilité d'accéder au salariat, souvent due à des barrières structurelles persistantes**. Les discriminations multiples, qu'elles soient liées au sexe, à l'origine ou au statut migratoire, continuent de limiter l'accès des femmes migrantes à des emplois stables et protégés. Le salariat reste un cadre essentiel, conquis de haute lutte, qui offre des droits sociaux, une sécurité financière, et une stabilité que l'entrepreneuriat ne garantit pas toujours. Encourager les femmes migrantes à devenir entrepreneures ne doit pas être une façon de contourner les barrières, mais un choix éclairé et volontaire parmi d'autres options accessibles.

## *Sensibiliser*

La sensibilisation du grand public aux obstacles rencontrés par les femmes migrantes est une démarche essentielle pour **briser les mécanismes de discriminations systémiques et déconstruire les stéréotypes**. Les campagnes de sensibilisation doivent permettre de mettre en lumière ces problématiques, tout en valorisant les parcours et les compétences des femmes migrantes.

Ces campagnes doivent cibler des acteurs clés comme les employeur/employeuses, les agent-es du services publics, les écoles et les médias.

## *Garantir l'accès à des espaces sûrs pour les femmes migrantes*

Ces lieux d'accueil et d'information doivent être conçus pour répondre aux besoins spécifiques de ce public, en offrant des **services adaptés et accessibles, comme des entretiens confidentiels, un soutien psychosocial et des ressources multilingues**. Les personnels administratifs recevant les femmes doivent être formés aux questions relatives aux discriminations multiples.

En complément, conformément aux dispositions de la Convention d'Istanbul, **des espaces non mixtes dédiés aux femmes victimes de violences** doivent être développés pour leur offrir un environnement de protection et de soutien. Dans un cadre non mixte, les femmes peuvent non seulement se reconstruire mais aussi développer une solidarité essentielle pour surmonter les obstacles et envisager un avenir plus serein et autonome.

## *Collecter des données pour construire des politiques publiques fondées sur des preuves*

Une meilleure **collecte de données administratives**, incluant des informations sur l'origine, les qualifications et les parcours des femmes, est nécessaire pour ajuster les stratégies d'intégration. En effet, pour élaborer des politiques publiques fondées sur des preuves, il est crucial de disposer de **données détaillées et fiables, ventilées en fonction d'indicateurs pertinents comme le sexe et l'âge**. Actuellement, ces données sont souvent fragmentées ou incomplètes, ce qui limite la capacité des institutions à concevoir des stratégies d'intégration efficaces.

Une collecte de données plus systématique et harmonisée, respectueuse des droits à la confidentialité, permettrait de mieux comprendre les besoins spécifiques des femmes migrantes et d'évaluer l'efficacité des dispositifs existants. Ces données doivent également intégrer une dimension intersectionnelle, afin de mettre en évidence les impacts combinés des discriminations liées au sexe, à l'origine ou au statut socio-économique.

## *Réformer le cadre juridique et lutter contre les discriminations*

Une réforme du cadre juridique est essentielle pour renforcer les lois anti-discrimination et garantir une égalité effective sur le marché du travail, notamment pour les femmes migrantes. **Ces réformes doivent inclure des outils pratiques comme les tests anonymes lors des processus de recrutement, qui permettent de réduire l'impact des biais inconscients sur les candidatures.** De plus, la mise en place d'**audits obligatoires** dans les entreprises aiderait à identifier les écarts en matière de recrutement, de rémunération ou d'évolution de carrière.

**La transparence salariale, combinée à des mécanismes de suivi et de sanction, est un autre levier clé pour lutter contre les écarts de rémunération liés au sexe ou à l'origine.** Ces mesures doivent être accompagnées d'une sensibilisation des employeurs et d'un renforcement des capacités des institutions chargées de surveiller et d'appliquer les lois anti-discrimination.

Les dispositifs actuels de soutien à l'emploi pour les personnes primo-arrivantes doivent être repensés pour **inclure spécifiquement les femmes migrantes, souvent laissées de côté.** Ces politiques devraient intégrer des programmes ciblés, combinant apprentissage linguistique, formations professionnelles adaptées et services de garde d'enfants abordables. Il est également crucial de mettre en œuvre des actions positives, comme des quotas ou des partenariats avec des entreprises, pour garantir leur inclusion dans des secteurs où elles sont historiquement sous-représentées.

## *Instaurer un Plan d'Intégration Familial*

Un "plan d'intégration familial" pourrait être mis en place pour garantir que chaque membre de la famille participe à un parcours d'intégration. Ce plan mettrait **un accent particulier sur le rôle des femmes, en leur offrant des formations adaptées, un accès à des systèmes de garde d'enfants abordables et des opportunités d'emploi conformes à leurs aspirations.**

**Ces recommandations visent à créer un cadre d'intégration vers l'emploi effectif pour les femmes migrantes en réduisant les obstacles structurels.**

**Leur mise en œuvre nécessite une mobilisation collective des institutions, des associations, des entreprises et du grand public, dans un esprit de solidarité et de justice sociale.**

## Conclusion

L'inclusion des femmes migrantes dans les sociétés européennes passe par des approches holistiques, inclusives et adaptées à leurs réalités. **Cet outil pédagogique met en lumière des stratégies concrètes et des recommandations pour répondre aux multiples obstacles qu'elles rencontrent, qu'il s'agisse de barrières linguistiques, de discriminations systémiques ou de responsabilités familiales.**

En renforçant l'autonomie économique des groupes les plus vulnérables, en valorisant leurs compétences et en garantissant un accès équitable aux ressources et opportunités, des structures de la société civile contribuent quotidiennement à une société plus juste et cohésive.

La **Maison des Femmes - MOVE asbl** incarne ces principes dans son action. À travers des projets variés, la MDF crée des espaces sûrs et inclusifs où les femmes peuvent se former, se reconstruire et tisser des liens. En proposant des activités allant de la lutte contre les discriminations à l'accompagnement entrepreneurial, en passant par des formations linguistiques et artistiques, la MDF offre un cadre privilégié d'autonomisation et de solidarité. Ce modèle, basé sur l'écoute et l'implication active des participantes, démontre l'impact transformateur d'un accompagnement global et bienveillant.

Cependant, **pour que ces actions portent pleinement leurs fruits, elles doivent être soutenues par des politiques publiques ambitieuses et des financements pérennes.** Il est également essentiel de sensibiliser les institutions, les employeurs/employeuses et le grand public pour déconstruire les stéréotypes et construire un marché du travail véritablement égalitaire.

En combinant des efforts à tous les niveaux – individuel, collectif et institutionnel – nous pouvons bâtir des sociétés qui ne laissent personne de côté, tout en valorisant la diversité comme un atout fondamental.

