

DÉFIS INTERCULTURELS ET FÉMINISTES POUR LES PROFESSIONNEL·LES : DIAGNOSTIC DES BESOINS ET DÉVELOPPEMENT DE RESSOURCES

2024



Avec le soutien de



RAPPORT FINAL DE RECHERCHE



Chercheuse principale

Audrey Heine

Centre de Recherche en psychologie sociale et interculturelle de l'Université Libre de Bruxelles (ULB) ; Service de psychologie du travail de l'UMons ; Transitions sociales et résistances.

Co-chercheuses

Noura Amer, Maison des Femmes - MOVE Asbl

Faiza Cherfi - Vie Féminine

Angélica Fandiño Castillo - RIFI - AWSA-Be

Véronique Georis - Le Grain Asbl

Lauraline Michel - Collectif OXO

Sarah Swaydan - AWSA-Be

Membres du comité d'accompagnement

Asuncion Fresnoza-Flot - ULB

Orchidée Doudy Michez - ULB

Maryana Vukadinovic - Mentor Jeunes

Naiké Garny - Sister's House

Anne-France Mordan - FTU-Fondation Travail Université

Cécile Rugira - Vie Féminine

Table des matières



1. Introduction.	1
2. Contexte théorique.	3
2.1. Oppressions	3
2.2. Violences liées au genre	4
2.3. Les injustices épistémiques et le stress vicariant	5
2.4. Intersectionnalité	6
2.5. L'intervention interculturelle féministe	6
3. Objectifs de la recherche	8
4. Méthodologie	9
4.1. Focus groupes	9
4.2. Sondage en ligne	10
4.3. Entretiens	11
5. Analyse des focus groupes	13
5.1. Focus groupe : Violences à l'égard des femmes	13
5.2. Focus groupe : barrières liées à l'emploi	15
5.3. Focus groupe : Oppressions multiples	17
5.4. Focus groupe : Stress vicariant féministe	18
5.5. Pistes d'actions transversales au 4 focus groupes	20
6. Présentation des résultats du sondage	22
6.1. Informations sociodémographiques et professionnelles	22
6.2. Constats par rapport aux objectifs de l'enquête	24
a) Les inégalités vécues par les femmes migrantes et les barrières à l'emploi	24
b) La condition des travailleuses accompagnant les femmes migrantes	26
c) Les freins à l'approche inclusive dans l'intervention	28
d) Les recommandations des professionnel·les pour travailler de façon inclusive	29
e) L'intérêt des professionnel·les pour la démarche interculturelle féministe	30
7. Analyse des entretiens	32
7.1. Perceptions de préjugés dans le domaine de l'accompagnement	33
7.2. Dynamique de pouvoir dans la relation d'accompagnement	35

7.3. Les enjeux interculturels	36
7.4. Privilèges et procédures « écrasantes »	38
7.5. Injustice épistémiques vécues par les travailleuses dans leur trajectoire personnelle.	42
7.6. Vécu de violence	43
8. Conclusion et recommandations	46
Références	49

1. Introduction



Les problèmes vécus par les femmes migrantes¹ se sont complexifiés au fil du temps : précarité, isolement, situation monoparentale, désinsertion professionnelle, discriminations multiples, etc. Le travail d'accompagnement, et ce peu importe le secteur d'intervention, nécessite donc pour les travailleurs et travailleuses de pouvoir prendre en considération la situation particulière des femmes minorisées ainsi que des rapports de pouvoir qui construisent les systèmes d'oppression tels que le sexisme, l'hétérosexisme, le classisme, le racisme, le colonialisme, le capacitisme, l'âgisme, etc., et marquent leur expérience quotidienne (Corbeil, Harper et Marchand, 2018).

Cette lecture intersectionnelle des diversités a permis de revisiter au cours des dernières années différentes pratiques d'intervention. Plusieurs auteur-trices se sont penchées sur les enjeux de l'intervention auprès de personnes à la croisée des oppressions, notamment dans une perspective féministe intersectionnelle (Corbeil, Marchand et Boulebsol, 2020), interculturelle critique (Sorrells, 2013), interculturelle féministe (Heine, Bourassa-Dansereau et Jimenez, 2023).

La recherche réalisée par le Réseau Interculturel Féministe et Intersectionnel (RIFI), composé d'associations féministes, interculturelles et intersectionnelles et de partenaires académiques², et soutenue par equal.brussel, s'inscrit dans cette

¹ Le terme de femmes « migrantes » renvoie à la réalité plurielle des femmes avec un parcours de migration. Celles-ci peuvent être immigrées ou en cours de migration, l'accent est mis sur le processus de racialisation qu'elles peuvent subir ainsi qu'aux vulnérabilités psychosociales conséquentes de ces mécaniques d'exclusion. Le terme racisé fait référence au processus systémique de racialisation des individus. Ce processus exclut et désavantage certaines personnes et populations selon leur race (en tant qu'entité politique et non biologique) (Zaman, 2010).

² Membres du RIFI associatifs : AWSA Be, La Maison des Femmes, Vie Féminine, OXO, Le Grain ; académiques : Service de Psychologie sociale et interculturelle de l'ULB, Service de psychologie des organisations de l'UMons, Observatoire francophone pour le développement inclusif par le genre (OFDIG) de l'Université du Québec à Montréal, Université Catholique de Lille, Département de psychoéducation, Université du Québec à Trois-Rivière
Productions du Réseau - Livres collectifs : [Violences genrées : Enjeux interculturels et féministes](#), 2022, Académia et [Pratiques interculturelles féministes](#), 2023, Académia. Revue AKENE, [Pratiques interculturelles féministes](#), 2023, Le Grain. Rencontres des membres du réseau le 27 avril 2023 et le 14 avril 2024.

perspective intersectionnelle. Elle a pour objectif général d'identifier les besoins des professionnel·les pour accompagner les femmes à l'intersection des oppressions, et particulièrement du racisme, du sexisme et du classisme.

En s'inscrivant à la croisée des mondes associatif, académique et politique, l'étude menée par le RIFI participe à la production de savoirs féministes. En effet, l'expertise de genre émergeant au centre de ce *triangle de velours* (Woodward, 2004), organisations féministes, fémocrates³, chercheuses, est nécessaire à la mise en œuvre de pratique de la lutte contre les inégalités vécues par les femmes migrantes multivulnérabilisées (vivant des inégalités multiples et croisées liées à l'origine, la situation sociale, la trajectoire migratoire, l'appartenance culturelle et religieuse, etc.).

Les constats de l'enquête permettront de développer, dans la suite du projet, des ressources pratiques et théoriques (bibliothèques d'outils pédagogiques, catalogue de formations, etc.) pour sensibiliser les professionnel·les à l'imbrication des discriminations et de leur permettre d'acquérir des pratiques inclusives.

³ Féministes qui militent pour les droits des femmes à l'intérieur des administrations et autres organisations publiques et politiques.

2. Contexte théorique



Cette enquête s'appuie sur plusieurs concepts propres aux approches constructivistes, études de genre, décoloniales et liées aux inégalités sociales. Ils sont mobilisés dans le cadre des objectifs de la recherche.

- Les notions d'oppressions croisées et de violence liées au genre sont utilisées dans cette recherche pour mesurer et mieux comprendre les inégalités vécues par les femmes en regard de leur trajectoire d'immigration ou de migration.

- Les notions d'injustices épistémiques et de stress vicariant sont mobilisées pour saisir la condition des professionnel·les accompagnant les femmes vulnérabilisées. En effet, elles (le secteur du travail social est genré) exercent des métiers avec une charge émotionnelle importante et peu valorisée socialement (sur le plan de la reconnaissance matérielle : bas salaire, contrats parfois précaires, etc.) comme c'est souvent le cas dans les métiers du *Care*, principalement occupés par les femmes. Les positions les plus disqualifiées socialement sont par ailleurs souvent occupées par les femmes migrantes (division du marché du travail selon le genre et l'origine). La situation particulière de ces intervenantes, à la croisée des oppressions également, est l'objet d'une attention particulière dans cette recherche.

- Les concepts d'intersectionnalité et d'intervention féministe interculturelle servent de cadre d'analyse général pour l'ensemble de la recherche. Les pratiques d'accompagnement des professionnel·les sont investiguées au regard de ces perspectives.

2.1 Oppressions

Certaines appartenances permettent d'obtenir des privilèges (être une personne issue d'un milieu favorisé, « Blanche », être un homme, être cisgenre, hétérosexuel·le, etc.),

d'autres sont socialement constituées en obstacles (être une personne « Noire », être une femme, être pauvre, etc.). Des personnes se retrouvent à l'intersection de ces axes d'oppression, cumulant ainsi les discriminations vécues et subissant leurs effets croisés. Pour rendre compte de l'effet croisé des oppressions, Collins (1990) parle de « matrice des oppressions » dans laquelle peuvent se trouver les femmes racisées⁴. Le pouvoir s'exercerait ainsi principalement dans quatre domaines : le domaine interpersonnel (les interactions entre les individus), disciplinaire (la structure et le fonctionnement des organisations et des institutions), idéologique (l'idéologie, aux discours véhiculés socialement, qui justifient les inégalités) et structurel (les lois et les politiques publiques).

Les inégalités vécues par les femmes migrantes, racisées, vulnérabilisées dans la société ont une dimension systémique forte, dans le sens où elles sont inscrites dans les modes de fonctionnement des institutions. Elles sont produites dans et par des systèmes (scolaire, emploi, santé). Aussi pour lutter contre le racisme et le sexisme systémique, il est nécessaire de faire un travail de sensibilisation tant au niveau des individus que de leurs organisations. A ce sujet, Alimi, Pierre et Zaazaa (2023) soulignent la nécessité d'aligner des approches d'intervention féministe intersectionnelle auprès des femmes et les approches de gestion des organismes qu'elles fréquentent.

2.2 Violences liées au genre

Les parcours des femmes migrantes sont souvent jalonnés de violences. Violences physiques, sexuelles, économiques, psychologiques vécues dans la trajectoire de migration, dans les conditions mêmes de l'accueil, ou au sein de la famille, elles sont parfois présentes à « tous les étages » et validées socialement par les systèmes et les institutions. En effet, les systèmes produisent du racisme et sexisme systémiques dont les femmes migrantes sont souvent les premières victimes (Heine, Jimenez et Bourassa-Dansereau, 2022).

Aussi, il est nécessaire de développer une attention spécifique au vécu de ces femmes afin de développer des espaces de confiance au sein même de la relation d'accompagnement. Il importe aussi de pouvoir reconnaître l'agentivité de ces femmes

⁴ Voir définition en note dans l'introduction de ce rapport.

afin de ne pas les enfermer dans une posture victimaire. Il s'agit donc d'apporter une double reconnaissance, à la fois de leur souffrance, mais également de leur humanité. Se sentir ainsi considérées va réactiver un sentiment d'existence et de dignité (Tahri et Lavaux, 2022). Ce processus important permet de reconnaître tout autant leur vécu douloureux que leurs ressources, évitant ainsi de tomber dans une prise en charge victimisante ou paternaliste.

2.3 Les injustices épistémiques et le stress vicariant

L'injustice épistémique désigne la remise en question de la capacité d'un individu de se positionner comme producteur de savoir dans le discours. Les catégories de personnes dont la parole est discréditée sont par exemple les femmes et les membres de certains groupes ethniques (Fricker, 2007). Ces injustices peuvent prendre la forme de mécanismes de silenciation de la parole des femmes (leur voix est annulée) (Dotson, 2011). Berenstain (2016) parle d'« exploitation épistémique » pour désigner le travail d'explication que les personnes vivant des injustices épistémiques sont contraintes de fournir, souvent en vain, à des personnes qui ne les vivent pas afin de les sensibiliser aux conséquences négatives que celles-ci ont sur leur vie. Cette notion d'exploitation épistémique s'approche de celle de charge raciale et intersectionnelle, désignant la pression psychologique ressentie par les personnes exposées à de multiples formes de stigmatisation raciale, reposant sur le fait de constamment planifier des solutions pour faire face aux préjugés ou à la discrimination raciale (Bagaoui, 2012). Ces processus de silenciation et de justification sont particulièrement présents dans les milieux de soins et d'accompagnement social ou médico-social (Godrie et Gross, 2024).

Dans cette enquête, nous nous interrogeons sur le sentiment d'injustice épistémique des travailleuses. Nous cherchons à savoir dans quelle mesure elles ont fait l'expérience de discriminations et si elles ont été silenciées en raison de leur genre et/ou de leur origine.

Pour compléter l'analyse de la condition des professionnel·les, nous analysons aussi le stress vicariant ressenti par les professionnel·les. Le traumatisme vicariant est le fait d'être exposé de façon continue à des situations de violence très importante et d'injustices, inhumaines, face auxquelles on se sent impuissant·e (Brillon, 2013).

Lorsqu'on travaille avec des femmes victimes d'injustice, on peut se retrouver en tant que professionnelle touchée en miroir et éprouver du stress vicariant.

2.4 Intersectionnalité

Pour lutter contre les inégalités vécues par les femmes racisées, migrantes, il est dès lors essentiel d'analyser les différents systèmes d'oppression de façon concomitante, car c'est leur articulation qui engendre des effets spécifiques, simultanés et interactifs produisant et reproduisant les inégalités sociales (Bilge, 2009 ; Collins, 1990 ; Crenshaw, 2005). Dans cette perspective, Kimberlé Williams Crenshaw a développé le concept « d'intersectionnalité » qui renvoie à l'idée d'une approche intégrée permettant d'appréhender la complexité des identités et des inégalités sociales, en allant au-delà d'une simple reconnaissance de la multiplicité des systèmes de domination opérant à partir des catégories, postulant leurs interactions dans la production et la reproduction des inégalités sociales (Bilge, 2009).

L'intersectionnalité est un outil d'analyse des pratiques professionnelles pour les intervenant-es. Elle leur permet d'examiner de manière critique leur positionnement social, leurs objectifs, leurs méthodes et la qualité de leurs interventions (Corbeil et al., 2020). L'intersectionnalité va permettre de comprendre comment leur propre positionnement social, leurs valeurs, leurs croyances et leurs expériences personnelles influent sur leurs attitudes et leurs pratiques vis-à-vis des femmes migrantes.

2.5 L'intervention interculturelle féministe

L'intervention interculturelle féministe considère les trois systèmes d'oppression (classisme, racisme et sexisme). Cette approche vise spécialement les enjeux interculturels et ceux liés au genre, sans que les uns aient préséance sur les autres. Au contraire, elle vise à lever les « points aveugles » des intervenant-es en milieux interculturels, qui pourraient ne pas capter les enjeux de genre (genderblind) et auprès de celles et ceux du secteur féministe pouvant manquer de sensibilisation aux enjeux intersectionnels (colorblind).

Dans cette approche, trois axes sont proposés pour réaliser des interventions interculturelles féministes (Bourassa-Dansereau, 2023) : 1) développer une posture réflexive concernant les enjeux interculturels, de genre, de classe et leur combinaison pour répondre à l'unicité des besoins de chaque femme et afin de prendre en compte le positionnement social de l'individu, à l'intersection des enjeux interculturels et de genre ; 2) établir des rapports égalitaires avec les femmes accompagnées et prendre conscience, comme intervenant·e, de sa position privilégiée et 3) reconnaître la complexité identitaire et le positionnement social unique de chaque femme. Ces axes d'intervention permettent de répondre aux besoins singuliers, situés et contextualisés des personnes auprès desquelles on intervient (niveau micro de l'intervention) et de reconnaître la présence concomitante et non hiérarchisée d'enjeux associés notamment au sexisme et au racisme pour celles-ci (niveau macro des contextes d'intervention).

La démarche interculturelle, féministe et intersectionnelle vise à lever les oppressions vécues par les femmes à ces différents niveaux, en s'interrogeant, par exemple sur le plan organisationnel, sur les politiques d'embauche, les offres de formations et les campagnes de sensibilisation menées auprès des employé·es des organismes où l'intervention interculturelle féministe est mise en œuvre. Sur le plan social, il est nécessaire de questionner les visées de transformations globales qui accompagnent ce type d'intervention interculturelle et féministe, et d'identifier les actions concrètes qui y sont associées et la façon dont elles sont portées par les intervenant·es interculturel·les féministes ainsi que de questionner les conditions économiques tant des personnes accompagnées que des travailleuses, ce qui va conditionner toute une série d'accès à des services.

3. Objectifs de la recherche



L'étude vise à identifier les besoins rencontrés sur le terrain pour accompagner les femmes dans une perspective interculturelle et féministe. Pour ce faire, elle tente de mettre à jour les freins et les leviers dans le travail d'accompagnement des femmes, les stratégies mises en œuvre par les professionnel·les pour répondre aux besoins et aux attentes de ces femmes multiminorisées.

Plus spécifiquement, cette étude poursuit les objectifs suivants :

1. Mesurer et mieux comprendre les inégalités vécues par les femmes migrantes et spécialement les barrières à l'emploi.
2. Analyser la condition des travailleuses et travailleurs accompagnant les femmes multiminorisées en regard de leur trajectoire, le stress professionnel et les inégalités liées à la classe sociale, au genre et à l'origine.
3. Identifier les freins pour développer une approche inclusive dans l'intervention.
4. Mettre en évidence les recommandations des professionnel·les pour travailler de façon inclusive.
5. Sonder la connaissance et l'intérêt des professionnel·les pour la démarche interculturelle féministe.

A travers ces objectifs spécifiques, la réalisation de cette recherche tente d'éclairer deux ordres d'enjeux concernant l'intervention interculturelle féministe : 1) ceux ayant trait aux structures et aux cultures organisationnelles des milieux d'intervention et 2) ceux relevant des dynamiques relationnelles dans l'intervention auprès des femmes multivulnérabilisées.

4. Méthodologie



Trois volets de travail composent cette recherche : 1) des focus groupes, 2) une enquête en ligne, 3) des entretiens avec des professionnel·les de différents secteurs.

La perspective méthodologique choisie pour cette recherche est une approche mixte qualitative de type exploratoire et quantitative. Elle est basée sur les principes de la recherche féministe (Kocadost, 2017). Mener une enquête dans une perspective féministe ne suffit pas à éliminer l'asymétrie propre à la position de l'enquêtrice et de l'enquêtée, qui trouve ses racines dans la relation entre le/la chercheur·euse qui est le sujet connaissant, et la personne interrogée qui est l'objet du savoir. Pour contrer cette asymétrie, Kocadost invite à déployer une réflexion sur son positionnement. Cette démarche s'inscrit dans la théorie féministe du 'positionnement' (*standpoint*) (Bracke, Puig de la Bellacasa, Clair, 2013) considérant l'expérience des femmes comme une source de savoir susceptible d'être déployée pour transformer la sphère publique dont elles sont exclues. Cette démarche a été appliquée dans les focus groupes et les entretiens. Aussi, à chaque étape des interactions avec les femmes, la visibilité mutuelle dans la relation entre la chercheuse et les personnes interrogées a été mise au centre de l'interaction.

4.1 Focus groupes

La réalisation de ces focus groupes s'est déroulée lors du forum des associations organisé par le RIFI le 16 avril 2024. Plus de 80 professionnel·les ont participé à ces rencontres. Les focus groupes portaient sur quatre thématiques : les barrières liées à l'emploi, les oppressions multiples, le stress vicariant et les violences de genre. Plus précisément, ils visaient à répondre aux questions suivantes :

1. **Violences faites aux femmes** : Comment les prendre spécifiquement en compte dans sa pratique professionnelle ? Comment aborder les violences vécues par les femmes au sein de l'organisation et développer des pratiques innovantes ?
2. **Barrières liées à l'emploi** : Les femmes migrantes sont celles qui rencontrent le plus d'inégalités dans l'emploi, car elles sont reléguées dans des segments du travail

délimités, peu qualifiés et peu rémunérés (processus d'ethnostratification du travail) (de Haas, Castles, et Miller, 2019).

3. **Oppressions multiples** : Comment les prendre en compte dans une perspective intégrée ? Identification des difficultés perçues à travailler sur les oppressions : le fait qu'elles soient multiples, systémiques, invisibilisées au profit de la dimension interpersonnelle. Comment ne pas hiérarchiser les oppressions vécues par les femmes ? Comment travailler à différents niveaux pour lutter contre les discriminations : au niveau relationnel de l'accompagnement et au niveau de l'organisation même de l'association.
4. **Stress vicariant féministe** : Quelles pistes pour soutenir les travailleuses, comprendre les mécanismes du stress vicariant ? Comment permettre aux participant-es de réfléchir à des ressources (individuelles et collectives) pour en atténuer les risques ?

4.2 Sondage en ligne

Un questionnaire accessible en ligne (via le formulaire d'enquête en accès libre Framiform) a été largement diffusé auprès des organismes associatifs et publics de différents secteurs (services publics, travail social, insertion socioprofessionnelle et emploi, Education permanente, etc.) entre avril et juin 2024. Il a permis de recueillir des informations à différents niveaux :

1. **Description de la situation des professionnel·les les accompagnant les femmes multivulnérabilisées**
 - a. Caractéristiques sociodémographiques
 - b. Engagement antiraciste et féministe
 - c. Trajectoires d'injustices épistémiques
 - d. Stress vicariant, charge raciale,...
2. **Perception des femmes accompagnées par les professionnel·les**
 - a. Vécus de violences et d'oppressions multiples
 - b. Inégalités vécues dans le domaine spécifique de l'emploi
 - c. Perception de vulnérabilité (stéréotypes) vs agentivité
3. **Obstacles à la démarche interculturelle et féministe**
 - a. Les différences culturelles
 - b. L'« aveuglement » aux enjeux de genre
 - c. La hiérarchisation des inégalités
 - d. Les contraintes systémiques et structurelles

4. **Connaissance et intérêt pour la démarche interculturelle féministe**

5. **Recommandations des professionnel·les aux niveaux :**

- a. Interpersonnel : rapports égalitaires avec les femmes accompagnées
- b. Organisationnels : politique d'embauche pour plus de diversité, charte de la diversité, offre de formation, aménagement des conditions de travail, etc.
- c. Sociaux : se « situer » en tant qu'intervenante, conscience de ses privilèges, travailler sur la conscience des droits : permettre aux femmes de prendre conscience des oppressions vécues.

4.3 Entretiens

Plusieurs recherches mettent en évidence une représentation ambivalente des femmes migrantes souvent perçues comme des femmes sans statut, traditionnelles, vulnérables. Ces représentations produisent des asymétries de pouvoir entre migrant·es et travailleur·se·s, entre étrangère·s et nationaux, entre Eux et Nous (Olivius, 2015).

Les intervenantes venant des cultures occidentales peuvent contribuer à perpétuer des relations inégalitaires avec ces femmes en incorporant inconsciemment des stéréotypes généraux et en négligeant d'examiner leur propre pratique et leurs discours pour détecter d'éventuels biais discriminatoires. Elles peuvent supposer que leurs propres références culturelles sont universelles, ou éviter d'aborder ou de reconnaître les dynamiques sociales basées sur la racialisation et leurs conséquences (Marchand, Corbeil, & Boulebsol, 2020). Le manque de critique de leur propre pratique peut conduire les intervenantes à adopter des approches d'intervention qui ne sont pas adaptées aux besoins spécifiques et aux contextes culturels des femmes migrantes. Elles peuvent ainsi reproduire des modèles d'assistance qui ne prennent pas en compte les expériences et les réalités vécues par ces femmes, ce qui peut renforcer les dynamiques d'oppression et de marginalisation. De plus, en négligeant de remettre en question leurs propres attitudes et croyances, les intervenantes risquent de perpétuer des relations de pouvoir déséquilibrées, où elles occupent une position dominante par rapport aux femmes migrantes. Cela peut limiter la capacité des femmes migrantes à exprimer leurs besoins, leurs préoccupations et leurs aspirations de manière authentique, compromettant ainsi leur autonomie et leur capacité à prendre des décisions éclairées sur leur propre vie.

Aussi, les entretiens réalisés dans le cadre de cette recherche visent à comprendre les représentations des travailleuses à l'égard des femmes racisées et minorisées qu'elles accompagnent. Ces entretiens ont aussi pour objectif d'investiguer les processus de l'intervention auprès de ces femmes : les difficultés et les leviers rencontrés au niveau micro, méso et macro.

Dix intervenantes psychosociales travaillant à Bruxelles ont été/ sont actuellement interviewées⁵. Elles ont été préalablement rencontrées lors du forum organisé par le RIFI.

Ces entretiens visaient à investiguer les six thématiques suivantes :

- la perception des femmes racisées par les professionnel·les (vulnérabilités versus agentivité)
- l'interprétation des violences vécues (explications essentialisantes car liées exclusivement à la dimension culturelle)
- les conflits interculturels
- la perception des oppressions multiples vécues par ces femmes
- la connaissance et la mise en œuvre de la démarche interculturelle et féministe
- les réflexions sur sa posture professionnelle et ses privilèges (« sa positionnalité » et les injustices épistémiques).

⁵ Nous remercions chaleureusement Kubra Bozok, mémorante à l'ULB pour son aide précieuse dans la préparation et la réalisation de ces entretiens.

5. Analyse des focus groupes



Pour rappel, les discussions menées dans les groupes thématiques, visaient à convoquer les difficultés dans l'accompagnement des femmes immigrées et migrantes au niveau : des violences de genre, de la multiplicité et du croisement des oppressions, du stress vicariant des travailleuses et des inégalités liés à l'emploi, et à faire émerger les défis à deux niveaux de l'accompagnement : interpersonnel et organisationnel. Enfin, elles avaient pour ambition de catalyser la pensée créative du groupe pour faire émerger les leviers d'action face à ces difficultés.

Les 4 focus groupe d'une durée d'1H30 et composés d'une vingtaine de participant-es chacun, étaient animés par des expertes des thématiques, qui après une brève introduction au sujet, étaient chargées de cadrer les échanges en une première partie relative aux difficultés rencontrées et une deuxième partie des débats sur les ressources déployées sur le terrain. L'analyse permet de mettre en exergue les difficultés majeures partagées par le groupe concernant la thématique discutée, ainsi que trois leviers d'action. Ces points sont illustrés par des paroles de participantes.

5.1 Focus groupe : Violences à l'égard des femmes

Ce groupe animé par Nadia Uwera et Sandrine Bodson, intervenantes du Centre de prévention des violences familiales, avait pour focus spécifique les violences vécues par les femmes en précarité de séjour.

Principales difficultés rencontrées

- Les participantes relèvent un télescopage entre les violences vécues par les femmes migrantes dans la procédure d'accueil/asile et les violences vécues au niveau conjugal.

Paroles de participante

« Les violences institutionnelles comme les violences conjugales, ça n'en finit pas, ça vous colle à la peau. »

- Les violences liées à la précarité de séjour sont instrumentalisées dans le cadre des violences conjugales.

Paroles de participante

« Les violences systémiques nourrissent le processus de domination vécu par ces femmes à la maison. »

« Elles cumulent déjà souvent les pertes lors du processus migratoires (papier, statut, langue, argent, ...) alors dans ce contexte, le processus de domination s'installe très facilement. »

- Les participantes notent un phénomène de silenciation des femmes vivant cette double violence (structurelle et conjugale).

Paroles de participante

« Beaucoup de femmes arrivent en Belgique et ne rentrent dans aucune procédure d'accueil, elles ne sont même jamais déclarées sur le territoire belge car elles rejoignent un homme avec qui elles se marient religieusement mais elles ne connaissent rien de leurs droits, elles n'obtiennent jamais le moindre statut. Et l'homme se garde bien de les informer. C'est comme ça qu'ils gardent leur domination. »

« Le dominant n'a pas besoin de violence physique pour avoir sa domination car il est garant de son statut de séjour. Encore plus avec des femmes qui sont déjà dans des traumas liés à ce qu'elles ont vécu au pays, dans leur parcours, etc. »

Leviers d'action

- Changer de regard / changer de langage : les intervenantes invitent à parler de processus de domination plutôt que de violence conjugale afin de mettre l'accent sur la double domination (structurelle/domestique) plutôt que sur la victime.
- Repolitiser la prise en charge de santé afin de ne pas verser vers une « psychologisation » de l'accompagnement qui tendrait à centrer l'intervention sur la dimension individuelle en évacuant les questions sociales. Cela implique d'établir des relations symétriques dans l'intervention (pour ne pas reproduire du rapport de domination).
- Lutter contre la hiérarchisation des violences en mettant la question de l'information et de l'accès aux droits au centre des pratiques d'intervention.

5.2 Focus groupe : barrières liées à l'emploi

Ce groupe animé par Orchidée Doudy-Michez, intervenante dans le secteur de l'insertion professionnelle (Infor-femmes) et chercheuse dans le service de psychologie du travail (ULB), avait pour focus thématique : les filières de formation et d'insertion socio-professionnelle proposées aux femmes migrantes.

Principales difficultés rencontrées

· Il y a un consensus dans le groupe sur l'augmentation du marché du travail genré et ethnostratifié: les femmes issues de l'immigration occupent des segments du travail bien délimités, peu qualifiés et peu rémunérés (de Haas, Castles, et Miller, 2019).

Paroles de participante

« On a remarqué la position occupée par les femmes d'origine étrangère, elles sont nombreuses dans le social mais des positions de subalterne. En contact toujours avec le terrain. Elles manquent de visibilité dans les postes de prises de décisions. Les hommes vont plus vite que les femmes qui restent collées au plancher. »

»

« Dans l'administration, il y a très peu de femmes d'origine étrangère. Je suis la seule femme noire de l'administration où je travaille. Ça questionne. Est-ce de l'auto-exclusion ? Est-ce qu'on n'ose pas ? Je me demande ce qui a été intégré comme frein. »

« Lorsqu'il y a du travail pour les femmes c'est toujours dans le secteur du titre-service. »

« La difficulté de remise en question de ceux qui sont en haut/dirigeant. Quand on est en haut, on n'arrive pas à se remettre en cause dans le milieu socioculturel. "Je travaille dans le milieu socio donc je ne suis pas raciste". »

· Les stéréotypes classiste, de genre et liés à l'origine qui agissent dans les relations sociales, professionnelles, etc. agissent comme des caisses de résonances au sexisme et racisme systémiques inscrits dans les fonctionnements institutionnels. Ces deux niveaux (interpersonnel et organisationnel) se renforcent et augmentent les inégalités vécues par les femmes dans l'emploi.

Paroles de participante

« Le foulard qui crée des barrières, les femmes qui le portent sont pénalisés dans l'emploi. Elles doivent faire un choix entre valeurs, croyances et envies. »

« Dans les ménages, les hommes se déchargent souvent des obligations, tandis que les femmes doivent se plier en quatre. Du coup elles n'ont pas le temps pour les formations. En plus, l'accès aux formations est difficile en raison des barrières linguistiques et des horaires peu adaptés aux formations, notamment pour les personnes monoparentales. Je ne connais pas un centre qui s'adapte aux horaires de ces femmes. »

« Il faut des personnes d'origine étrangère dans les postes de direction. Il ne suffit pas d'avoir de bonnes intentions. »

- La problématique de la non reconnaissance des diplômes des femmes migrantes constitue l'une des entraves majeures dans l'accès au marché de l'emploi et est qualifiée par de nombreuses participantes de violence structurelle.

Paroles de participante

« J'ai eu des difficultés à faire valoriser le diplôme quand j'ai commencé les démarches il y a 3 ans. Je n'ai pas eu mon équivalence. Je n'ai jamais eu de réponse. Tout est mis en place pour barrer les femmes et les renvoyer dans le secteur du *care*. »

Leviers d'action

- Développer les *Rules models*⁶[6] comme pratiques pour lutter contre les conduites d'auto-sélection et d'auto-censure ainsi que des effets d'intériorisation des stéréotypes dans les choix d'orientation professionnelle (Borel et Soparnot, 2020).
- Adopter une approche interculturelle et intersectionnelle féministe dans l'ISP, reposant sur un principe d'empowerment visant à instaurer une relation symétrique (égalitaire) lors de l'accompagnement et valoriser toutes leurs expériences de vie et professionnelles avant leur arrivée en Belgique, cela afin de mieux tenir compte de leurs particularités (Doudy Michez, 2023).
- Promouvoir des politiques publiques égalitaires dans l'ISP et l'emploi, par exemple de quotas de représentations de femmes immigrées dans les postes à responsabilité et dans des métiers stéréotypés masculins, pour lutter contre les phénomènes de plafond de verre et plancher gluant dont les femmes immigrées sont principalement les cibles.

⁶ Un "role model", c'est une personne exemplaire par son parcours, ses valeurs, ses idées, compétences, etc.

5.3 Focus groupe : Oppressions multiples

Ce groupe animé par Faïza Cherfi et Noura Amer, respectivement intervenantes à Vie Féminine et à La Maison des Femmes (Move asbl) avait pour focus thématique le croisement des oppressions.

Principales difficultés rencontrées

· Les participantes observent un glissement de discours/ posture qui a pour effet de valider des systèmes racistes et coloniaux. A cet égard, un paradigme universaliste, occidentalocentré par ailleurs, donne lieu à une production de discours valorisant la diversité qui remplace de plus en plus souvent la mise en œuvre active de dispositifs de lutte contre les discriminations.

Paroles de participante

« Il y a une relégation des précaires dans toutes les politiques d'aide, d'une part car iels n'y ont pas ou pas facilement accès et d'autre part car le racisme paternaliste est partout. Les autres savent mieux que les femmes immigrées ce dont elles ont besoin. Par exemple, sur les questions de santé, les femmes transmigrantes qui ont souvent des problèmes de santé majeurs sont très souvent infantilisées, invisibilisées, il leur sera prescrit du paracétamol alors qu'elles ont une tuberculose.»

· Il convient de noter un sentiment d'illégitimité des professionnel·les issues de l'immigration. Les participantes s'accordent sur le fait qu'elles sont nombreuses à vivre également des injustices liées à leur appartenance. Comme les femmes qu'elles accompagnent, elles sont souvent l'expérience de discrimination et peuvent se retrouver silenciées par le système. Cet aspect lié à la condition des travailleuses fait l'objet d'un point spécifique dans la partie quantitative de cette recherche.

Paroles de participante

« Les travailleuses du social doivent se « suradapter » pour pallier à toutes les difficultés qu'elles rencontrent. Non seulement, elles doivent gérer toutes sortes de problèmes (précarité, statut, ...) et pour tout ça, elles n'ont aucune marge de manœuvre et aucune reconnaissance ».

· Les participantes procèdent à une réflexion critique sur le travail en réseau dans l'accompagnement des femmes migrantes. Ce constat a été mis en évidence dans les travaux de Franssen et al. (2007) sur le travail en réseau. Selon ces auteurs, l'effet premier de la multiplication des intervenant·es est le plus souvent décrit en termes de juxtaposition ou de superposition, ce qui peut renforcer un sentiment d'isolement et de cloisonnement des acteurs. La logique du réseau, qui privilégie des modes

d'interventions à plusieurs, peut générer un système extrêmement complexe de prise en charge. Créant régulièrement nombre de filières qui organisent le passage ou le renvoi d'un dispositif à un autre, multipliant les espaces et les temps d'intervention, il rend la lisibilité de l'ensemble souvent difficile pour les acteurs et, a fortiori, pour les usagers.

Paroles de participante

« L'accompagnement de ces femmes avec des parcours compliqués nécessite de travailler avec des services différents (cpas, santé, isp, secteur de l'asile, ...), c'est très difficile en pratique car tout fonctionne en silos, les procédures sont souvent longues, complexes administrativement. Les conditions même de l'intervention peuvent mener à l'errance, mettre les femmes dans un temps suspendu... »

Leviers d'action

- Prise en considération de l'imbrication des différents systèmes d'oppression classiste, sexiste, hétérosexiste, raciste, colonialiste, capacitiste, âgiste, etc. marquant l'expérience quotidienne des femmes (Corbeil, Harper et Marchand, 2018).
- Dans une logique intersectionnelle : se dégager d'une position d'aide pour viser un processus d'émancipation.
- Prise en compte des différents niveaux d'exercice du pouvoir – micro, meso et macro - des inégalités (Hill Collins, 2000; Bourassa-Dansereau, 2023).

5.4 Focus groupe : Stress vicariant féministe

Ce focus groupe animé par Lauraline Michel, intervenante à OXO, avait pour objectif de présenter un outil pédagogique portant sur la notion de stress vicariant et ses implications pour les travailleuses.

Le traumatisme vicariant est le fait d'être exposé de façon continue à des situations de violence très importante et d'injustices, inhumaines, face auxquelles on se sent impuissant (Brillon, 2013). Lorsqu'on travaille avec des femmes victimes d'injustice, on peut se retrouver en tant que professionnelle touchée en miroir et exposée à du stress vicariant. Comment permettre aux participant-es de réfléchir à des ressources (individuelles et collectives) pour en atténuer les risques ?

Principales difficultés rencontrées

· Le stress découle des conditions sociales de prises en charge des violences vécues par les migrantes, à cause du manque structurel de financement, d'accompagnement, de soutien, de revictimisation, du nombre endémique de témoignages, etc. qui génère de l'impuissance

Paroles de participante

« Les violences qu'on peut subir en tant que professionnel·les de première ligne. On peut renvoyer cette violence et on risque une perte d'empathie en tant que professionnelle. »

« On a besoin d'outils et de méthodes, on a des années d'expériences et on se sent démunies. Quotidiennement, on est confrontées au stress dans notre travail. J'oscille entre « me blinder » (et alors il n'y a plus tellement d'empathie) et être submergée. »

« Il y a un effet miroir, de la réactivation. J'ai peur d'aborder la lecture de genre car je sens mon impuissance. J'ai peur d'entendre de la violence car qu'est-ce qu'on peut faire dans un espace collectif ? »

« Je me sens impuissante face à des choses que le public rencontre. Comment vivre avec ça et en faire quelque chose de constructif ? »

· Si toutes et tous les professionnel·les sont à risque de développer du stress vicariant, les participantes notent l'importance de considérer les différents facteurs de risques spécifiques favorisant son développement en intégrant une compréhension genrée et intersectionnelle de ce phénomène (Michel, en cours⁷). Certains facteurs sont inhérents aux conditions de travail, d'autres sont liés à la personne et à son parcours. Ces derniers sont à considérer à l'aune d'une compréhension sociale et structurelle, en lien avec l'organisation contemporaine du travail et de la structuration des rapports de domination de classe, de race et de genre.

Paroles de participante

« On accumule, on est violent·es entre nous » ; « On devient soi-même violent·e ».

« Les violences institutionnelles, c'est la maladie du social » ; « les victimes disent qu'elles ne sont pas reconnues, il y a de l'isomorphisme. Les travailleuses ne sont pas reconnues. »

« Je suis d'origine algérienne et on me prenait pour une aide-soignante ou une nettoyeuse, mais pas pour une infirmière. Ça ajoute une part au stress secondaire, au-delà des histoires que tu prends en charge, il y a les histoires et la vision que l'équipe et les dirigeant·es ont sur toi. T'oses pas forcément parler de la même façon. »

« C'est très tabou dans les milieux d'aide très féminin, alors on reproduit des injonctions. »

⁷ Les éléments de cette thématique sont inspirés de la réflexion de Lauraline Michel élaborée dans le cadre d'un article (en cours de publication) sur les enjeux de la sensibilisation au stress vicariant.

· Il est par ailleurs important de comprendre le continuum des violences dans lequel ces travailleuses évoluent. Outre les « micro » agressions sexistes vécues quotidiennement, 1 femme sur 2 en Belgique a vécu au cours de sa vie une forme de violence sexuelle⁸. Ces risques s'amplifient avec le continuum des violences racistes, etc. Dans ce cadre, des études américaines mettent non seulement en lumière le possible développement d'un trauma racial suite au vécu de discriminations raciales tout au long de sa vie (allant de « micro » agressions à des agressions plus graves), mais également de traumatisme vicariant racial ou intersectionnel. Être une personne racisé-e et confrontée à des histoires, images, vidéos, etc. de racisme individuel et systémique, augmente le stress et les menaces ressenties par les intervenant-es (Michel, en cours).

Leviers d'action

Ce focus groupe avait pour objectif complémentaire à l'évocation de la problématique, de présenter un outil pratique pour lutter contre le stress vicariant.

L'outil pédagogique est un jeu de cartes visant l'organisation de discussions et la mise en pratique d'outils de prévention autour de la prévention du stress vicariant. A ce jour, il n'y a notre connaissance pas d'outils pédagogiques permettant des dynamiques de discussion et d'intervision en groupe et en équipe sur cette thématique.

Cet outil s'inscrit dans une volonté de prévention des risques psycho-sociaux dans les secteurs non-marchand et de la relation d'aide. Il nous semble être un média vraiment intéressant et utile pour aborder les situations de mal-être au travail, en lien avec le stress vicariant, mais également les facteurs et éléments qui nous ressource⁹.

5.5 Pistes d'actions transversales au 4 focus groupes

Il ressort des débats la volonté des intervenantes présentes de disposer d'outils pour pouvoir se décentrer. Les échanges mettent en exergue la dimension politique et

⁸ Amnesty « Dossier spécial sur le viol en Belgique », 2020, <https://www.amnesty.be/campagne/droits-femmes/viol/stop-violences-sexuelles>

⁹ Cet outil est mis à disposition des professionnels sur la bibliothèque d'outils du RIFI.

structurelle de cette volonté de décentrement qui vise à aller au-delà de la prise de conscience ou de la simple confession des biais que les privilèges engendrent. En ce sens, cette reconnaissance devrait donner lieu à une réflexion constante et des changements de pratiques dans les différentes dimensions de notre vie professionnelle.

La « positionnalité » telle que définie par les féministes du positionnement (Bracke, Puig de la Bellacasa, Clair, 2013) est un levier proposé dans chacun des ateliers. Il constituerait selon les participantes, un moyen pour lutter contre les rapports de pouvoir. Dans cette perspective, c'est le principe de contextualisation qui permettraient de saisir la modulation des rapports de pouvoir et de travailler activement à déconstruire les systèmes de privilèges et d'oppressions qui leur sont inhérents. Procéder à cet exercice relèverait d'un choix éthique illustrant notre refus de continuer à reproduire des oppressions.

Les participantes sont unanimes : réfléchir à sa positionnalité et situer les contextes d'intervention implique de visibiliser et politiser l'intervention interculturelle féministe pour lutter contre les résistances à la mise en œuvre d'intervention interculturelle féministe et à l'invisibilisation des approches féministes.

Le volet quantitatif de cette recherche, développé sur base de ces premières observations, permet de saisir plus précisément d'une part la nature des difficultés rencontrées sur le terrain et d'autre part les représentations des professionnelles à l'égard de leur public. Enfin, il nous renseigne sur la condition même des travailleuses accompagnant les femmes migrantes.

6. Présentation des résultats du sondage



6.1. Informations sociodémographiques et professionnelles

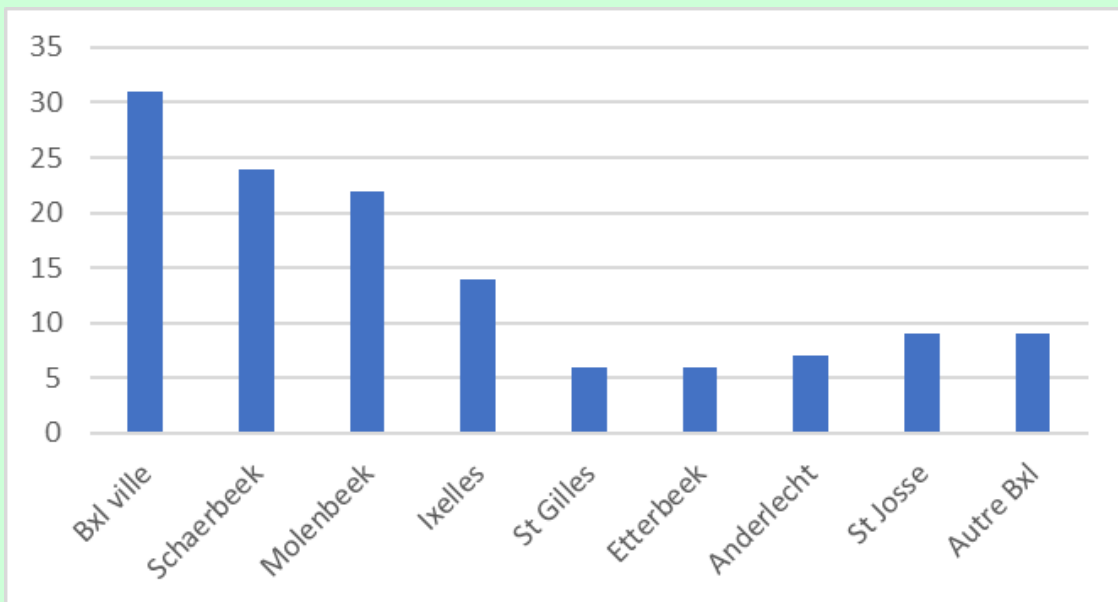
205 personnes ont participé à l'enquête dont 168 femmes. 58 % des participant·es vivent en couple, 25 % seul·e et le reste dans d'autres configurations. La moitié des participant·es déclarent avoir un ou plusieurs enfants à charge.

Il s'agit d'un échantillon de travailleur·euses à haut niveau socioéducatif, 92 % des personnes interrogées déclarent avoir fait des études supérieures. Il s'agit aussi de participant·es engagé·es en matière de lutte contre les inégalités et spécialement celles concernant les femmes : 60 % se déclarent militant·es et 80 % se disent féministes.

Deux tiers des répondant·es travaillent dans une organisation bruxelloise, comme le montre le graphique suivant, les communes du centre sont les plus représentées. **95 % des professionnel·les travaillent avec un public très multiculturel.**

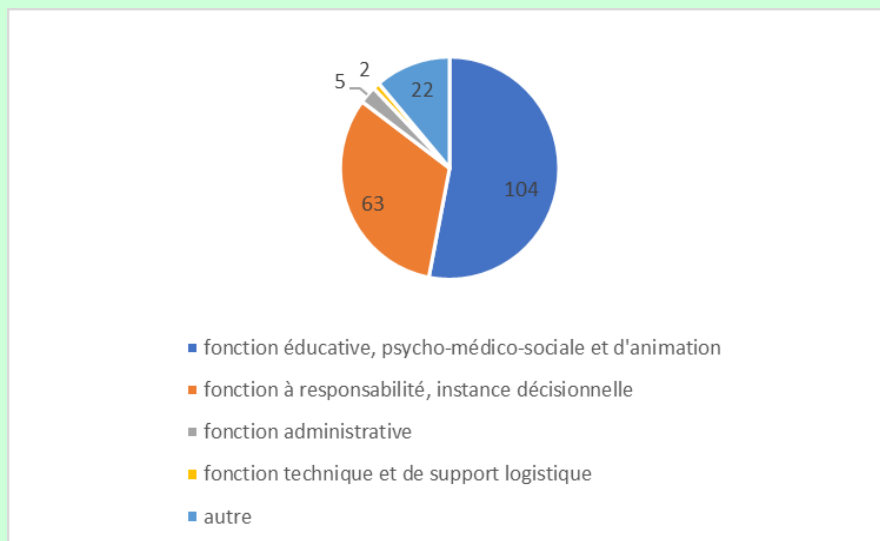
Enfin, 2/3 tiers des participant·es déclarent avoir une origine étrangère (parents ou grands-parents).

Représentations au pluriel



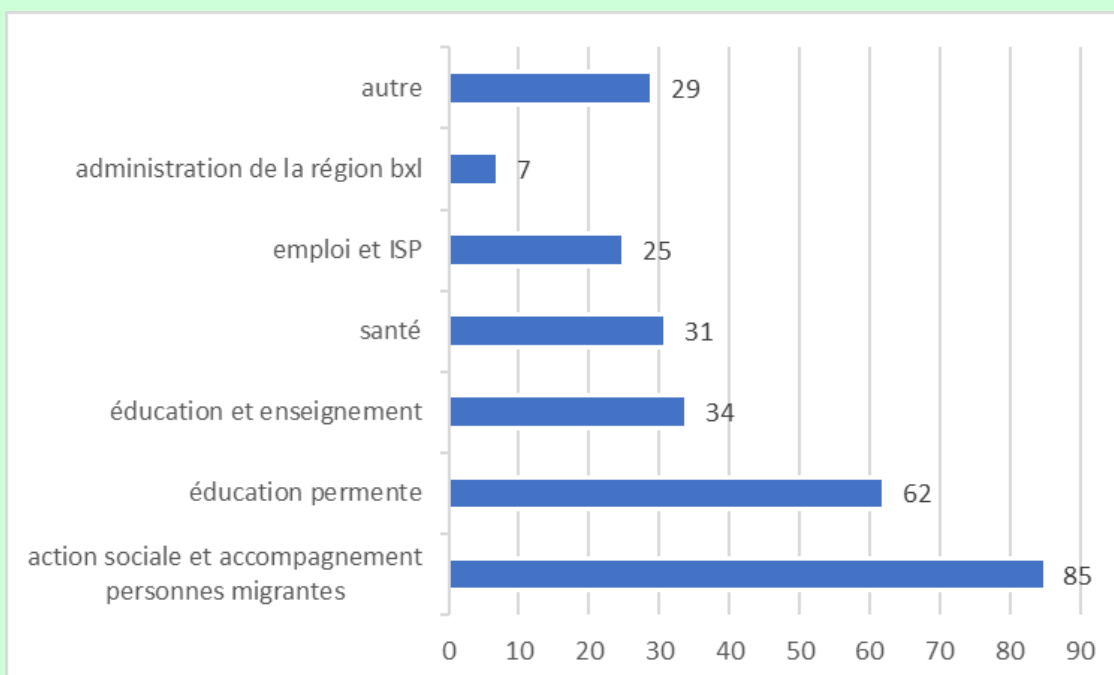
Concernant les fonctions exercées, comme le montre le graphique ci-dessous, la plupart des répondant-es exercent une fonction éducative et un tiers une fonction à responsabilité.

Fonctions exercées au sein de l'organisation



Plusieurs secteurs sont représentés dans l'étude particulièrement l'action sociale, l'accueil des personnes en migration et l'éducation permanente. Plusieurs participant·es exercent aussi dans le domaine de la formation et de l'emploi ainsi que le secteur de la santé.

Secteurs de travail des répondant.es



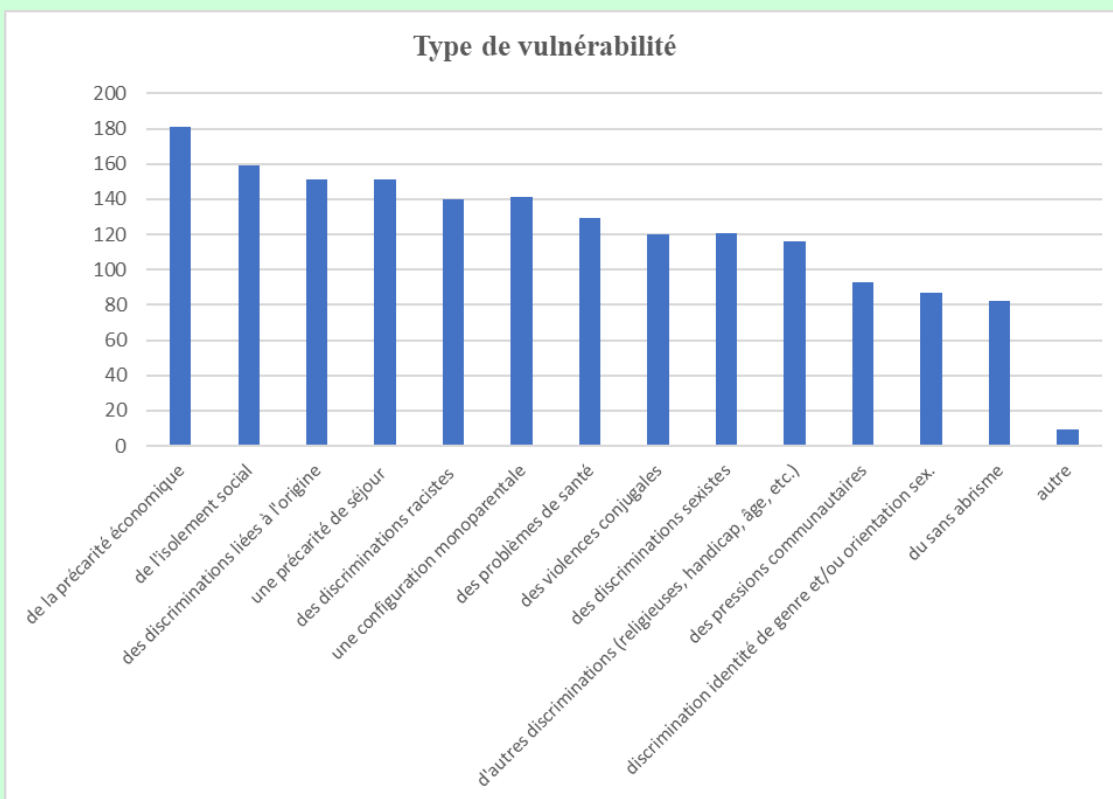
6.2 Constats par rapport aux objectifs de l'enquête

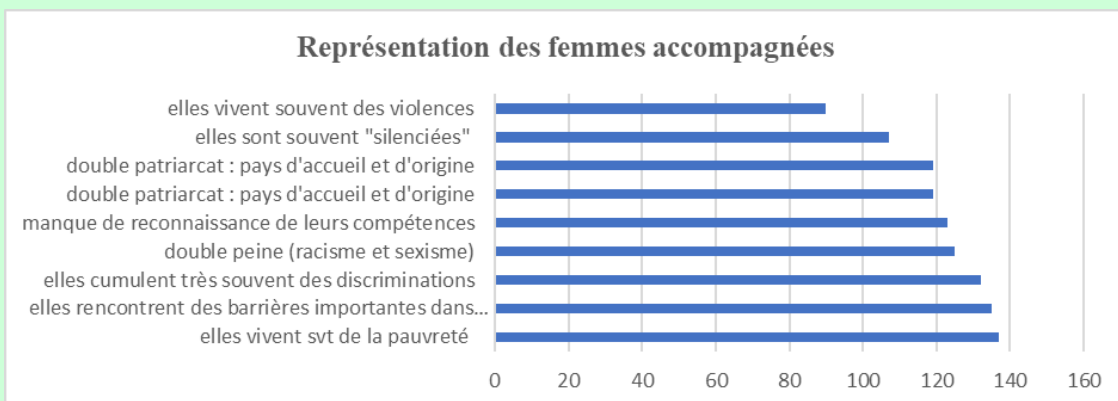
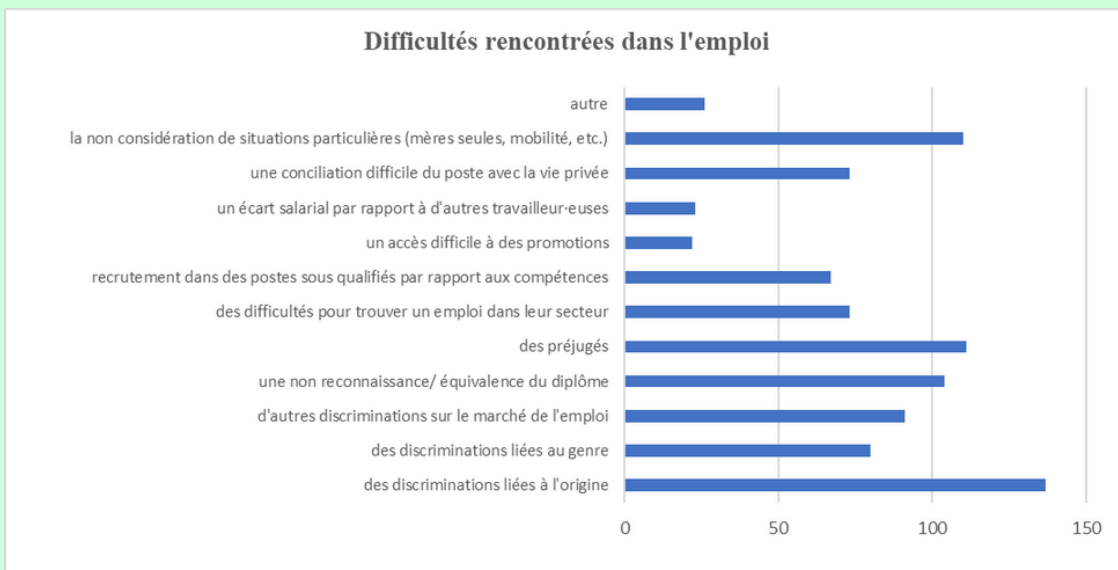
a) Les inégalités vécues par les femmes migrantes et les barrières à l'emploi

- ✓ 97 % des professionnel·les accompagnent des personnes décrites comme étant en « très grande détresse psychosociale »
- ✓ Les trois catégories de public identifiées sont : des femmes migrantes, des personnes en pauvreté, des personnes en précarité de séjour.
- ✓ Les trois motifs de vulnérabilité les plus évoqués sont : la précarité économique, l'isolement et les discriminations liées à l'origine.

✓ 92 % des professionnel·les identifient des difficultés dans le domaine de la formation et de l'emploi pour le public qu'ils accompagnent. Iels évoquent en priorité les difficultés suivantes : discriminations liées à l'origine et préjugés, contrats précaires, des problèmes de reconnaissance de diplôme et des discriminations liées au genre.

✓ Les représentations des professionnel·les sur les femmes migrantes s'inscrivent dans une double reconnaissance : des difficultés rencontrées ainsi que de leur agentivité.





b) La condition des travailleuses accompagnant les femmes migrantes

✓ 55 % des professionnel·les disent s'être déjà senti·es particulièrement vulnérabilisé·es ces dernières années (précarité, isolement, violences...)

✓ Deux tiers des professionnel·les ont déjà éprouvé un sentiment d'injustice dans leur vie privée ou professionnelle.

✓ Pour 60 % d'entre elleux, ce sentiment d'injustice a été vécu dans la sphère professionnelle. Les raisons principalement évoquées sont : des injustices sur base du critère genre, de la classe et de l'origine. Ces injustices prennent la forme de « micro-

agressions » c'est-à-dire d'échanges quotidiens qui envoient des messages dénigrants en raison de l'appartenance à un groupe.

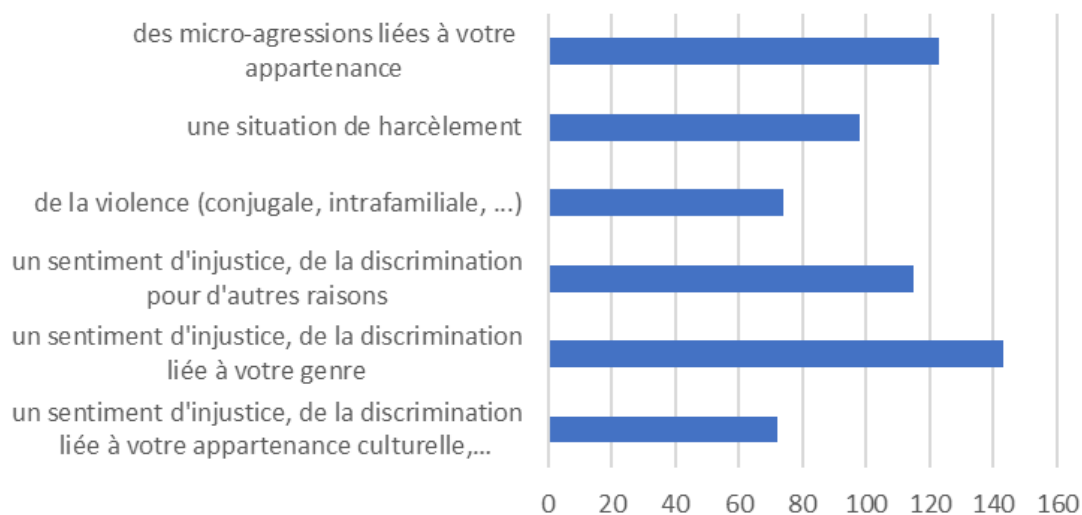
✓ Face à ce sentiment d'injustice, les répondant·es rapportent un sentiment d'avoir été « silencié·es ».

✓ 55 % des professionnel·les se sont déjà senti·es particulièrement incompris·es au travail ou dans le privé) lorsqu'ils évoquent les vulnérabilités des femmes qu'ils accompagnent.

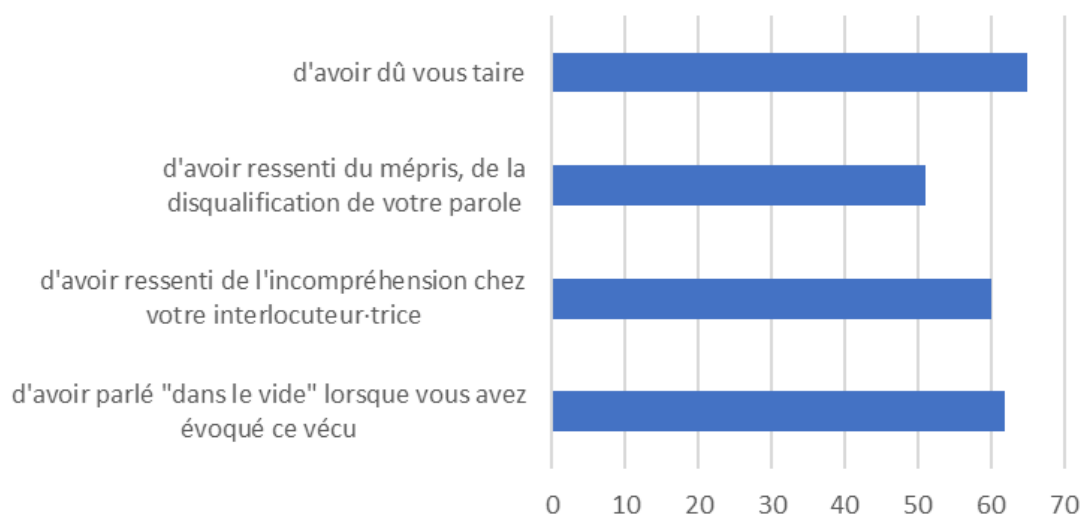
✓ 51 % des répondant·es ont déjà ressenti un épuisement professionnel. Iels décrivent un sentiment d'impuissance, d'inutilité et de perte de sens.

✓ 53 % se sont déjà senti·es particulièrement « chargé·es » de représenter les droits des femmes et/des personnes racisées au sein de leur organisation.

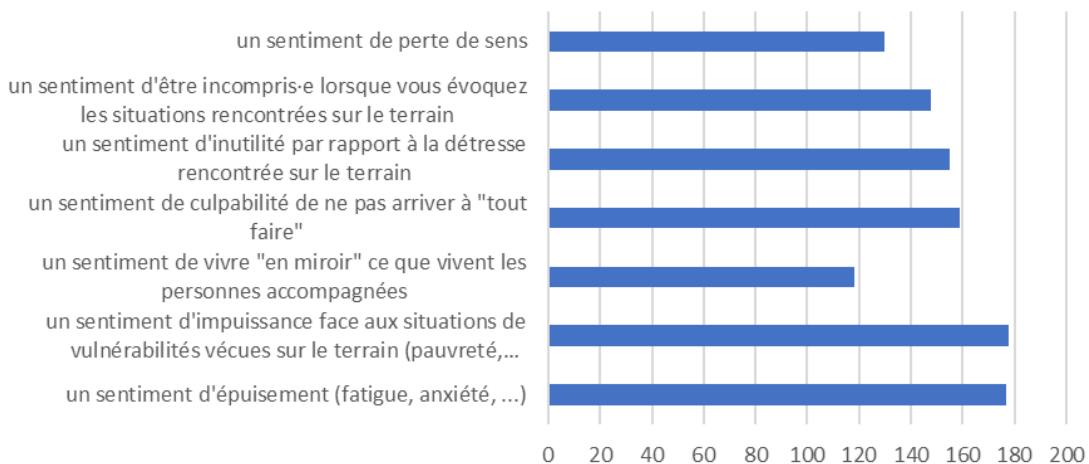
Types d'injustices vécues dans la sphère professionnelle



Sentiment quand iels ont évoqué le sentiment d'injustice dans leur organisation



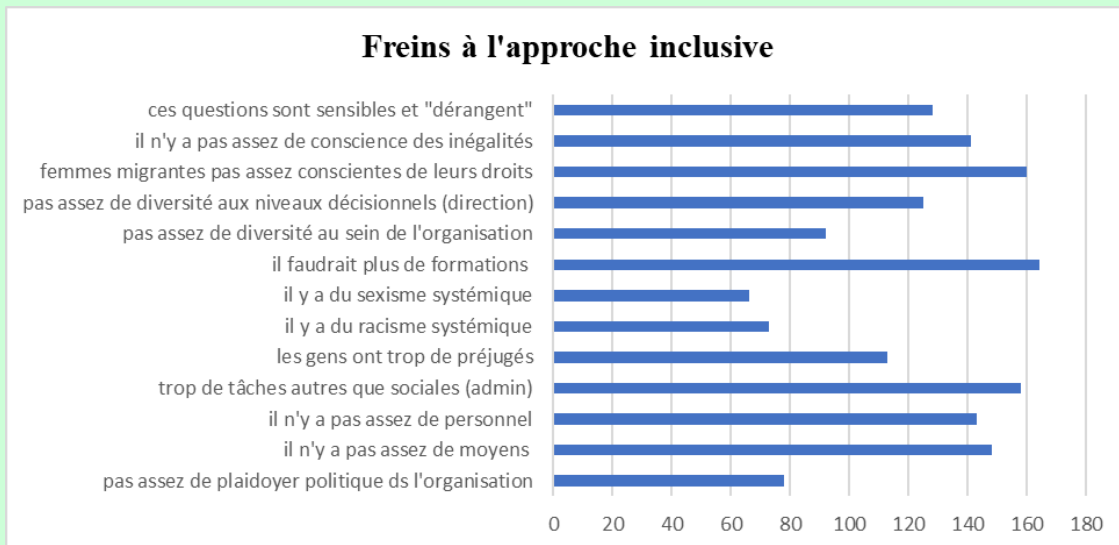
Sentiment d'épuisement professionnel



c) Les freins à l'approche inclusive dans l'intervention

✓ Les intervenant-es identifient plusieurs freins à l'approche inclusive.

✓ Les trois premiers freins évoqués sont : 1) Le manque de formation, 2) Le manque de conscience des droits par les personnes vivant les inégalités, 3) Le manque de moyens structurels : pas assez de personnel, trop de tâches administratives,...



d) Les recommandations des professionnel·les pour travailler de façon inclusive

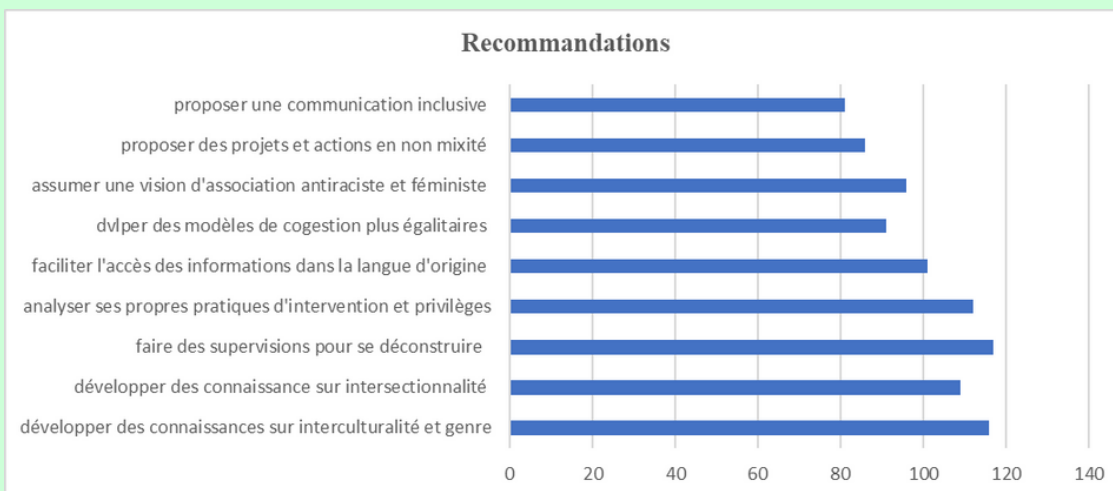
Les professionnel·es les évoquent 10 recommandations spécifiques :

- ✓ Travailler davantage sur les inégalités sociales et la pauvreté
- ✓ Outiller les travailleur·euses pour travailler sur les problématiques (violences, interculturalité, sexisme, racisme, etc.)
- ✓ Développer les formations sur les discriminations
- ✓ Développer la réflexion sur les enjeux interculturels
- ✓ Conscientiser davantage à la situation complexe des femmes migrantes
- ✓ Améliorer l'accès des femmes à leurs droits
- ✓ Améliorer spécifiquement la situation des travailleuses dans le secteur social et/ou culturel
- ✓ Travailler avec un focus sur les inégalités vécues par les travailleur·euses

✓ Développer une réflexion et des pratiques féministes au sein des organisations

✓ Sensibiliser aux préjugés, particulièrement les préjugés racistes et sexistes

L'ensemble des répondant·es adhèrent aussi explicitement à des mesures concrètes proposées dans l'enquête pour lutter contre les inégalités (voir graphiques ci-dessous)

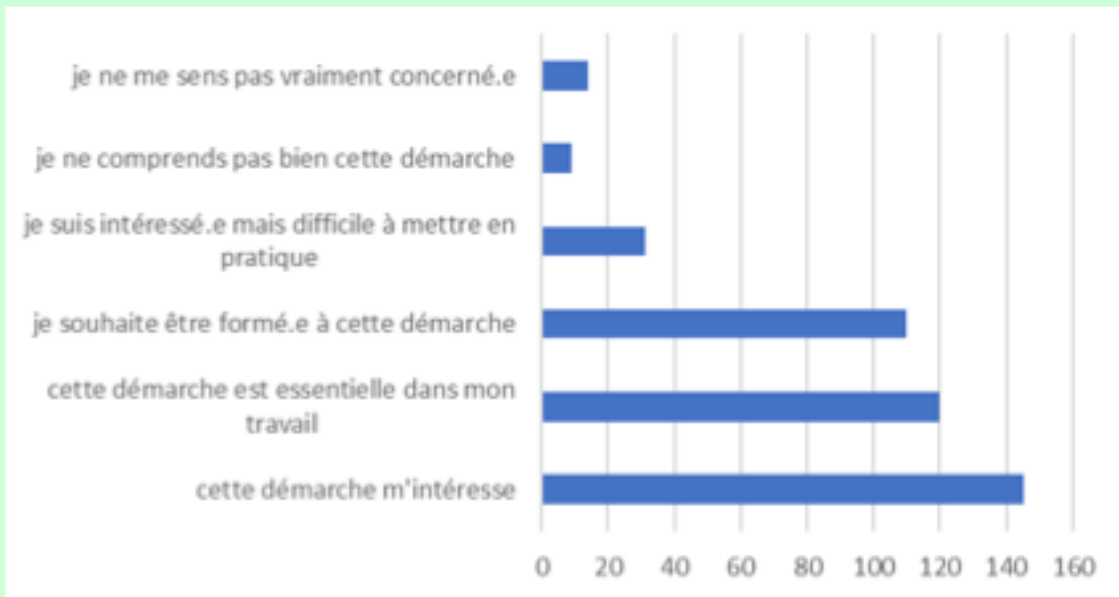


e) L'intérêt des professionnel·les pour la démarche interculturelle féministe

✓ La majorité des répondant·es se disent intéressé·es par la démarche interculturelle féministe

✓ Les répondant·es manifestent leur intérêt pour bénéficier de formation sur cette thématique

Intérêt pour la démarche interculturelle féministe



7. Analyse des entretiens



Cinq professionnelles travaillant en première ou seconde ligne avec des femmes migrantes fragilisées par leur parcours, ont été interviewées en vue de saisir la complexité des mécaniques à l'œuvre dans l'accompagnement de ce public¹⁰.

Nous avons cherché à capter l'hétérogénéité de ces processus à travers les récits des travailleuses. En nous inspirant de l'approche proposée par Riessman (2015), nous nous appuyons donc sur les récits des professionnelles pour comprendre leurs expériences des relations avec les femmes, des problématiques ressenties. Ils nous éclairent sur la façon les individus sont influencés par leur environnement social et sur leur inscription dans des discours collectifs plus larges, imprégnés des normes, et des valeurs.

L'analyse des récits offre une perspective approfondie sur la manière dont les individus construisent et donnent un sens à leur expérience à travers des histoires. Grâce à leur pouvoir narratif, ces professionnelles peuvent raconter leurs expériences et exprimer leurs identités. Aussi, l'immersion dans le récit permet de comprendre la subjectivité, l'identité et le contexte social. Dans une approche itérative, notre objectif a été de lire et de relire les récits, d'identifier les thèmes et les motifs récurrents, et de les interpréter à la lumière du contexte et de notre objectif de recherche, pouvant ici se décliner en deux questions principales : 1) Quelles sont les représentations des professionnelles à l'égard des femmes migrantes (les leurs et celles véhiculées dans le domaine de l'accompagnement des femmes migrantes ; la reconnaissance des oppressions vécues par les femmes, l'interprétation des violences, du bagage culturel, ...) ? 2) Quelle est la perception sur leur propre posture professionnelle (condition de travailleuse, privilèges, relations égalitaires dans l'intervention, décentrement, ...).

Les intervenantes interrogées, ont été sollicitées lors de l'organisation des focus groupes. Il s'agit donc de femmes sensibilisées aux questions posées dans le cadre de cette enquête et impliquées dans les secteurs de l'intervention interculturelle. C'est au

¹⁰ Cinq nouvelles rencontres de professionnelles sont en cours. L'analyse fera l'objet d'un article dans la revue Akène publiée en janvier 2025.

regard de cette expertise que nous les interrogeons. D'ailleurs, elles se présentent toutes d'emblée avec leur origine et trajectoire migratoire.

Intervenante 1 : d'origine belgo-marocaine, psychologue et directrice adjointe d'un centre d'accueil pour les demandeur.euses d'asile de la Croix-Rouge (secteur accueil migrants).

Intervenante 2 : d'origine italienne, chargée de projet chez Actiris (secteur emploi).

Intervenante 3 : d'origine péruvienne, psychologue au Service de santé mentale Exil (secteur santé).

Intervenante 4 : parcours migratoire, se définit comme ex-femme sans papier, animatrice socioculturelle auprès du comité des femmes sans papiers (secteur accueil migrants).

Intervenante 5 : d'origine française, psychologue à l'espace centre Santé famille (secteur éducation permanente et santé).

7.1. Perceptions de préjugés dans le domaine de l'accompagnement

Les intervenantes rapportent une série de stéréotypes et de préjugés dans la perception des femmes racisées par les professionnel·les. Ces femmes sont associées à une image de vulnérabilité, une étiquette qui est encore plus fortement apposée lorsqu'elles sont réfugiées. Cette perception les enferme dans une identité de victime, les rendant perçues comme fragiles et incapables de surmonter les obstacles auxquels elles sont confrontées.

L'accès à l'emploi est un domaine où cette perception se manifeste de manière particulièrement aiguë selon les travailleuses interviewées. Les femmes racisées, notamment celles de première génération, sont souvent considérées comme un des groupes les plus discriminés sur le marché du travail. Les professionnel·les semblent entretenir des représentations selon lesquelles ces femmes seraient plus traditionnelles et moins disposées à travailler, ce qui alimente la discrimination qu'elles subissent. Cette discrimination est alors perçue non pas comme un problème sociétal à résoudre, mais comme une conséquence inévitable de leur culture d'origine, renforçant ainsi les barrières qu'elles rencontrent. En plus des discriminations externes,

il existe aussi une dimension d'autodiscrimination, selon laquelle ces femmes intériorisent les préjugés dont elles sont victimes.

D'après une intervenante : « *Le grand problème, enfin, moi, ce que j'ai constaté, mon grand constat, c'est que, bien entendu, il y a des stéréotypes et des préjugés énormes du côté des praticiens, que je viens de te citer. Mais il y a aussi une intériorisation de stéréotypes par les femmes et un grand manque de confiance et d'assertivité. Donc, on appelle ça l'intériorisation de la discrimination. Je ne sais pas si tu as étudié le phénomène. C'est vraiment de, oui, d'intérioriser les regards négatifs sur soi et de penser qu'ils sont valables. Donc, de se dire, bon, je ne mérite pas ça, je ne suis pas capable de, etc.* ».

Cette intériorisation pourrait conduire selon les participantes, à une marginalisation accrue, où leurs besoins spécifiques ne sont pas pris en compte, et où elles sont souvent traitées de manière infantilisante. Malgré ces observations, une professionnelle note qu'il n'y a pas nécessairement de différences spécifiques dans le traitement de ces femmes, ce qui peut suggérer une invisibilisation de leurs expériences uniques dans le cadre des interventions sociales.

Une intervenante dans le secteur de l'ISP note que : « *les stéréotypes, parfois amplifiés par des discours politiques, véhiculent l'idée que ces femmes sont plus dédiées à leur famille qu'à leur développement professionnel individuel. Cette vision simpliste tend à ignorer les nuances entre les générations et les origines. Pour les femmes de première génération issues de l'immigration, on retrouve souvent le stéréotype selon lequel elles n'ont ni l'ambition ni les capacités pour réussir professionnellement, étant davantage perçues comme se consacrant à des métiers liés aux soins ou au foyer familial.* »

Le port du foulard, quant à lui, est un autre facteur qui suscite des stéréotypes spécifiques : « *Tu vois, si par exemple ce sont des femmes qui portent le foulard, tu as les stéréotypes de la femme soumise, de la femme peu intelligente, de la femme qui ne fait pas ses propres choix.* » Ces jugements, liés au vêtement, renforcent les idées préconçues sur le manque d'autonomie et de compétence des femmes racisées. Les stéréotypes varient également selon les origines ethniques. Cette même intervenante ajoute : « *Les femmes subsahariennes, par exemple, sont souvent exotisées, perçues comme peu ponctuelles, peu fiables, et de nouveau, peu intelligentes. Les femmes*

asiatiques, à l'inverse, sont stéréotypées comme étant trop douces et incapables de prendre des décisions fermes. Ces stéréotypes sont donc intimement liés aux cultures et aux origines des femmes, renforçant leur marginalisation en fonction des préjugés spécifiques qui leur sont attribués. Enfin, le racisme et la xénophobie s'étendent même au-delà des préjugés individuels pour toucher les interactions professionnelles. Certains interprètes, par exemple, refusent de travailler avec des migrants, renforçant ainsi l'idée que les femmes racisées, en particulier, sont perçues comme ignorantes, analphabètes, ou déconnectées des réalités culturelles locales. »

7.2. Dynamique de pouvoir dans la relation d'accompagnement

Les stéréotypes et les préjugés envers les femmes racisées influencent profondément les interactions entre les intervenantes et ces femmes, créant des dynamiques de pouvoir qui perpétuent les schémas d'oppression qu'elles tentent de fuir.

D'après une psychologue travaillant auprès de réfugiés : *« Parce que quand on parle de victimes, on parle forcément du sauveur. Et donc, le sauveur, c'est nous, les travailleurs et les accompagnateurs. Et donc, du coup, ça nous met en position haute, forcément. Et c'est nous qui allons la sauver. Et c'est nous qui savons mieux qu'elle ce qui est bon pour elle. Et donc, on prend à nouveau une place un peu de bourreau, mais sans vouloir être bourreau, mais c'est de tout faire à sa place. Alors que les femmes racisées, en tout cas les femmes réfugiées, elles sont venues ici parce qu'elles ont fui ce système-là d'oppression. Et on reproduit ça au niveau du travail social, d'imposer des choses. »* Cette dynamique déséquilibrée conduit à des situations où les intervenantes prennent des décisions à la place des femmes racisées, renforçant ainsi un système d'oppression similaire à celui qu'elles ont quitté.

Ce rapport de force qui imprègne les relations d'intervention a des conséquences psychologiques profondes pour les femmes racisées, notamment en termes d'intériorisation de ces stéréotypes. Une intervenante souligne : *« Elles développent un manque de confiance en elles-mêmes et une absence d'assertivité, en adoptant les regards négatifs portés sur elles comme étant justifiés. Cela les conduit à douter de leur valeur et de leurs capacités, se disant qu'elles ne méritent pas mieux ou qu'elles ne sont pas capables de réussir. Par exemple, une femme camerounaise, qui vivait en France où elle gérait un hôtel, est rentrée au Cameroun pour des raisons familiales. En perdant sa*

nationalité française, elle est ensuite venue en Belgique sans papiers. Pendant dix ans, elle a eu beaucoup de difficultés, travaillant comme femme de ménage tout en restant très impliquée dans des activités associatives et militantes. Lorsqu'elle est venue me voir pour retrouver un emploi, son CV était très très, très, très, très, très mince par rapport à tout ce qu'elle avait fait. Donc, il a fallu, tu vois, deux, trois séances pour que vraiment je l'interroge sur ce qu'elle avait fait, ses réussites, ses succès. Et puis que je lui fasse un CV qui, à la limite, était trop, tu vois, trop puissant. Nous avons finalement trouvé un équilibre, malgré ses réserves initiales ».

7.3. Les enjeux interculturels

Les intervenantes interviewées partagent diverses approches pour respecter et intégrer la culture des femmes migrantes dans leur pratique professionnelle. Trois intervenantes disent opter pour une approche holistique. Les questions culturelles ne sont pas leur porte d'entrée et même « *parfois jamais abordées dans l'accompagnement* ». Une intervenante explique : « *Je préfère voir d'abord une femme, indépendamment de son origine culturelle, car même si une personne vient d'une culture spécifique, cela ne signifie pas nécessairement qu'elle adhère pleinement à cette culture.* »

Une autre intervenante précise : « *Je m'appuie davantage sur ce que la femme elle-même apporte, comment elle interprète les choses selon sa propre vision, plutôt que de présumer qu'elle incarne tous les aspects de sa culture d'origine. Cela permet de respecter l'individualité de chaque femme et d'éviter de lui imposer une vision préconçue.* »

Les intervenantes soulignent également l'importance de ne pas imposer leur propre façon de voir ou de faire. Elles affirment que dès lors qu'une intervenante tente d'imposer sa perspective, cela devient un obstacle pour la femme migrante, qui peut ne pas se reconnaître dans cette vision imposée. Elles insistent sur la nécessité d'expliquer le pourquoi des démarches entreprises, de manière à ce que les femmes puissent comprendre et éventuellement adhérer aux projets, tout en respectant leur autonomie et leur culture. Certaines intervenantes choisissent d'approfondir leur compréhension des communautés en se rapprochant d'elles, en cherchant à comprendre ce que ces communautés pensent, comment elles perçoivent les autres

cultures, et comment elles se sentent dans le contexte d'immigration. Cette approche permet de mieux intégrer les aspects culturels tout en respectant les perceptions et les sentiments des femmes migrantes.

Quant aux obstacles rencontrés lors de l'intégration des aspects culturels, les intervenantes identifient plusieurs défis majeurs. « *L'un des principaux obstacles, nous confie une intervenante, est l'application d'étiquettes, qui tend à enfermer les femmes dans une identité culturelle réductrice, limitant ainsi les relations que l'on pourrait établir au-delà de ces stéréotypes. Cette étiquette culturelle devient une barrière plutôt qu'un pont pour l'intégration.* »

Un autre obstacle identifié est la volonté politique et institutionnelle, ainsi que la standardisation des pratiques, qui tend à imposer un universalisme aveugle aux spécificités culturelles. Les intervenantes soulignent aussi la persistance des stéréotypes, du racisme, de l'islamophobie, et d'autres formes de discrimination, qui continuent de compliquer l'intégration des aspects culturels dans leur pratique.

Une intervenante travaillant auprès de femmes sans papiers souligne les conséquences d'une vision ethnocentrée dans les politiques publiques « *Quand la culture occidentale est imposée il y a des blocages. Il ne faut pas leur imposer ta façon de voir. Parce qu'à partir du moment où vous essayez d'imposer votre façon de voir, votre façon de faire, ça ne va plus. Ça devient un obstacle. Ça devient une difficulté. Parce qu'elles ne se retrouvent pas là-dedans. Même si vous voulez qu'elles adhèrent à la culture, qu'elles adhèrent au projet, il faut toujours leur faire comprendre le pourquoi.* »

Les intervenantes évoquent toutes qu'elles-mêmes peuvent être heurtées par des conceptions culturelles auxquelles elles ne sont pas habituées. Les intervenantes ont partagé plusieurs exemples concrets où la diversité culturelle a posé des défis significatifs dans leurs pratiques professionnelles. « *Ces défis sont omniprésents, notamment dans des contextes où les personnes proviennent de cultures très différentes et n'ont parfois jamais interagi avec des individus d'autres origines. Par exemple, dans les milieux d'accueil des demandeurs d'asile, il est fréquent de rencontrer des situations où des personnes issues de cultures distinctes, comme un Afghane qui n'a jamais rencontré d'Africain, doivent cohabiter. En voyant cela, ce qui me semble important, c'est que je vois les personnes qui viennent d'ailleurs moi-même ici. Mais ici, on n'est pas*

exactement comme on était au pays ; on a changé avec l'immigration. Ici on se contraste avec les autres, puisque dans les centres d'hébergement pour les demandeurs d'asiles, où il y a pleins de communautés qui vivent ensemble, et que ça heurte à des différences qui sont difficiles à supporter. »

« Un autre exemple poignant concerne une femme nommée Suwan. Cette femme, une ancienne secrétaire de direction, avait décidé de porter le voile à l'âge de 50 ans après une période de pause dans sa carrière due à des responsabilités familiales. Cependant, dès qu'elle a commencé à porter le voile, elle a été confrontée à une discrimination systématique dans sa recherche d'emploi. Suwan avait envisagé de travailler dans une boutique, pensant que son voile l'empêcherait de revenir dans l'administration. Elle a même participé à des ateliers d'écriture pour se remotiver et a réussi une formation de secrétaire juridique. Malgré son succès académique, elle n'a pas pu trouver un stage en raison de son voile, illustrant la difficulté persistante d'intégrer la diversité culturelle dans le monde du travail, même lorsqu'une personne possède toutes les qualifications nécessaires. Ces exemples montrent à quel point la diversité culturelle peut être à la fois un défi quotidien et un obstacle concret dans la vie des femmes migrantes et racisées, nécessitant une attention et une intervention spécifiques pour surmonter ces difficultés.»

7.4. Privilèges et procédures écrasantes

Les intervenantes ont partagé leurs réflexions sur les différences qu'elles perçoivent dans leurs interactions professionnelles avec des femmes migrantes et des femmes blanches, notamment en ce qui concerne la posture professionnelle et les privilèges. L'une des premières différences mentionnées concerne le recours aux interprètes lorsqu'elles travaillent avec des demandeurs d'asile. Cette dynamique crée une relation triangulaire entre l'intervenante, la femme migrante et l'interprète, ce qui modifie l'interaction par rapport à une conversation directe avec une femme qui parle la même langue. Ce processus de "triangulation" affecte non seulement la communication, mais aussi la qualité du lien qui se crée entre l'intervenante et la femme migrante, et rend les échanges moins immédiats que dans le cas d'interventions avec des femmes blanches.

Les intervenantes reconnaissent également la différence de pouvoir dans leur relation avec les femmes migrantes. Elles soulignent que dans le contexte des demandeurs d'asile, elles occupent une position de pouvoir en tant que partie du système, pouvant influencer la vie des personnes par des rapports ou des décisions administratives : *« On est dans la position plus haute. Enfin, elles sont encore en demande d'asile, et nous, on fait partie du système. Donc à un moment donné, elles nous mettent quand même à une place supérieure où on peut faire un rapport sur elles, on peut faire quelque chose qui va les impacter. Donc là, on a un pouvoir. Il n'y a rien à faire. Oui, oui, on a un pouvoir. Elles ont tendance à se mettre en position basse, et on les met en position de demande. Concrètement, elles sont un peu dépendantes de nous. Et avec des Belges, ben oui, non, il n'y a pas ce pouvoir-là qui se joue, où la personne vient vraiment pour du soin et uniquement pour ça. »*

Cela crée une dynamique où les femmes migrantes sont perçues comme étant en position de demande et dépendantes du système, ce qui n'est pas le cas avec les femmes belges ou blanches, qui viennent généralement chercher un soin spécifique sans cette asymétrie de pouvoir liée à des procédures administratives.

Les cinq intervenantes soulignent la complexité de la situation des femmes qu'elles accompagnent en regard de la multiplicité et le croisement des oppressions qu'elles vivent. L'une d'elle exprime : *« Au niveau des femmes migrantes, il y a quand même beaucoup plus de vulnérabilité. Elles vont te parler de leur état de santé psychologique, mais elles vont aussi te parler de leurs procédures sociales. Elles vont te parler de leur contexte, de leur famille, de tout ce qui impacte, de toute la violence institutionnelle qu'on ne va pas retrouver avec les femmes belges qui ont déjà une base de sécurité, en fait, qui vont directement aller plus loin en profondeur sur leurs problèmes psychiques. Les femmes migrantes, lorsqu'elles parlent de leurs problèmes psychologiques, abordent souvent d'autres dimensions de leur vie, telles que les procédures administratives, le contexte familial, ou encore les violences institutionnelles qu'elles subissent. Ces femmes n'ont pas la même base de sécurité que les femmes belges, ce qui les empêche parfois d'aller aussi profondément dans l'exploration de leurs problématiques psychiques. À l'inverse, les femmes blanches, en général, ont déjà une certaine stabilité sociale. Par rapport au racisme, la grande différence, c'est la sensibilité au regard, aux paroles des autres, surtout au regard. Une femme qui est établie ici, blanche, on pourrait dire de ce côté-là, est aussi sensible vers les autres choses, mais pas à ce regard. Les femmes blanches, sont davantage sensibles à d'autres types de*

préoccupations, mais pas à cette forme de surveillance constante liée à l'apparence ou à l'origine culturelle. »

Enfin, les intervenantes ont évoqué le fait que les personnes établies ici, qu'elles soient blanches ou issues de minorités, bénéficient généralement d'une stabilité sociale qui soutient leur réflexion personnelle. En comparaison, les femmes migrantes sont souvent en proie à une grande instabilité, ce qui rend leurs besoins et leurs préoccupations bien différents.

Les professionnelles soulignent les conséquences émotionnelles de l'écrasement procédural vécu par ces femmes. *« Au début des échanges, il y a une forme de crainte et une insécurité qui dominent, ce qui est compréhensible compte tenu de la position de pouvoir que les intervenantes occupent. Les femmes migrantes, conscientes de ce déséquilibre, associent souvent cette position à un pouvoir pouvant affecter leur situation administrative ou sociale, ce qui les amène à se montrer méfiantes. Cette dynamique crée une distance au départ, basée sur l'appréhension de cette hiérarchie implicite. Un autre sentiment récurrent perçu est la méfiance vis-à-vis des institutions. Il y a un grand sentiment de désaffiliation chez les femmes migrantes, c'est-à-dire qu'elles ne font plus confiance aux institutions parce que tu vois la discrimination ne recule pas vraiment quoi. Je pense que c'est de la méfiance ».*

Une intervenante témoigne d'une expérience particulière. Ayant elle-même été migrante sans papiers avant d'être régularisée et de devenir animatrice, elle exprime avoir développé un lien très spécial avec les femmes migrantes avec lesquelles elle travaille. *« Même si j'occupe désormais une position professionnelle, je peux briser la barrière de la méfiance en utilisant mon histoire personnelle pour montrer que je les comprends réellement. Lorsque je partage mon histoire et mon parcours en tant que femme non blanche ayant traversé des obstacles similaires, ça permet de réduire l'asymétrie dans la relation. Quand je dis que je ne suis pas blanche, je change un peu le regard. Ou quand je parle de comment j'ai dû apprendre le français comme eux, ou comment j'ai dû me référer à ce nouveau contexte, un nouvel contexte culturel, social, de connaître des lois, des règles. Et ça permet de créer des ponts avec eux. Au début, je suis la représentante de la société ici, dans ma position asymétrique avec les patients, dans cet endroit où j'ai une qualité de vie qu'eux n'ont pas. Et je travaille à partir des expériences personnelles en moi, pour créer des ponts dans cette fragilité ».*

Les cinq intervenantes disent ressentir ou avoir ressenti un manque de reconnaissance, voire pour deux d'entre-elles un sentiment d'épuisement dans leur engagement en matière de lutte pour l'égalité. Une des intervenantes évoque « *une forme de fatigue institutionnelle et compassionnelle* ».

Si l'interaction avec les femmes migrantes elles-mêmes est souvent perçue de manière positive, les intervenantes évoquent une frustration liée au contexte social qui, selon elles, n'évolue pas assez pour améliorer significativement les conditions de ces populations. « *Je pense que je suis à la fois dans une phase un petit peu de fatigue institutionnelle et de fatigue compassionnelle aussi, c'est lourd d'accompagner des femmes migrantes quand le contexte n'évolue pas suffisamment favorablement pour des groupes de population dont on sait qu'il y a des besoins importants. Donc c'est pour ça aussi que je me suis orientée plus vers quelque chose de plus créatif parce qu'institutionnellement, tu te sens un peu seule.* »

Un point crucial soulevé par les intervenantes concerne les représentations stéréotypées véhiculées sur les femmes migrantes, elles seraient souvent vues dans le secteur de l'intervention comme de simples bénéficiaires, passives, qui ne seraient là que pour recevoir de l'aide. L'une des intervenantes insiste sur le fait que : « *La réflexion que cela suscite, c'est de ne jamais penser que ces femmes n'ont rien à donner. Ça, c'est une erreur monumentale que beaucoup d'intervenantes ont envers ces femmes-là. C'est de penser que ces femmes ne sont là que pour demander de l'aide. Ces femmes-là ont juste besoin d'être guidées. Ce sont des femmes indépendantes, des femmes entrepreneuses, des femmes déjà épanouies. C'est juste qu'il y a ce déséquilibre qu'elles subissent le fait de quitter chez elles. Avant toute chose, il est fondamental de reconnaître la force et la résilience de ces femmes, et de les considérer comme des partenaires actives dans le processus d'intervention. Même si les intervenantes n'ont pas toujours la même sensibilité face à certaines expériences, il est important de valider ce que les femmes migrantes vivent et expriment, car leurs ressentis sont légitimes et doivent être pris au sérieux.* »

7.5. Injustice épistémiques vécues par les travailleuses dans leur trajectoire personnelle

L'expérience de certaines professionnelles travaillant avec des femmes migrantes peut être profondément marquée par leur propre vécu d'immigration, que ce soit directement ou à travers leur famille. Les intervenantes témoignent ici des difficultés rencontrées dans leur parcours personnel, elles n'évoquent pas les conditions structurelles de l'intervention. Ce point peu discuté dans ces cinq premiers entretiens est au centre des entretiens en cours de réalisation.

L'un des témoignages met en lumière le sentiment d'imposture et le manque de confiance en soi transmis : « *Oui, le sentiment d'imposture et le manque de confiance m'a été transmis par ma femme migrante à moi, ma mère. C'est pas une femme racisée au sens où on l'entend mais c'est une femme immigrée et il y a 50 ans les femmes italiennes c'était la même situation que les femmes migrantes aujourd'hui, hors facteur culturel et confessions religieuses, mais les stéréotypes et les préjugés c'était très fort. Et donc oui j'ai l'impression d'avoir dû vraiment lutter toute ma vie et encore maintenant chaque jour pour me dire : ok je mérite ma place, je vais prendre ma place. Oui ce sentiment cette confiance en soi ne nous a pas été transmise. Ca ne nous a pas été transmis au berceau comme d'autres. Et puis pas seulement cette confiance, mais aussi, tu vois le fait de, de briller quoi de se dire je vaux quelque chose. Il y a toujours une espèce d'ambivalence entre je vaux quelque chose et j'ai honte, ou je vaux quelque chose et je ne vaux rien. Quand on est dans une famille immigrée de classe modeste il faut être bien combative pour se dire je vaux la même chose qu'une femme belge. Oui donc ça vraiment, j'ai l'impression d'avoir vécu la même chose que beaucoup de femmes migrantes. »*

Une autre intervenante ayant un vécu d'immigration évoque : « *Similaires avec une grande distance. Similaire dans le sens d'être perdue. Similaire dans le sens d'être perdue par rapport au code ici. Avoir de la tristesse d'avoir quitté toute la famille, tous mes amis, mon monde. La difficulté d'apprendre le français. Je rêve jusqu'à maintenant de ne pas être si fine dans mes mots comme je pourrais l'être en espagnol. Ça c'est des choses qui sont et qui sont présentes quand je rencontre des personnes. De pouvoir sentir qu'il y a un certain écho. »*

Une intervenante parle de la violence et de la discrimination liées au genre vécues dans son travail. Elle a rencontré des situations de harcèlement et de micro-agressions dans presque tous ses emplois. *« Les microagressions dans le sens d'être consciente que je me taise, être consciente que je reprends certains rôles pour bénéficier d'une harmonie ».*

Une intervenante a partagé son expérience personnelle en tant que femme venant d'une culture méditerranéenne, où les émotions comme la colère sont souvent valorisées chez les hommes mais pas chez les femmes. Elle a vécu des situations de violence verbale dans sa vie quotidienne, qu'elle a d'abord considérées comme normales et culturelles avant de réaliser qu'elles étaient inacceptables. Cela a nécessité un travail de déconstruction pour reconnaître et rejeter cette violence émotionnelle, au-delà de la violence physique souvent perçue.

Enfin l'une des intervenantes a exprimé qu'elle se sentait particulièrement chargée de représenter les droits des femmes et des personnes racialisées au sein de son organisation : *« Complètement parce que je me sens concernée. Et donc je prends la défense d'eux parce que je suis concernée. Et encore maintenant, je sens que je dois réparer quelque chose. Ça vient de ma maman et de mon papa, ça vient surtout de ma maman, à cause du fait qu'eux ont vécu des injustices sociales importantes. Et que donc moi je suis la toute ma vie en train d'essayer de réparer ça ».*

7.6. Vécu de violence

D'après une intervenante, il existe une reconnaissance partagée de la violence vécue par les femmes migrantes : *« Je pense que toutes les femmes minimisent les violences qu'elles subissent, qu'elles soient migrantes ou pas migrantes. Moi-même, je crois que j'ai banalisé les violences que j'ai vécues dans le secteur du travail et donc je ne peux pas dire que c'est une question de femmes migrantes. Non, je pense que toutes les femmes banalisent encore les violences qu'elles subissent. Et peut-être les femmes migrantes un peu plus si elles ne sont pas exposées à l'information. Si elles ne sont pas exposées au service, tu vois, à leur attention, mais c'est les essentialiser que de dire qu'elles sont moins conscientes que nous, je pense. »*

Les intervenantes notent que les perceptions de la violence peuvent être influencées par le vécu culturel et individuel des femmes migrantes : *« Pas toujours, non. C'est-à-*

dire que des fois, elles racontent des trucs, et nous, enfin, je vais plus être choquée et en fait, elles ont tellement été dedans que pour elles c'est normal. Et c'est là où on se rend compte qu'en fait, c'est une espèce d'habitude de violence. Parce qu'en fait, c'est un vécu de vie, enfin, c'est un vécu, c'est une habitude de vie. C'est seulement quand elles sont sorties de là, enfin, c'est en entretien qu'elles vont pouvoir se rendre compte qu'en fait, c'est un truc qui n'était pas normal et que c'était une violence. » Les intervenantes rapportent également que, dans certains cas, les femmes migrantes peuvent ressentir le besoin de montrer des preuves physiques de leurs expériences de violence pour être prises au sérieux. Cela peut inclure la présentation de photos ou de documents, ce qui peut être extrêmement difficile et traumatisant pour les intervenantes, même si cela est perçu comme une normalité ou une nécessité par les femmes migrantes.

Les intervenantes s'efforcent de comprendre les différences culturelles en posant des questions aux femmes migrantes et en réfléchissant sur leurs propres perceptions. Elles tentent de naviguer entre leur propre compréhension de la violence et les perspectives culturelles des femmes, tout en cherchant à découvrir et à comprendre les zones d'ombre et les nuances des expériences vécues par leurs bénéficiaires. Il est également noté que certaines perceptions culturelles peuvent enfermer les femmes : *« je pense qu'il y a certaines perceptions culturelles qui enferment les femmes dans des rôles plus traditionnels et moins autonomes que d'autres. Mais bon, il faut se garder de schématiser, quoi. Tu vois, il faut se garder de caricaturer. Mais il faut quand même être lucide. Il y a des cultures qui donnent moins d'autonomie aux femmes que d'autres. Le risque est que les perceptions culturelles peuvent mener à une interprétation biaisée des expériences de violence, où les cultures des femmes migrantes sont parfois réduites à des stéréotypes d'oppression. On va quand même plus avoir tendance à se dire que si elle vient de telle culture, il y a tel type de violence, et de nouveau, il y a les étiquettes qu'on va coller. On va quand même plus interpréter la culture sous forme de violence. Typiquement, les femmes qui viennent d'Afghanistan, d'Iran, on va pas les voir positivement, on va pas dire que la culture les a aidées à quelque chose, on va juste dire, bah ouais, en fait, vous avez juste été opprimées, etc., alors que la culture sert de paravent aux violences. »*

Les récits de ces travailleuses dont nous avons choisi de présenter certains extraits et certaines problématiques recèlent d'éléments porteurs pour la démarche d'intervention interculturelle féministe. Les réflexions de ces expertes de terrain concernant les représentations souvent ambivalentes et stéréotypées dont les femmes

migrantes sont la cible ainsi que l'attention à porter par les professionnelles et les contextes d'organisation) à la position sociale d'intervenante et à la condition de travailleuse femme et migrante sont au cœur des thématiques que le RIFI souhaite approfondir et mettre à l'agenda des deux prochaines années de travail.

Le RIFI poursuivra la mise en évidence de ces paroles d'expertes à travers notamment la rédaction d'un dossier thématique dans la revue Akène et d'un colloque international de présentation des résultats en février 2018.

Le RIFI souhaite dans ce rapport mettre l'accent sur les recommandations pratiques pouvant être tirées de ces trois volets de recherche.

8. Conclusion et recommandations



Cette recherche visait à obtenir un diagnostic des besoins des intervenant·es en matière d'accompagnement des femmes migrantes multivulnérabilisées à cause de leurs parcours (précarité, migration, isolement, violences, etc.) et des discriminations rencontrées. Une première étude quantitative réalisée auprès de 205 intervenant·es (principalement des femmes) a permis de faire plusieurs constats importants : sur le plan interpersonnel, les répondant·es relèvent la présence de stéréotypes et de préjugés ainsi qu'un manque de connaissance par les femmes accompagnées de leurs droits fondamentaux.

Il ressort de l'enquête **l'ampleur des vulnérabilités psychosociales vécues par les femmes accompagnées**. Les causes identifiées sont en priorité la précarité économique, l'isolement et les discriminations racistes.

Les intervenant·es identifient **de nombreux freins à l'accompagnement des femmes, on peut les classer à trois niveaux : le social (macro), l'organisation (meso) et la relation d'intervention (micro)**. Sur le plan structurel, il y a un manque de moyen criant pour soutenir ces femmes. Les intervenantes évoquent ainsi le manque de moyens structurels, la complexification des prises en charge, le turn over constant et grande souffrance au travail, un sentiment de devoir faire autre chose que du social, l'appauvrissement grandissant des secteurs concernés (aide sociale, migration, ...).

Sur le plan de l'organisation même des associations/structures, il y a souvent un manque de diversité dans les instances décisionnelles et trop peu de formations pour sensibiliser aux approches interculturelles et féministes. Enfin, l'un des constats majeurs de la recherche porte sur **la condition même des intervenant·es qui ont également vécu des discriminations et des violences dans leurs parcours**, en regard de leur genre et de leur origine. Elles relèvent, en outre, **la charge raciale et intersectionnelle qu'elles portent au sein de leurs organisations**, charge à laquelle peut s'ajouter de la discrimination de la part des collègues et/ ou de la hiérarchie).

Face aux freins rencontrés sur le terrain, les intervenant·es interrogé·es font plusieurs propositions créatives afin d'améliorer l'accompagnement des femmes migrantes, et le rendre plus inclusif. Ces propositions s'inscrivent dans les niveaux micro, meso et macro de l'intervention.

Au niveau micro :

- Conscientiser davantage à la situation complexe des femmes migrantes ;
- Développer les modèles d'intervention féministe ;
- Développer davantage de réflexion sur les préjugés (sexistes, classistes, racistes, ...) ;
- Développer une posture antiraciste pour le public et les travailleur·euses ;
- Avoir des temps pour réfléchir à sa posture, sa condition, ses privilèges pour se situer, se décentrer ;
- Adapter le cadre de l'accueil (horaire, lieu, ...) à la situation du public (si précaire, monoparental, etc.) ;
- Développer des connaissances en matière d'interculturalité et de genre ;
- Développer des connaissances en matière d'approche intersectionnelle ;
- Déconstruire ses représentations culturelles et ses valeurs ;
- Analyser ses propres pratiques d'intervention (attitudes, langage, non verbal) ;

Au niveau meso :

- Travailler sur les inégalités vécues par les travailleuses ;
- Plus de diversité spécialement dans les niveaux décisionnels (direction, Conseil d'Administration,...) ;
- Oser parler des inégalités de genre dans l'organisation ;
- Organiser des formations sur ces sujets ;
- Adapter les conditions de travail aux travailleur·euses vulnérabilisé·es (horaires adaptés pour les mères seules, ...) ;
- Renforcer les contrats des travailleur·euses précaires.

Au niveau macro :

- Améliorer l'accès des femmes à leurs droits ;

- Mettre plus de moyens pour travailler sur ces questions ;
- Assumer une vision antiraciste et féministe ;
- Faire du plaidoyer politique.

Au vu de ces différents résultats, le RIFI formule différentes recommandations qui serviront à mettre en œuvre les actions que le réseau a prévues pour la suite du projet (2025 et 2026) :

1. Œuvrer à la diffusion et circulation de ces constats de recherche dans les milieux de pratiques professionnelles via notamment la réalisation d'un dossier thématique dans l'Imag (revue éditée par le CBAI) en septembre 2024 et dans la revue Akène (éditée par le Grain asbl) en janvier 2025 ; ainsi que par la tenue d'un événement associatif à l'automne 2024.
2. Stimuler la réflexion et la recherche autour de ces thématiques dans les milieux académiques en présentant les résultats de la recherche lors de conférences¹¹, et de séminaires universitaires et via la réalisation d'articles et d'un livre collectif en 2025 et par la tenue d'un colloque international (en collaboration avec le Québec) en février 2025.
3. Développer l'expertise du réseau en permettant à des associations et collectifs travaillant sur la condition des femmes migrantes et particulièrement les questions de barrières à l'emploi, de le rejoindre dès l'automne 2024.
4. Proposer des outils pédagogiques (via la bibliothèque virtuelle intersectionnelle en cours de réalisation) et un catalogue de formations adaptés aux besoins des intervenant·es qui ont été identifiés dans la recherche.
5. Développer deux partenariats spécifiques avec des organismes de la région bruxelloise pour travailler sur deux constats de la recherche (emploi et précarité) :
 - a. Établir un partenariat spécifique avec Actiris (dont des représentant·es étaient présent·es lors du Forum) afin de proposer une formation/sensibilisation à la démarche interculturelle féministe dans les pratiques professionnelles d'ISP.
 - b. Établir un partenariat spécifique avec le CPAS de Bruxelles en vue de proposer une formation/sensibilisation aux rapports d'oppression croisés.

¹¹ Les résultats ont été présentés lors de la conférence de l'ACFAS à Montréal le 15 mai 2024, lors de l'université d'été de l'OFDIG (Québec) le 2 juillet 2024 et seront présentés dans le cadre du colloque de l'ARIC en 2025.



Alimi, S., Pierre, A., et Zaazaa, A. (2023). « Devenir » intersectionnel : L'exemple d'une formation en gestion féministe, in Heine, A., Bourassa-Dansereau, C., et Jimenez, E. (dir). *Pratiques interculturelles féministes*. Academia, Bruxelles.

Bagaoui, R. (2020). La charge raciale et la diversité ethnoculturelle. Radio-Canada : <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1282296/charge-raciale-discrimination-racisme-diversite-ethnoculturelle-capsule-connais-ton-voisin>

Berenstain, N. (2016). Epistemic Exploitation. *Journal of Philosophy*, 22, 569-590. <http://dx.doi.org/10.3998/ergo.12405314.0003.022>

Bilge, S. (2009). Théorisations féministes de l'intersectionnalité. *Diogène*, 225(1), 70.

Borel, P., & Soparnot, R. (2020). De l'autocensure professionnelle ou quand les femmes sont prétendues responsables des inégalités qu'elles subissent. *RIMHE : Revue Interdisciplinaire Management, Homme & Entreprise*, 40(9). pp. 68-78.

Bracke, S, Puig de la Bellacasa, M, & Clair, I. (2013). Le féminisme du positionnement. Héritages et perspectives contemporaines. *Cahiers du Genre*, 2013/1 (54). pp. 45-66.

Brillon, P. (2013). Fatigue de compassion et trauma vicariant. Quand la souffrance de nos patients nous bouleverse, *Psychologie Québec*, vol. 30, 3, p. 30-35.

Hill Collins, P. (1990). Black feminist thought: Knowledge, consciousness, and the politics of empowerment.

Crenshaw, K. W., (2005). « Cartographie des marges: intersectionnalité, politiques de l'identité et violences contre les femmes de couleur », *Cahiers du genre*, 39, 2005 [éd. Originale, 1994], p. 51-82.

Dotson, K. (2011). Tracking Epistemic Violence, Tracking Practices of Silencing. *Hypatia*, 26(2), 236–257.

Fricker, M. (2007). *Epistemic Injustice*, Oxford : Oxford University Press

Godrie, B. et Gross, O. (2024). « Injustices épistémiques en santé : une introduction », *Éducation et socialisation* [En ligne], 71.

Heine, A., Jimenez, E., et Bourassa-Dansereau, C. (2022). *Violences genrées : enjeux interculturels et féministes*. Academia, Bruxelles.

Heine, A., Bourassa-Dansereau, C., et Jimenez, E. (2023). Pratiques interculturelles féministes. Academia, Bruxelles.

Kocadost, F. Ç. (2017). Le positionnement intersectionnel comme pratique de recherche : faire avec les dynamiques de pouvoir entre femmes. *Les Cahiers du CEDREF/Cahiers du CEDREF*, 21, 17-50.

Marchand, I., Corbeil, C. et Boulebsol, C. (2020). L'intervention féministe sous l'influence de l'intersectionnalité : enjeux organisationnels et communicationnels au sein des organismes féministes au Québec. *Communiquer*, 30, 33-52.

Olivius, E. (2015). Constructing Humanitarian Selves and Refugee Others: GENDER EQUALITY AND THE GLOBAL GOVERNANCE OF REFUGEES. *International Feminist Journal of Politics*, 18(2), 270–290.

Riessman, C. K. (2015). Entrevues qualitatives et analyse narrative. Dans *The Oxford handbook of qualitative research* (pp. 487-508). Oxford University Press.

Sorrells, K. (2013). *Intercultural communication : Globalization and social justice*. SAGE.

Tahri et Lavaux (2022). Femme en exil, identité en péril ? » Le travail thérapeutique auprès de femmes demandeuses d'asile ayant vécu des violences : la nécessité d'une double reconnaissance de leur souffrance et de leur humanité. Dans Heine, A., Jimenez, Bourassa-Dansereau, *Violences genrées : enjeux interculturels et féministes*. Academia.

Woodward, A. (2004). « Building Velvet Triangles : Gender and Informal Governance », in PIATTONI S., CHRISTIANSEN T. (dir.), *Informal Governance and the European Union*, Londres, Edward Elgar, p. 76-93.

Zaman, H. (2010). Racialization and Marginalization of Immigrants: A New Wave of Xenophobia in Canada. *Labour/Le Travail*, 66, 163-182.

CONTACTEZ-NOUS

Pour toute question ou pour plus d'informations sur notre recherche et le projet RIFI, n'hésitez pas à nous contacter.

info@rifi-belgium.org
www.rifi-belgium.org

Facebook: RIFI Réseau Interculturel Féministe et Intersectionnel
Instagram: @rifi.be

