

AWSA-BE | JANVIER 2021

AMBITION

POUR L'ACCÈS À L'EMPLOI DES FEMMES ORIGINAIRES
DU MONDE ARABE

Des femmes originaires
du monde arabe...
Des rôles modèles
pour nous inspirer

Des concepts pour comprendre
l'intériorisation des discriminations et les
barrière auxquelles les femmes
originaires du monde arabe font face
dans le cadre de leur recherche d'emploi

BONUS !

Les témoignages de 12 rôles
modèles inspirantes originaires
du monde arabe.



AWSA-Be
Arab Women's Solidarity Association-Belgium
جمعية تضامن المرأة العربية - بلجيكا

avec les soutiens de



04

AWSA-Be

05

Edito

10

Syndrome de l'imposteur.e

17

Discriminations intériorisées

22

Croyances limitantes

27

Burn out

32

Bore out

35

Brown out

41

Que faire avec ce magazine ?

42

L'équipe du projet

Et les témoignages de 13 rôles
modèles inspirantes originaires du
monde arabe.

“

AWSA-BE

JE NE M'EN SERAIS
JAMAIS CRUE
CAPABLE, PARCE
QUE JE NE L'AVAIS
JAMAIS VU

Le pouvoir inspirant de la représentation est immense : avoir des rôles modèles de différents sexes, âges, cultures, origines et situations permet de laisser l'espace à chacun.e de déconstruire les stéréotypes interiorisés et de faire tomber les limites qui circonscrivent nos rêves.



AWSA-Be

Arab Women's Solidarity Association-Belgium

جمعية تضامن المرأة العربية - بلجيكا

”

édito

Ambition. Il en faut de l'ambition pour se forger une carrière professionnelle à l'image de ses espérances et à la hauteur de ses compétences lorsqu'on est une femme. Selon les chiffres d'Actiris, 69% des discriminations à l'emploi concernent des femmes. Ces chiffres sont confirmés dans le rapport de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. Plus d'un signalement sur trois (38%) est relatif à une discrimination à la grossesse. Les femmes indiquent être systématiquement discriminées à tous les stades du processus de mise à l'emploi. Celles évoluant dans un système profondément sexiste peuvent aussi intérioriser ces discriminations, Actiris rappelle que la moitié des femmes enceintes à la recherche d'un emploi ne posent pas leur candidature et une sur trois pense que c'est inutile.

Qu'en est-il alors des femmes d'origine étrangère ? Double peine ! Elles se trouvent sujettes à des discriminations sexistes d'une part et aux discriminations racistes d'autre part.

Pendant longtemps, le traitement différencié en matière d'embauche des personnes en fonction de leurs origines a été ignoré en mettant au prétexte que ces personnes ne seraient pas ou moins qualifiées. Ce n'est qu'en 1997 qu'une étude universitaire objective et scientifique a été produite à ce sujet et seulement en 2000, qu'une directive européenne interdisant la discrimination sur base de conviction religieuse ou philosophique, du handicap, de l'âge et de l'orientation sexuelle a été adoptée. C'est à peine en 2007 que cette directive a été transposée dans la législation belge.

Le VDAB explique dans son étude que trois quarts des CV des personnes d'origine étrangère ne seront pas considérés par les employeurs, contrairement aux CV des autres demandeurs d'emploi.

Le projet AMBITION (Accompagnement de Mentors Bruxellois à l'Intersectionnalité et Travail sur l'Intériorisation (des discriminations) pour des Opportunités Nouvelles) a été pensé et construit suite aux observations de terrain que nous avons récoltées lors de nos formations et ateliers. Nous avons remarqué que bien souvent les volets concernant le développement personnel et dépassement des discriminations n'étaient pas inclus dans les circuits d'accompagnement alors que ce sont des éléments incontournables pour fonder un projet professionnel durable. Les femmes minorisées cumulent tout au long de leur expérience scolaire et sociale des discriminations directes ou indirectes, elles subissent le poids des stéréotypes culturels bien trop présents encore sans oublier les stéréotypes de genre qui renforcent encore aujourd'hui l'inaccessibilité à certains métiers dit « masculins ». Les modèles de réussite qui leur ressemblent ne sont pas toujours mis en avant. Ces éléments ont un impact sur la construction professionnelle de ces femmes, sur leurs ambitions, sur leurs choix, leurs aspirations, leurs rêves. Pourtant, nous, femmes originaires d'ailleurs, nous avons été forgées au fer du combat du mérite. Nous avons une volonté féroce, une force herculéenne, une détermination inébranlable, nous maîtrisons les codes et nous les brisons, nous sommes des caméléons aux compétences infinies et nous réussissons malgré tout. Nous réussissons souvent en dépit d'un système qui bien souvent nous met à l'épreuve. Ceci dit, nous espérons mieux pour nos sœurs, nous espérons être visibles pour leur donner de l'espoir, nous espérons qu'elles soient considérées selon leurs compétences et leurs capacités, nous espérons qu'elles se battent pour leurs rêves mais surtout qu'elles aient la chance d'y croire. Cet espoir est incarné dans ce projet : AMBITION.



Ihssan Himish,
chargée de projet d'AWSA-Be,
coordinatrice du projet AMBITION

UN PROJET D'AWSA-BE

Avec le soutien de Bruxelles Economie Emploi et de la Fédération Wallonie Bruxelles



Créée en 2006, AWSA-Be (Arab Women's Solidarity Association Belgium), est une association de solidarité avec les femmes originaires du monde arabe. Nous sommes une ASBL féministe, mixte, laïque et indépendante de toute appartenance nationale, politique et religieuse. Nos membres sont des femmes et des hommes de différentes origines, nationalités et âges.

Les objectifs d'AWSA-Be sont d'une part de promouvoir les droits des femmes originaires du monde arabe, que ce soit dans leur pays d'origine ou leur pays d'accueil et d'autre part de créer des ponts entre les différentes cultures.

Reconnue en éducation permanente, AWSA-Be milite pour l'égalité à travers son réseau en créant des outils pédagogiques pour partager ses pratiques, analyses et conseils.

Nos actions sont très variées et visent un public très large. Par nos activités, nous souhaitons sensibiliser le public aux questions d'égalité, de citoyenneté et aux droits des femmes, celles d'origine arabe en particulier. Nous visons aussi à améliorer l'image de ces femmes dans la société belge.

En favorisant une meilleure compréhension des problèmes que doivent affronter les femmes tant ici que là-bas, en encourageant les femmes et les jeunes filles à s'affranchir de toute domination sociale, politique, économique ou religieuse, en cassant les préjugés existants sur les femmes du monde arabe, nous voulons favoriser le dialogue, la compréhension mutuelle et le rapprochement entre les différentes communautés. Nous menons aussi des activités socioculturelles et participons à des mobilisations et événements externes pour la paix, l'égalité et la justice dans le monde.



SOUMIA

LAHDILY

D'origine italo-marocaine, j'ai 33 ans et je vis à Charleroi. Mon père est un descendant d'immigré de 2ème génération. Il a eu la chance de réussir ses études supérieures et a donc travaillé comme laborantin. Je crois que son exigence et sa conscience de l'école comme puissant vecteur social m'ont donné des atouts pour la suite. L'éducation que mes parents m'ont donnée m'ont également permis d'intérioriser qu'une fille peut faire de grandes choses.

Les études supérieures et universitaires m'ont ouvert les portes sur un monde qui me passionnait. J'ai très facilement réussi, plus qu'en secondaire. J'ai pris le goût pour la lecture, les voyages, mon horizon s'est élargi. J'ai tout enchaîné en une traite : le bachelier AS, ensuite le master en ingénierie et actions sociales et le master en socio anthropologie. J'ai accepté de travailler comme assistante sociale dans une école après mon bachelier donc j'ai aussi allié études et travail pendant un temps.

"L'éducation que mes parents m'ont donnée m'ont également permis d'intérioriser qu'une fille peut faire de grandes choses."

L'anthropologie m'a passionnée et les études sociales m'ont renforcées dans mon envie de combattre les injustices. Malgré un parcours universitaire réussi, mon chemin a été parsemé de doutes et d'angoisses. C'est surtout dans le monde du travail que les questions autour de la légitimité sont apparues. Quelle place prendre ? Puis-je la prendre ? Suis-je au bon endroit ? Ma double culture (voire la triple si on prend en considération que je suis née en Belgique) est pour moi une richesse mais aussi une grande complexité qui demande de composer, de se chercher. On peut s'intégrer partout et en même temps on ne se sent jamais vraiment à sa place nulle part. Ce qui a été déterminant pour moi c'est de me donner "le droit de". Un jour, tu te dis "oui je peux" et le chemin s'ouvre devant toi. Aujourd'hui je suis enseignante à La Haute Ecole Louvain en Hainaut dans le département social et cela me passionne.

AMBITION

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



SOUMIA LAHDILY
ENSEIGNANTE ET SOCIO-ANTHROPOLOGUE

"CE QUI A ÉTÉ DÉTERMINANT POUR MOI C'EST DE ME
DONNER "LE DROIT DE". UN JOUR, TU TE DIS "OUI JE PEUX"
ET LE CHEMIN S'OUVRE DEVANT TOI."



NAOUAL

ADISSA

Je suis née dans une fratrie de 8 enfants, j'ai 34 ans. Mon papa, d'origine marocaine, est analphabète. Avec mes sœurs, nous avons eu la chance de faire des études supérieures et malgré cela je n'ai jamais eu confiance en moi. Licence de biochimie en poche, j'ai continué ma formation avec un master très sélectif. J'étais très heureuse, je n'aurais jamais cru pouvoir y entrer. La 2ème année était donnée en anglais, j'étais nulle en anglais. Malgré cela, j'ai été prise par le responsable du master, un pédiatre d'origine iranienne qui, malgré ses airs sévères, était très féministe. Normalement, je devais partir aux USA pour effectuer mon stage, mes parents avaient économisé, mais j'ai été contactée par une grande chaîne de laboratoire, connue pour être raciste et homophobe.

"Ma sœur, mon aînée de 3 ans, était mon mentor sans le savoir."

On me disait : "tu es arabe et tu n'es pas pharmacienne, ne va pas à l'entretien, tu ne seras pas prise". J'y suis allée et j'ai été prise. Cela a été 6 mois instructifs où j'ai connu pour la première fois la "France raciste". J'ai décidé de partir. J'ai postulé dans une entreprise, encore une fois, j'ai été prise. Aujourd'hui, je coordonne une équipe de 6 personnes et je parle anglais. Je me suis même chanceuse d'être tombée sur des personnes qui m'ont aidée, qui m'ont fait grandir et qui m'ont donné confiance en moi. Ma sœur, mon aînée de 3 ans, était mon mentor sans le savoir. Grâce à elle, j'ai pu évoluer. Si tout ça a été possible c'est aussi grâce à mes parents qui finançaient tout, je leur en suis très reconnaissante !

AMBITION

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



NAOUAL ADISSA
QUALITY ASSURANCE COORDINATOR

“JE COORDONNE UNE ÉQUIPE DE 6 PERSONNES ET JE PARLE ANGLAIS. JE M’ESTIME CHANCEUSE D’ÊTRE TOMBÉE SUR DES PERSONNES QUI M’ONT AIDÉE, QUI M’ONT FAIT GRANDIR ET QUI M’ONT DONNÉ CONFIANCE EN MOI.”

SYNDROME DE L'IMPOSTEUR.E CHEZ LES FEMMES ISSUES DE MINORITÉS

Le syndrome de l'imposteur.e est un phénomène qui a été analysé en 1978 par Pauline Clance et Susanne Imes. Ces deux psychologues ont étudié 150 femmes diplômées qui exercent des métiers prestigieux et sont reconnues pour leurs compétences. Il s'est avéré que ces femmes brillantes ne considéraient pas qu'elles avaient "réussi". Elles expliquaient leur situation par des facteurs externes comme le hasard ou la chance, alors que la plupart des personnes du même niveau revendiquaient leurs compétences et leur travail acharné. Ces femmes pensaient qu'on les surestimait. Elles craignaient d'être "démasquées", que les autres s'aperçoivent qu'elles n'étaient en réalité pas à la hauteur (selon elles).

Le syndrome de l'imposteur.e crée un malaise chez la personne concernée et peut provoquer des réactions disproportionnées. Par exemple, les personnes qui en sont atteintes se réfugient parfois dans un travail excessif afin d'être parfaites ce qui mène parfois à l'épuisement. D'autres se découragent, sous-estiment leurs capacités et tombent dans la procrastination.

Ce apparaîtrait en particulier lors des périodes de transition (premier diplôme, premier poste, promotion, etc.). Loin de se limiter au monde du travail, il concernerait aussi la vie familiale. Les psychologues l'ont diagnostiqué chez des parents qui sous-estiment leur aptitude à s'occuper de leurs enfants ou au sein du couple lorsque l'autre renvoie une image de soi jugée trop valorisante par rapport à celle que l'on a de soi-même.

Aujourd'hui, ce syndrome est communément reconnu. La principale critique portée au concept concerne l'appellation. Plutôt que de « syndrome », ce qui renvoie à une maladie, les psychologues préfèrent dorénavant parler d'une expérience temporaire.

70 % des gens auraient déjà été touchés par ce syndrome au moins une fois dans leur vie, estiment les psychologues.

La psychologue Valérie Young a repéré différents profils enclins à développer ce syndrome :

- les étudiant.es, les chercheurs et chercheuses, les universitaires et les personnes créatives (souvent poussé.es à se comparer à des personnes talentueuses),
- les personnes ayant de brillantes carrières ou qui réussissent très jeunes (des capacités perçues comme innées peuvent souvent effacer la sensation de mérite),
- les aîné.es de fratrie poussé.es à réussir par leurs parents (le soutien reçu peut donner la sensation de ne pas être capable de faire les choses seul.es),
- celles et ceux qui parviennent à leur but par des chemins de traverse
- les minorités sociales ou les groupes sociaux victimes de discriminations (femmes, personnes d'origine étrangère, homosexuel.les, minorités religieuses...),
- les enfants de parents brillants,
- les autoentrepreneur.es et les travailleur.es indépendant.es qui reçoivent parfois peu de retours sur leur travail ce qui ne leur donne pas toujours la possibilité de s'apprécier à leur juste valeur.

SYNDROME DE L'IMPOSTEUR.E CHEZ LES FEMMES ISSUES DE MINORITÉS

Selon les psychothérapeutes et spécialistes Elisabeth Cadoche et Anne de Montarlot, les femmes seraient davantage sujettes au syndrome de l'imposteur.e pour plusieurs raisons :

- Elles subissent une forte pression pour être performantes et donner une bonne image d'elles,
- Elles restent sous-représentées aux postes de responsabilités et de leadership. Celles qui y parviennent se sentent plus souvent isolées et exposées à la critique.
- Les clichés et stéréotypes sociaux liés au sexe contribuent fortement à ce phénomène.

La psychologue Dr Young, quant à elle, dégage 5 variantes du syndrome de l'Imposteur.e.

1 LES PERFECTIONNISTES

Les perfectionnistes se fixent des objectifs exigeants et désirent tout contrôler. Souvent, on leur reproche leur micro-management et une difficulté à déléguer. Lorsque ces personnes n'atteignent pas leurs objectifs à 100% elles se mettent à douter d'elles et à se dire qu'elles ne sont pas à leur place.

Figurez-vous dans cette catégorie ? Pour avoir une idée, vous pouvez vous poser les questions suivantes :

- Posez-vous les questions suivantes :
- Vous reproche-t-on parfois de faire du micro-management ?
- Avez-vous de la difficulté à déléguer ?
- Si vous ne parvenez pas à atteindre les objectifs que vous vous êtes fixés, est-ce que vous avez tendance à vous répéter sans cesse que vous n'êtes pas fait pour ce travail ?
- Avez-vous l'impression que ce que vous faites doit être accompli à la perfection, et ce, quelque soit la tâche ?

2 LES SUPERMEN ET SUPERWOMEN

Les supermen et superwomen travaillent énormément et aiment se mettre à l'épreuve. Ces personnes cherchent à se surpasser pour camoufler des insécurités. Le fait de sans cesse travailler peut avoir des répercussions néfastes sur leur santé et nuire à la qualité de leurs relations.

Figurez-vous dans cette catégorie ? Pour avoir une idée, vous pouvez vous poser les questions suivantes :

- Êtes vous parmi celles et ceux qui restent très tard au bureau, longtemps après que les membres de votre équipe soient rentrés chez eux ?
- Dans vos moments de loisirs, vous sentez-vous stressé.e ? Considérez-vous comme perdues les heures que vous consacrez à vous détendre ?
- Avez-vous sacrifié vos passe-temps et passions au point de ne plus jamais vous y adonner ?
- Avez-vous l'impression que les diplômes que vous avez, pourtant durement et légitimement acquis, ne vous sont pas dûs ?

SYNDROME DE L'IMPOSTEUR.E CHEZ LES FEMMES ISSUES DE MINORITÉS

La psychologue Dr Young dégage 5 variantes du syndrome de l'imposteur.e.

3 L'INTELLIGENCE INNÉE

Certaines personnes considèrent que leurs capacités sont innées plutôt que le fruit de leurs efforts. Ces personnes considèrent qu'elles doivent tout réussir du premier coup et culpabilisent si elles n'y parviennent pas.

Figurez-vous dans cette catégorie ? Pour avoir une idée, vous pouvez vous poser les questions suivantes :

- Avez-vous l'habitude d'obtenir des scores très élevés ? Lorsque vous étiez enfant, vous considérez vous comme le ou la meilleur.e de la classe ?
- Est-ce que l'idée même d'avoir un.e mentor ou un.e coach vous rebute ?
- Face à une difficulté, perdez-vous confiance parce que la possibilité de ne pas être à la hauteur provoque en vous un sentiment de honte ?

4 LES SOLISTES

Ces personnes savent et veulent se débrouiller tout.e seul.e jusqu'à refuser une aide qui pourrait s'avérer profitable. Elles pensent avoir en permanence quelque chose à prouver.

- Avez-vous tendance à vouloir tout accomplir par vous-même ?
- Avez-vous du mal à demander de l'aide ?
- Vivez-vous l'aide que l'on vous propose comme un échec ?

5 LES EXPERT.ES

Les expert.es désirent toujours en savoir plus. Ces personnes sont toujours sur leurs gardes, craignant qu'une donnée leur échappe et qu'on les considère alors comme inexpérimenté.es ou incompetent.es.

Êtes-vous un.e expert.e ? Pour avoir une idée, essayez de répondre à ces questions :

- Est-ce que le fait de ne pas « tout connaître » vous empêche de postuler pour un emploi ?
- Est-ce que vous collectionnez les diplômes ?
- Est-ce que vous avez l'impression de ne jamais en savoir assez ?
- Est-ce que le fait que l'on dise de vous que vous êtes un.e expert.e vous met aussitôt mal à l'aise ?



RYM JEMNI

J'ai 29 ans, je suis d'origine tunisienne et j'ai grandi à Bruxelles. Dans la culture tunisienne, les femmes doivent être parfaites à tous les niveaux. J'ai grandi à Ixelles, dans une bulle confortable. J'ai toujours eu des facilités à l'école. Une fois à l'Université, j'ai eu mon premier choc. Dépression. Je pars faire la révolution en Tunisie en 2011 et en retournant en Belgique, je m'engage dans beaucoup d'activités. Forte de ce rebond, je décide de reprendre des études à l'Université. 2ème échec. Encore une fois, dépression. Je me sentais coupable de ne pas pouvoir me lever le matin, suivre une conversation, lire un livre. J'ai alors décidé de partir à Belfast, au Royaume-Uni. C'est la meilleure décision de ma vie. J'y ai travaillé et vécu pleinement. Au bout de 2 ans, j'ai eu envie de changer d'air. Je suis partie à Barcelone et j'ai terminé mes études à distance à la Sorbonne à Paris. J'ai fini ma licence en Droit en 2019.

"Dans la culture tunisienne, les femmes doivent être fortes et parfaites à tous les niveaux."

Je suis ensuite rentrée en Belgique et j'ai fait un master en Sciences Politiques. Le fait que les femmes dans ma culture n'ont pas droit à l'erreur a toujours été une grande pression pour moi, un but inatteignable. J'aimerais qu'on puisse avoir des modèles tout en ayant le droit à l'erreur. On vit souvent le syndrome de l'imposteur, parce qu'en tant que femmes il faut exceller. Il faut promouvoir l'accès aux études et au travail et motiver les femmes mais il faut aussi leur montrer qu'on a le droit de s'arrêter et recommencer, réessayer. Dans mon parcours j'ai été beaucoup soutenue par mes amies mais aussi et surtout par mes parents, moteurs, piliers, qui m'ont toujours dit vis, juste vis et tu peux tout réussir. Je me suis beaucoup inspirée de leur parcours, eux aussi ont vécu le racisme et les discriminations.

AMBITION

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



RYM JEMNI
GESTIONNAIRE EN AFFAIRES EUROPEENNES

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



NISRINE FALAH

J'ai 35 ans et je suis d'origine franco-tunisienne. Je suis née en France, puis mes parents ont décidé de rentrer en Tunisie. J'avais 11 ans. Je suis restée dans un système scolaire français, avec beaucoup d'expatriés et de multiculturalité, ça m'anime encore aujourd'hui. J'ai fait des études en biologie, deux ans à Paris puis à Lyon. où j'ai eu l'opportunité de faire une thèse. C'était un challenge, une expérience à vivre. Je me rends compte que pendant tout mon parcours j'ai été entourée de gens qui croyaient en moi plus que moi je croyais en moi-même. Je n'étais pas sûre de vouloir travailler dans la recherche, alors j'ai fait un master en management de la qualité suite auquel j'ai été prise comme stagiaire dans une grande entreprise qui favorise l'intégration, la diversité et l'environnement multiculturel.

"J'ai eu l'opportunité de faire une thèse. C'était un challenge, une expérience à vivre."

Je n'ai jamais reçu de remarques par rapport à mes origines ou au fait d'être une femme mais par contre j'ai reçu des critiques parce que j'étais "trop diplômée". Cela a rendu difficile la recherche d'emploi mais finalement, une boîte basée en Belgique m'a contactée. J'ai commencé en tant que consultante dans le vaccin pendant 3 ans, puis le client chez qui je travaillais m'a employée. Ce que je retiens de mon parcours c'est que j'ai rencontré des gens qui m'ont donné des opportunités et qui ont vraiment cru en moi. Je prends conscience que la confiance en soi est vraiment un socle. Développer mon estime de moi-même m'a permis de faire des choix qui me ressemblent et qui m'animent.

AMBITION

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



NISRINE FALAH
MANAGER QUALITE

"JE PRENDS CONSCIENCE QUE LA CONFIANCE EN SOI EST VRAIMENT UN SOCLE. DÉVELOPPER MON ESTIME DE MOI-MÊME M'A PERMIS DE FAIRE DES CHOIX QUI ME RESSEMBLENT ET QUI M'ANIMENT."

L'INTÉRIORISATION DES DISCRIMINATIONS

Les discriminations à l'embauche persistent sur le marché du travail, dans tous les secteurs : marchand (49%), public (26%) et non-marchand (13%). Ces actes discriminatoires sont majoritairement liés à des critères « raciaux » (43%), aux convictions religieuses ou philosophiques (21%), au sexe (14%) et à l'âge (13%). Les discriminations sur base de la langue, de la santé, du handicap ou de l'orientation sexuelle sont en dessous des 3%. Il est important de noter que les signalements sont analysés avec une approche intersectionnelle permettant d'identifier si la discrimination se base sur plusieurs critères combinés (source: rapport d'ACTIRIS Inclusive 2020).

Si un arsenal législatif existe en Belgique pour condamner les actes discriminatoires, les conséquences de ces discriminations ne peuvent être effacées par des lois. Lorsque ces discriminations sont intériorisées, l'individu se met à douter de lui-même, de ses capacités, entraînant perte de confiance et d'estime de soi. Ce phénomène encore trop peu connu a un nom : l'intériorisation des discriminations.

Il s'agit de stéréotypes et croyances, intériorisées en raison d'une exclusion directe ou indirecte. Même si l'exclusion n'a pas nécessairement été perçue comme une discrimination par la personne, elle peut être intériorisée. C'est un mécanisme permettant à la discrimination de continuer à produire ses effets dévastateurs, y compris au niveau de la recherche d'emploi. À la différence des discriminations auxquelles répond une réalité juridique, la loi ne peut rien faire contre cela.

Le professeur en psychologie sociale, Assaad Azzi, précise qu'une personne n'a pas forcément à expérimenter directement des discriminations pour en être victime, on parle alors d'effet de contagion. En effet, les stéréotypes et préjugés attribués à son groupe d'appartenance, tels que définis par la société dans laquelle nous évoluons, peuvent aussi mener à ce phénomène. Ici, c'est donc l'identité sociale qui prime sur l'expérience personnelle. Un individu reproduit des comportements vus dans son groupe d'appartenance et s'y identifie, ce qui peut le pousser à ressentir des discriminations qui visaient directement une autre personne.

L'intériorisation des discriminations peut avoir des conséquences néfastes dans le cadre d'une recherche d'emploi : angoisse et baisse de l'estime de soi, déconnexion protectrice et évitement de situations potentielles de discrimination, extériorisation de la cause de l'échec et victimisation, désaffiliation et perte de foi envers les institutions et les potentiels employeurs, résignation pouvant mener à une sous-qualification dans l'emploi, replis communautaire...

Attention toutefois au terme "auto-discrimination" qui n'est pas accepté de manière unanime par le monde universitaire ni par les acteurs de terrain car il impliquerait que les personnes qui subissent des discriminations sont partiellement responsables.



AMINA

BATAT

J'ai 42 ans, je suis née au Maroc et je suis arrivée en Belgique à 23 ans pour poursuivre mes études. Mes parents étaient dans l'enseignement et plaçaient une grande importance dans les notes. Je voulais faire médecine ou pharmacie après le bac mais il y avait un quota. Je n'ai pas été prise malgré une bonne mention. J'ai opté pour des études en biologie à l'université en espérant passer le concours de pharmacie... Cela a été un échec et un gros choc, surtout que je faisais partie du top 5 de la promo. J'ai été prise en licence appliquée en agro-alimentaire et convoquée pour un entretien en optique optométrique le même jour. J'ai choisi l'optique parce que j'ai toujours voulu avoir un métier libéral. Mon père n'acceptait pas que sa fille soit "vendeuse de lunettes". Psychologiquement, ça a été très dur... J'ai dû passer pour la première fois la 2ème session ce que j'ai très mal vécu. Je n'aimais pas la ville où j'étais installée. Un jour, j'ai fondu en larmes au téléphone avec ma mère. Finalement, je me suis ressaisie et j'ai terminé ma licence à 22 ans. J'ai travaillé pendant un an dans une enseigne d'optique internationale au Maroc.

"Mes parents étaient dans l'enseignement et plaçaient une grande importance dans les études, les notes étaient très importantes."

Je ne me voyais pas arrêter là, j'étais trop ambitieuse. J'ai décidé de partir en Belgique même si je ne connaissais personne. Mon père m'a dit à mon départ : "dorénavant tu es responsable de toi-même et tu dois faire attention à tes fréquentations". J'ai fait un stage pour mon post graduat en France et je suis revenue en Belgique où j'ai cherché du travail. Malgré la difficulté, il fallait persévérer, insister et faire ses preuves. Je me rappelle faire ma tournée avec des CV en main. Après un troisième passage à la même officine, on m'a dit qu'il fallait contacter le directeur des ressources humaines. J'ai pris la carte visite et je suis allée directement à son bureau sans rendez-vous. J'ai pu avoir un entretien le jour même ! J'ai ainsi décroché mon premier job où je suis restée 4 ans. Depuis, j'ai occupé plusieurs postes dans d'autres structures privées et publiques j'ai mené des projets culturels, donné des cours de soutien scolaire et participé à des projets sociaux.

AMBITION

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



AMINA BATAT
OPTICIENNE OPTOMETRISTE

"MALGRÉ LA DIFFICULTÉ IL FAUT PERSÉVÉRER,
INSISTER ET FAIRE SES PREUVES. SI ON NOUS FERME
UNE PORTE, ON PASSE PAR LA FENÊTRE. AVEC DU
COURAGE ET DU TRAVAIL ON Y ARRIVE"



RIHAB MOHAMADI

Je suis née et j'ai grandi à Tanger, au Maroc. J'ai 42 ans. Mes parents étaient enseignant.es et j'ai vécu la pression des études, des bonnes notes, du chemin tracé. Or je n'aimais pas l'école, elle m'ennuyait beaucoup et j'ai eu du mal à trouver ma place. Mon bac en poche, j'ai intégré l'Université où je me suis perdue pendant 2 ans. Le système ne me plaisait pas. J'ai finalement décidé de rejoindre une école de gestion où j'ai obtenu mon diplôme après 4 ans d'études. Je suis ensuite partie en France pour faire un master en Management et changement. Nouveau pays, nouveaux visages, nouvelle responsabilité, j'ai très mal vécu la première année. C'était difficile de se faire des ami.e.s, des profs me descendaient comme celui qui m'a dit : "les femmes au Maroc ne sont pas aussi émancipées que les françaises, c'est ce qui fait que tu te sens mal ici". Pourtant, au Maroc, j'étais considérée comme un peu trop émancipée... Drôle de vie !

"J'avais réalisé que je n'étais pas faite pour ce travail même si ça a été difficile de lâcher un bébé pour lequel j'avais travaillé dur pendant des années."

Je me suis accrochée et j'ai obtenu haut la main mon diplôme et un super stage. Je suis ensuite partie en Belgique, un pays que je connaissais seulement à travers les plaques d'immatriculation rouge et blanche que je voyais au Maroc. Après une première expérience en tant que cheffe d'entreprise, je dépose le bilan. J'avais réalisé que je n'étais pas faite pour ce travail même si ça a été difficile de lâcher un bébé pour lequel j'avais travaillé dur pendant des années. Je fais alors une formation de coaching. Après 3 longues années au chômage, des refus, des incompréhensions, j'ai décidé de créer mon propre emploi. J'ai ouvert mon cabinet et créé une association. J'ai fait du développement personnel mon cheval de bataille pour aider les autres. Ce fût un grand challenge et je suis contente de l'avoir relevé !

AMBITION

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



RIHAB MOHAMADI
COACH EN DEVELOPPEMENT PERSONNEL

"J'AI DÉCIDÉ DE CRÉER MON PROPRE EMPLOI. J'AI OUVERT
MON CABINET ET CRÉÉ UNE ASSOCIATION. J'AI FAIT DU
DÉVELOPPEMENT PERSONNEL MON CHEVAL DE BATAILLE
POUR AIDER LES AUTRES."

LES CROYANCES LIMITANTES

Nous avons toutes et tous des croyances agissant comme des grilles de lecture des expériences vécues, nous existons même à travers elles. Toutefois, lorsque ces croyances sont dogmatiques, figées et jamais remises en question, elles peuvent nous empêcher de réfléchir et de voir toutes les possibilités qui s'offrent à nous. Elles influencent nos comportements et décisions et peuvent nous freiner dans nos projets. Pour éviter que nos croyances soient un obstacle à notre épanouissement et à nos ambitions professionnelles, il est important d'adopter une attitude de flexibilité et d'adaptation selon les contextes. Il nous faut les questionner et développer notre esprit critique. Dès lors, les croyances limitantes en elles-mêmes ne sont ni mauvaises ni bonnes. Il faut simplement les identifier en apprenant à mieux se connaître pour les transformer en choix conscients basés sur des éléments fondés.

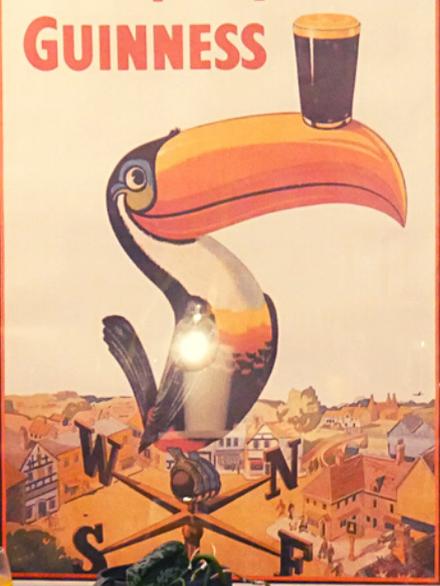
Ces croyances limitantes peuvent développer plusieurs blocages :

- Psychologiques : je suis incapable, je ne vais pas y arriver, le changement est impossible.
- Emotionnels : je préfère être invisible, passer inaperçue parce que je ne suis pas sûre de moi, j'ai peur de l'erreur.
- Sociaux : je n'aime pas avoir l'air ridicule, les autres sont mieux que moi, je ne veux pas être critiqué.e.
- Intellectuels : c'est comme ça et pas autrement, je suis persuadée que les choses vont se passer de telle manière et cela m'empêche d'ouvrir mes perspectives.

Les croyances limitantes miroitent la réalité et se font passer pour la vérité absolue, c'est ce qui constitue leur danger.

Comment les dépasser ?

- Les affirmations positives
Incruster des phrases positives dans notre subconscient en les répétant souvent permet de "reprogrammer" le cerveau. Il faut 21 jours pour installer une nouvelle habitude.
- Faire « comme si »
Cette méthode est assez similaire aux affirmations positives mais au lieu d'utiliser les pensées et les mots, on utilise les actions. Imaginons que l'on manque de confiance en soi, il s'agit de se mettre à agir comme si ce n'était pas le cas : marcher avec assurance, la tête haute, les épaules droites Progressivement, l'esprit s'habitue à cette nouvelle posture.
- Remplacer les croyances limitantes par des croyances ressources
"Je suis incapable" devient "je suis capable et je peux y arriver en m'en donnant les moyens". "Je dois m'occuper de tout" le monde devient "j'ai le droit de me reposer et d'écouter mes besoins" et ainsi de suite !



FATIMA-ZOHIRA

AIT EL MAÂTI

J'ai 25 ans, encore en plein dans un chemin rempli d'embûches. J'ai fini par accepter que cela fait partie de chaque parcours professionnel, quelle que soit notre parcours identitaire. J'ai fait des études d'architecture, dans une école connaissant peu de diversité. En plus de subir des micro-agressions, j'ai vite réalisé que la pensée dominante qui m'entourait était délétère : gentrification, création d'espaces urbains excluants...

Je me suis alors lancée dans la réalisation de documentaires. Je n'aurais jamais osé rêver d'une nomination en festival mais en 2020 mon premier documentaire « Ma grand-mère n'est pas féministe » a reçu un prix au Amazigh Film Festival of New York. C'est alors que j'ai pris conscience de la force mobilisatrice de ce médium artistique. Cela a complètement changé ma trajectoire professionnelle. Depuis, j'ai fondé le collectif féministe Imazi.Reine pour visibiliser les femmes amazighes à travers l'art.

"En 2020 mon premier documentaire a reçu un prix. C'est alors que j'ai pris conscience de la force mobilisatrice de ce médium artistique.

C'est un groupe autochtone dont je fais partie et qui est sous représenté. J'avais besoin de raconter mon propre récit. Malheureusement, j'ai fait la "bêtise" de parler de foulard un jour, car la stigmatisation des femmes musulmanes portant un foulard a forcément un impact sur mon quotidien. Le collectif a ensuite été perçu comme un collectif musulman, ce qu'il n'est pas. Cela m'attire aujourd'hui les foudres de personnes aux visions très limitées sur mes croyances. L'art que je porte a pour but d'ouvrir un débat honnête sur les questions d'actualité, contrairement à la récupération médiatico-politique qui en est faite. J'ai reçu des menaces de viol, de mort et de lapidation. Désormais je me concentre sur ma première passion : le renforcement des collectivités et du dialogue à travers l'art. Notamment dans mon poste de coordinatrice de Darna, la Maison des Cultures Maroc-Flamande.

AMBITION

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



FATIMA-ZOHRA AIT EL MAÂTI

COORDINATRICE DE DARNA & FONDATRICE DU COLLECTIF IMAZI.REINE

"À L'AVENIR, J'AIMERAIS D'AVANTAGE METTRE LA VOIX
D'ARTISTES FEMMES EN AVANT, CAR SI J'AI PU ACCOMPLIR
TOUT CECI, C'EST BIEN GRÂCE À LA VOIX DE MA GRAND-MÈRE
QUI A ÉTÉ ÉDIFIANTE DANS MON PARCOURS."



KHADIJA OUNCHIF

Je suis arrivée en 1969 en Belgique où j'ai intégré l'école secondaire. Le directeur a décrété que je devais aller en filière professionnelle, en couture. Ce n'était pas mon choix et, malgré mes études, je n'ai jamais été couturière. J'ai fait beaucoup de boulots, j'errais dans le monde pro sans destination précise. Dans les années 80, j'ai travaillé dans un lycée comme traductrice et médiatrice. J'ai démissionné au bout de 6 ans lorsqu'un jour, alors que je défendais une enfant maltraitée par son père, la directrice m'a lancé : "tu n'as pas de diplôme, tu n'as rien à dire". Cette remarque m'a choquée et en même temps elle m'a réveillée. Ma décision était prise, pour venir en aide aux personnes il me fallait un statut et comme je n'avais pas mon bac, j'ai passé un examen d'assistante sociale et j'ai fait 3 années d'études en étant maman de 3 enfants. Je voulais venir en aide aux gens. Mon oncle pourrait être un mentor car il m'a toujours soutenu. Quand on veut arriver à quelque chose, il faut se battre pour y arriver soi-même.

" Je ne changerais pour rien au monde la vie que je me suis choisie."

Malgré les barrières, il faut essayer de se dépasser, peu importe le temps que ça prend. J'ai travaillé avec des publics qui souffraient beaucoup - personnes atteintes du SIDA dans la communauté africaine et les communautés migrantes, femmes victimes de violences, etc. J'ai pris la mesure des difficultés que les personnes vivent au quotidien. Il existe des traitements médicaux certes extraordinaires mais aucun soutien au-delà, aucune aide. J'ai voulu apporter à chaque personne dont je m'occupais le meilleur. J'ai voulu lutter contre les tabous car en éclatant les tabous on peut aller très loin dans le choix de sa propre vie. Aujourd'hui je suis pensionnée, et je me suis formé à la réflexologie plantaire et au Reiki. Je suis également responsable de l'association « Amel Jem3 » qui promeut les artistes du monde arabe. Je ne changerais pour rien au monde la vie que je me suis choisie.

AMBITION

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



KHADIJA OUNCHIF
ASSISTANTE SOCIALE EN MILIEU MEDICAL

"QUAND ON VEUT ARRIVER À QUELQUE CHOSE, IL FAUT SE BATTRE POUR Y ARRIVER SOI-MÊME. MALGRÉ LES BARRIÈRES, IL FAUT ESSAYER DE SE DÉPASSER."

BURN-OUT

Le burn-out est conceptualisé pour la première fois en 1975 par le psychiatre américain Freudenberger pour décrire l'épuisement au travail des professionnel.les de l'aide et du soin.

Les travaux de la psychologue Christina Maslach ont permis de concevoir le burn-out comme un processus de dégradation du rapport subjectif au travail à travers trois dimensions :

- l'épuisement émotionnel
- le cynisme vis-à-vis du travail
- la diminution de l'accomplissement au travail ou réduction de l'efficacité professionnelle

Ce phénomène est devenu malheureusement un incontournable du monde du travail, le burn-out a été très étudié et on en connaît aujourd'hui bien les manifestations (Haute Autorité de la Santé) :

- Manifestations émotionnelles :

Anxiété, tensions musculaires, tristesse ou manque d'entrain, irritabilité, hypersensibilité, absence d'émotions...

- Manifestations cognitives :

Troubles de la mémoire, de l'attention, de la concentration, des fonctions exécutives...

- Manifestations comportementales :

Désengagement progressif, baisse de la motivation et du moral, effritement des valeurs associées au travail, doutes sur ses propres compétences (remise en cause professionnelle, dévalorisation)...

- Manifestations physiques :

Asthénie (fatigue anormale), troubles du sommeil, TMS (lombalgies, cervicalgies, etc.), crampes, céphalées, vertiges, anorexie, troubles gastro-intestinaux...

Ceci dit, le burn-out n'est pas une catégorie propre des maladies psychiatriques mais une spirale dangereuse susceptible de conduire au basculement dans la maladie – dépression ou maladie somatique – et à la désinsertion sur le plan professionnel, social et familial.

Selon les classifications médicales, le burn-out ne se caractérise pas par un diagnostic clinique unique et précis, faisant état à la fois de symptômes et de causes bien établis, d'où le fait que l'on parle de syndrome.

Le burn-out ne doit pas être confondu avec la dépression ou encore avec le l'addiction au travail. Toutefois, ces différents concepts ne sont pas antinomiques et peuvent s'autoalimenter.



MYRIAM BOUTJADIR

Je suis née à Bruxelles, j'ai 30 ans, mon enfance a été parfaite. J'ai 3 sœurs et un frère. J'ai grandi dans une bulle, loin des endroits communautaristes. Mon école était très multiculturelle ce qui a été déterminant dans la manière dont j'ai grandi. J'ai toujours été une très bonne élève, j'ai été fort mise en avant et j'ai donc eu beaucoup confiance en moi jusqu'à mes 18 ans. Puis est venu le moment de l'Université. J'ai fait des études de droit car cela répondait à mon idéal de justice et d'égalité. J'étais très investie et j'ai même été déléguée. Je travaillais en même temps que mes études, principalement dans des supermarchés. Je suis ensuite partie à Amsterdam pour mon master. J'ai vécu seule pour la première fois et ça a été la meilleure année de ma vie. En rentrant en Belgique, j'ai passé l'examen du barreau pour ne pas avoir de regret et j'ai trouvé un job en tant qu'avocate.

"J'ai fait des études de droit car cela répond à mon idéal de justice et d'égalité"

A ce moment là, je suis fière de moi, je me sens capable, on me fait des compliments, ma confiance en moi est nourrie. Puis, du jour au lendemain, rien ne va plus. Je tombe en dépression. Le pire c'était la peur de décevoir mes proches. Je me suis accrochée 5 ou 6 mois avant d'enfin parler à mes parents. Ils étaient au Maroc, quand je les ai rejoint, j'ai fondu en larmes. Dans la foulée, en rentrant, j'ai démissionné. Je ne me suis jamais sentie aussi bien qu'en quittant ce travail dans lequel j'ai finalement réalisé que j'étais en burn out. Aujourd'hui, je travaille dans la fonction publique. Je me sens bien, heureuse et épanouie. Je me suis rendue compte qu'on s'impose nous-même beaucoup de limites. On se sous-estime, on se rend la vie difficile, on s'impose des limites imaginaires alors qu'on pourrait juste foncer.

AMBITION

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



MYRIAM BOUT JADIR
JURISTE À LA REGIE DES BÂTIMENTS

"JE ME SUIS RENDUE COMPTE QU'ON S'IMPOSE NOUS-MÊME
BEAUCOUP DE LIMITES. ON SE SOUS-ESTIME, ON SE REND LA
VIE DIFFICILE, ON S'IMPOSE DES LIMITES IMAGINAIRES ALORS
QU'ON POURRAIT JUSTE FONCER."



LEÏLA MEDAINE

Je suis née à Bruxelles d'une mère belgo-croate et d'un père marocain. J'ai évolué dans un foyer avec une mère qui se battait au quotidien pour subvenir à nos besoins car mon père était absent. Très jeune, j'ai endossé un rôle qui n'était pas le mien afin de venir en soutien à ma mère lors du divorce de mes parents. J'ai commencé à travailler à l'âge de 14 ans pour lui venir en aide financièrement. Au fond de moi, j'ai toujours su que je prendrais mon envol très tôt. J'avais soif de découverte, soif d'expérience, soif de vivre une vie que j'avais choisie et qui ne m'était pas imposée. A 17 ans, je démarre mon aventure entrepreneuriale en lançant un studio de danse avec des cours à des prix dérisoires pour permettre aux jeunes issus de milieux précaires de poursuivre leur passion. Entre mes 17 ans et mes 18 ans, j'ai traversé une période difficile qui m'a menée à quitter la Belgique pour le Canada. J'y suis restée 9 mois avant de revenir à Bruxelles pour démarrer mes études. L'ULB ne me plaît pas donc je pars à Londres où je cumule deux jobs en plus des cours et me lance dans des petits projets entrepreneuriaux.

"J'ai fini par comprendre que j'ai besoin de lancer des initiatives, monter des projets, maîtriser de nouvelles matières tout en y donnant du sens."

Après mes études, je décide de rentrer en Belgique et me retrouve sans job, sans appart, sans argent et ne sachant pas quoi faire. Un ami m'embauche comme stagiaire pour faire du recrutement informatique. Après 6 mois, je quitte le recrutement pour devenir consultante en transformation digitale jusqu'en 2018 où je fais un burn out. Je me demande qui je suis et quel est mon rôle sur terre. Je finis par comprendre que je veux mettre en œuvre des solutions concrètes pour remédier aux injustices sociales. Les échecs du passé me hantent : suis-je vraiment capable ? Il me faut encore 2 ans pour me lancer à pieds joints dans l'entrepreneuriat. Aujourd'hui je suis à la tête de deux entreprises: Femmes Fières, un écosystème qui accompagne les entrepreneures dans la concrétisation et le développement de leur projet; et Begreator, une startup qui développe des technologies pour rendre le marché de l'emploi plus accessible et inclusif.

AMBITION

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



LEÏLA MEDAINE
ENTREPRENEURE

"IL FAUT S'ÉCOUTER, SAVOIR QUI ON EST ET ÊTRE RÉSILIENTE,
PUISER DES ÉNERGIES AUTOUR DE SOI POUR AVANCER ET
TROUVER CE QUI A DU SENS POUR NOUS."

BORE-OUT

Le bore-out correspond à l'épuisement professionnel par l'ennui. Il se caractérise par :

- un vécu négatif en relation avec le travail
- un manque de stimulation
- une sous-charge de travail

D'emblée, il faut distinguer l'ennui professionnel du bore-out et comprendre que ces deux termes ne se situent pas dans une relation d'équivalence mais de conséquence.

- L'ennui est un risque psychosocial dont les facteurs peuvent être le manque de stimulation ou une sous-charge de travail.
- Le bore-out est une conséquence de ce risque psychosocial.

Ainsi le premier peut mener au second s'il est trop fréquent ou intense. Cependant, ressentir de l'ennui au travail ne signifie pas d'office que l'on est en "bore out".

Le terme en lui-même est apparu au milieu des années 2000 sous la plume de deux consultants suisses (Rothlin et Werder) afin de nommer une situation d'ennui dans un contexte professionnel qui, dans une phase extrême, peut avoir des conséquences négatives sur le bien-être des salarié.es (turnover, dépression, accidents, désengagement, etc.). La définition se précise en 2015 et le bore-out se définit alors comme "un état psychologique négatif de faible enthousiasme qui se manifeste sous trois formes : une crise de sens au travail, l'ennui au travail et une crise de croissance entraînant une faible possibilité d'évoluer professionnellement." (Stock).

Ces dernières années, plusieurs études ont permis de mieux comprendre les variables dont est composé le bore-out. À la fois causes et conséquences de ce dernier, voici la liste des symptômes d'un possible bore-out :

- l'existence de tensions professionnelles (Chappelle, 2016)
- la réduction des performances (Chappelle, 2016)
- l'absentéisme (Chappelle, 2016)
- la diminution de l'estime de soi, le sentiment de honte et de culpabilité (Hosy & Bourion, 2017)
- l'augmentation du stress et de la dépression (Ozsungur, 2020)
- la réduction de la prise en compte des besoins des client.es (Karatepe & Kim, 2020)
- la réduction des initiatives (Stock, 2015)
- la réduction de la satisfaction au travail (Abubakar, 2019)

Les chercheurs et chercheuses en psychologie de Moodwork, notamment le Docteur Clément Poirier et la Docteure Margaux Gelin, associés à la Professeure Moïra Mikolajczak, ont récemment développé une échelle de bore-out au travail. Première de ce type à la fois développée en français et validée scientifiquement, elle permet d'évaluer le niveau de risque face au bore-out grâce à 15 items qui prennent en compte les dimensions suivantes :

- la sous-charge de travail,
- la sous stimulation,
- la culpabilité liée au travail,
- l'inadéquation de valeurs.

Cette échelle est accessible librement et gratuitement en ligne.



BOUCHRA BELHADJ

Je suis née à Bruxelles et j'ai été élevée au Maroc jusqu'à mes 6 ans par ma grand-mère paternelle dans la douceur, la bienveillance et la transmission. Mes parents ont fait ensuite le choix de me rapatrier pendant deux ans à Bruxelles avec le reste de ma fratrie, puis de nous ramener grandir au Maroc sous la tutelle de l'oncle de mon papa. Ces séparations successives et le départ de mes parents ont été un véritable choc. J'ai l'impression d'avoir grandi dissociée : interdiction de pleurer, crier, jouer... Seulement le droit d'observer. J'ai une amnésie totale de deux années de ma vie à cette période. En 1996 mon papa décède de maladie mais aussi de mal à dire, de choix qui lui ont ôté la voix. Six mois plus tard, le décès de ma sœur me plonge encore plus profondément dans l'état dissociatif qui a baigné mon enfance. Brouillard et sentiment d'injustice m'accompagnent. Des années s'écoulent, une rencontre : mon âme sœur. Je me suis réfugiée auprès de lui et il m'a apporté joie et amour. J'ai donné naissance à mes 4 enfants.

"Trouver le pouvoir de dire "non" m'a permis de déposer des poids que je portais depuis trop longtemps."

Ma vie professionnelle m'a menée vers le coaching et les soins du corps. J'ai obtenu équivalence de mes secondaires et j'ai suivi plusieurs formations pour assouvir cette passion nouvelle. Par la suite, j'ai créé l'Asbl Arbrazones. Coach en développement énergétique, je soutiens désormais des filles, des femmes, des mères dans la recherche de leur moi profond et de douleurs enfouies. Tout en douceur, individuellement ou en groupe, je les aide à trouver leur potentiel. Je ressens une gratitude immense pour les personnes qui m'ont accompagnée dans ce cheminement. Aujourd'hui, tantôt triste, tantôt gaie, j'ai surtout appris à dire "non". Cela m'a permis de déposer des poids que je portais depuis trop longtemps. J'ai dissous une partie de ma douleur, transformée en vibrations, mise en mouvement par mon évolution, ma révolution. Désormais, je me sens bien et j'avance.

AMBITION

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



BOUCHRA BELHADJ

COACH EN EVOLUTION PROJET - DEVELOPPEMENT ENERGETIQUE

"JE SOUTIENS DES FILLES, DES FEMMES, DES MÈRES
DANS LA RECHERCHE DE DOULEURS ENFOUIES. TOUT
EN DOUCEUR, JE LES AIDE À SE LIBÉRER."



GHEZALA CHERIFI

J'ai 55 ans, issue d'une famille de 7 enfants. Mon père est venu en Belgique après avoir transité par la France en 1948. Il était mineur de fond et activiste-militant pour l'indépendance de l'Algérie. L'enseignement technique professionnel, « passage obligé » pour les personnes d'origine étrangère à mon époque ne m'avait pas du tout préparée à envisager l'Université, j'ai osé le cap mais je n'avais pas les codes, personne pour me conseiller et encore moins me rassurer. Je me suis d'abord inscrite en journalisme à l'ULB. C'était impressionnant, je passais mon temps à la bibliothèque, le nez dans les encyclopédies. J'étais la première à aller à l'Université dans le quartier. C'était une pression constante car si je ratais un examen, je perdais ma bourse d'étude et c'est ce qui arriva, j'avais une prof qui avait juré que je n'aurais pas mon diplôme. Aucune empathie pour les personnes dans ma situation, « Soit vous travaillez mademoiselle, soit vous faites des études » me répondit-on lorsque j'avais voulu reporter un oral du matin dans l'après-midi car je travaillais de 6h à 9h.

”Je me suis inscrite en journalisme à l'Université, c'était impressionnant. Ma mère était fière de moi, j'étais la première universitaire du quartier.”

La vie universitaire a changé mes habitudes. J'ai découvert le militantisme et les combats libre-exaministes, des droits humains. C'était aussi avec mes parents une perpétuelle lutte et confrontation, pour eux, les études d'abord, le reste n'allait rien rapporter et c'est en cela que mes engagements se sont d'abord orientés vers la jeune femme que j'étais. Avant de libérer les femmes il fallait que je me libère et faire comprendre mes choix à ma famille. Si mes parents ne pouvaient accepter qui j'étais, aucun de mes combats n'aurait eu de valeur. J'ai terminé mes études de Sciences Politiques et j'ai poursuivi mes engagements. J'ai été élue conseillère communale et je travaille aujourd'hui comme chargée de projets au Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles tout en m'activant comme Présidente de LABA asbl que j'ai créée il y a 10 ans.

AMBITION

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



GHEZALA CHERIFI

CHARGÉE DE PROJETS - FEDERATION WALLONIE-BRUXELLES

“AVANT DE LIBÉRER LES FEMMES IL FALLAIT QUE JE ME LIBÈRE MOI. SI MES PARENTS NE POUVAIENT PAS ACCEPTER QUI J'ÉTAIS, AUCUN DE MES COMBATS N'AURAIT EU DE VALEUR.”

LE BROWN-OUT

Le brown-out est une forme d'épuisement professionnel résultant d'une perte de sens au travail.

À la différence du burn-out et du bore-out, la personne souffrant de brown-out reste fonctionnelle et son mal-être peut être plus difficile à discerner car il participe à une démission avant tout mentale.

Concept plus récent que les autres, l'idée de brown-out a émergé suite aux travaux de l'anthropologue et professeur à la London School of Economics David Graeber qui a défini la notion de « bullshit jobs » que le français traduit de manière familière par « métiers à la con ». La théorie de Graeber est que le capitalisme, au lieu d'aboutir à une baisse progressive du temps de travail grâce à la mécanisation et au progrès technique, donne au contraire naissance à une multitude de "bullshit jobs", vides de sens, pour occuper les masses.

Parmi les symptômes du brown-out, on retrouve :

- un sentiment d'absurdité et d'inutilité du travail à réaliser
- une remise en question professionnelle et personnelle, souvent accompagnée d'une crise existentielle
- une démotivation progressive et un sentiment de lassitude
- une perte d'attention lors de la réalisation des tâches
- une dégradation des relations professionnelles : repli sur soi, perte du sens de l'humour, cynisme, etc.
- une diminution de l'estime de soi
- une forte anxiété

Parmi les populations à risque identifiées, on retrouve les personnes possédant un certain niveau d'études et dont le travail ne sollicite pas ou peu les compétences et connaissances.

Lorsque la question du sens est impliquée, la question des valeurs est incontournable. Les valeurs sont des croyances issues de l'éducation, de la culture et des expériences qui guident et donnent un sens aux actions qu'un individu réalise. Définir ses valeurs n'est pas toujours chose aisée. Bien souvent, on en prend conscience lorsque notre environnement nous confronte à une situation qui les heurte, ce qui se traduit par un malaise immédiat. Pourtant, identifier ses valeurs est essentiel, que ce soit pour se prémunir d'un brown-out ou pour s'en sortir. Pour cela, il existe des tests validés scientifiquement tels que le questionnaire des valeurs par portraits du psychologue Shalom H. Schwartz.



NORA DARDIR

Le vivre-ensemble et le respect de l'autre sont au centre de mes valeurs. Belgo-égyptienne, je souhaite jouer un rôle positif dans la société. Pendant ma formation de journalisme, j'étais parmi les 3 premières et j'ai obtenu une bourse pour venir en France. Après ma formation, je suis rentrée en Egypte où j'ai ouvert un café culturel pour les expatriés. Je suis maintenant installée en Belgique depuis 15 ans. J'adore la diversité de ce pays. Au début, j'ai eu du mal à trouver du travail car j'ai un sérieux problème avec l'autorité et je n'aime pas rester derrière un bureau, ça tue la créativité. Après mon deuxième enfant, j'ai décidé de lancer mon projet et je me suis dit c'est maintenant ou jamais. J'ai alors créé l'association BEIT, un espace pour vivre ensemble à travers la culture.

"Il y a des difficultés, des challenges mais le plus important c'est que j'aime ce que je fais et ça me donne de l'énergie."

Nous organisons différentes activités : des cours, des concerts, ateliers, etc. Au début, j'ai commencé avec 5 enfants dans un parc, et maintenant je gère une école. Il y a des difficultés, des challenges mais le plus important c'est que j'aime ce que je fais et ça me donne de l'énergie pour continuer. Pour BEIT je fais tout, c'est beaucoup de travail, y compris le samedi et le dimanche. Afin que le projet réussisse, je dois avoir une vision globale. J'ai commencé par donner moi-même des cours d'arabe et aujourd'hui je gère toute une équipe que je forme à enseigner avec des méthodes alternatives en pédagogie active. Chez BEIT, on transmet une culture et pas seulement une langue.

AMBITION

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

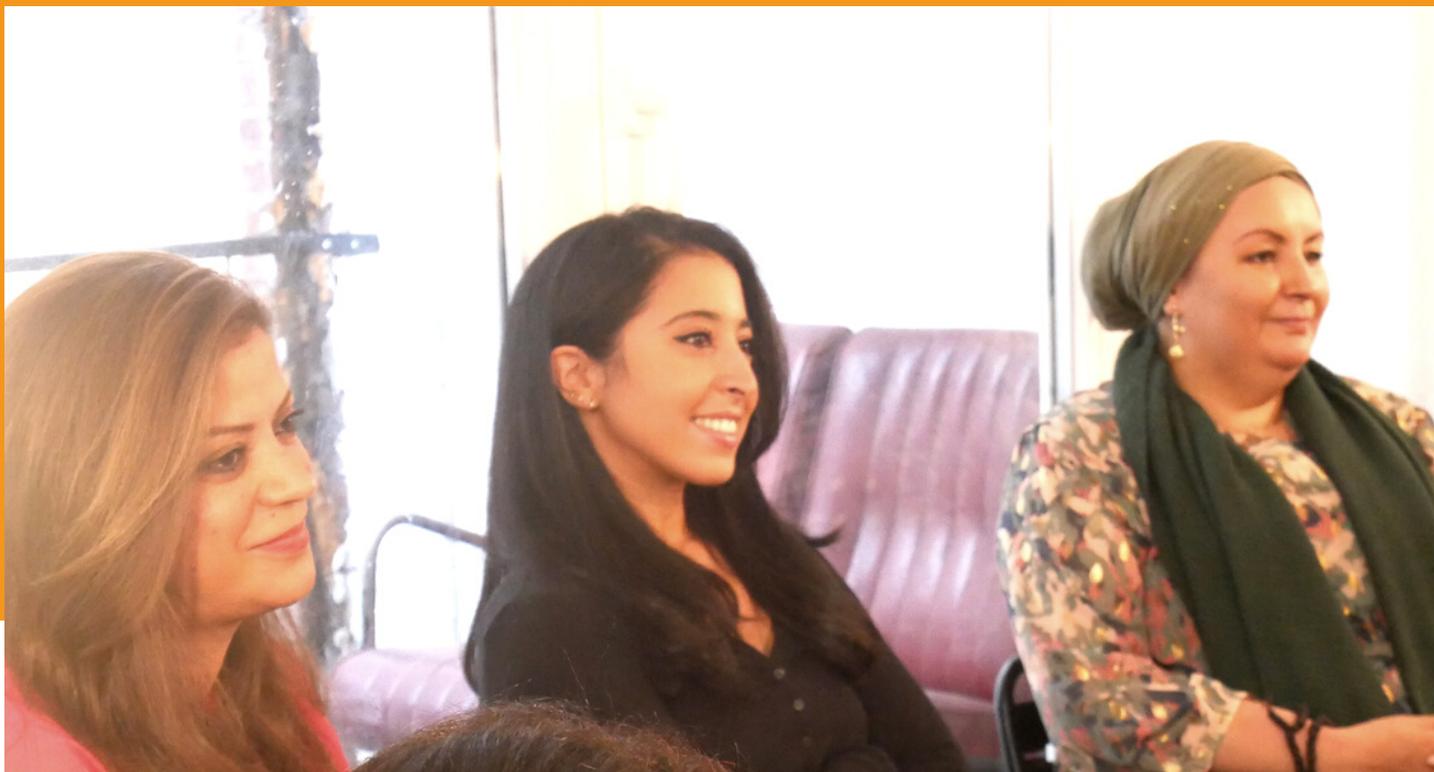


NORA DARDIR

FONDATRICE DE BEIT - ECOLE À PEDAGOGIE ACTIVE

"JE GÈRE TOUTE UNE ÉQUIPE QUE JE FORME À ENSEIGNER AVEC DES MÉTHODES ALTERNATIVES EN PÉDAGOGIE ACTIVE. CHEZ BEIT, ON TRANSMET UNE CULTURE ET PAS SEULEMENT UNE LANGUE."

ESTIME DE SOI



Nous vivons dans une société exigeante et compétitive. Être sans emploi peut pousser une personne à se sentir incompétente, inutile et cela affecte son estime d'elle-même. Si l'on ajoute à cela l'image négative de la société vis-à-vis des personnes sans emploi, c'est encore pire. Les personnes en recherche d'emploi sont souvent confrontées à des commentaires négatifs :

"Tu profites du système", "Tu es bon.ne à rien sinon tu aurais déjà trouvé un travail", "C'est honteux".

La personne en recherche d'emploi va donc souvent vivre sa situation comme anxiogène, comme un échec, ce qui peut développer chez elle un tas de croyances limitantes : "Je suis nul.le", "Je suis bon.ne à rien", "Je suis incapable"

Il existe beaucoup de stéréotypes liés au chômage. Les personnes concernées vont être poussées à culpabiliser, à avoir honte, à se dévaloriser... Ce sont des émotions négatives. L'estime de soi renvoie à la question "est-ce que je suis valable ?" ; cela désigne le jugement d'une personne sur soi et sur sa propre valeur.

L'estime est donc étroitement liée à l'image de soi qui est corrélée à la perception que les autres ont de soi-même. Elle se développe positivement lorsque nous sommes en adéquation avec ce que nous pensons, ce que nous ressentons et ce que nous disons, c'est-à-dire que nos pensées, ressentis et paroles sont en cohérence. Quant à la confiance en soi, elle relève de ses propres compétences et de la connaissance de soi-même : "je peux le faire". Cela consiste à croire en ses capacités et son potentiel en mettant de côté ses peurs irrationnelles. La confiance en soi ne vient pas forcément naturellement, mais peut se travailler et se construire par de l'entraînement, mais aussi par les expériences vécues. Nous sommes finalement les propres artisan.e.s de notre confiance en soi ! Elle se réfère au corps (se sentir bien dans sa peau, s'accepter tel que l'on est), à l'intellect (ce que je réalise, ce que j'apprends, ce que j'acquiers), au spirituel, au sens de la vie (la définition de mes valeurs, de mes priorités dans la vie comme la famille, le travail, les amitiés, les convictions). Le travail fait partie inhérente de cette construction de son estime personnelle, c'est pourquoi il est si important d'aborder les sujets dont nous parlons dans ce magazine.

QUE FAIRE AVEC CE MAGAZINE ?

- Utiliser nos affiches et nos portraits de femmes inspirantes pour promouvoir des rôles modèles femmes issues de la diversité
- Utiliser les concepts présentés dans votre pratique de l'accompagnement vers l'emploi en prenant la mesure de l'impact des mécanismes psychologiques spécifiques aux personnes issues de la diversité, en particulier les femmes, etc.
- Inspirer chacun.e en montrant que chaque parcours est différent et unique.
- Sensibiliser à la lutte contre les discriminations à l'embauche et dans le milieu du travail.

TÉMOIGNAGES DE PERSONNES ACCOMPAGNÉES VERS L'EMPLOI PAR AWSA-BE

“On était mille inscrit.e.s à la formation pour seulement 20 places. Je pense que si ça n'avait tenu qu'à moi je n'aurais jamais fait les démarches et je ne serais pas dans cette formation actuellement. En fait, mettre des mots sur ce qu'on vit et identifier les sources, ça permet de voir les choses différemment. Je me rends compte que j'ai intériorisé beaucoup de discriminations mais le simple fait de le savoir m'aide déjà à m'en détacher” - K.F.

“C'est un pouvoir en soi de croire en soi. Je me sens plus puissante, plus confiante avec les outils qu'AWSA-Be m'a donnés. J'ai l'impression que je peux vraiment tout faire. Mon projet, j'y pense depuis 5 ans, mais je ne l'ai jamais concrétisé. J'ai fait quelques tentatives, mais j'étais bien trop sensible aux autres, à ce qu'ils pensaient, à ce qu'ils en diraient. À la fin de cette journée avec vous, je suis déterminée à le lancer et surtout à ne pas lâcher, quitte à tomber mais j'irai au bout.” - C. A.

“Je n'aurais jamais pu penser qu'on puisse dégager autant de compétences et d'expérience de mon travail à la maison. J'ai toujours cru que ces années ne me serviraient à rien sur un CV !” - L. S.

Pour en savoir plus sur le travail d'accompagnement vers l'emploi (“job coaching”) mené par AWSA-Be, rendez-vous sur notre site : <https://www.awsa.be/fr/page/aide-emploi>

L'ÉQUIPE DU PROJET



Ihsan Himich, marocaine, spécialiste en ressources humaines, est l'une des chargées de projet d'AWSA-Be. Elle a coordonné le projet AMBITION.



Alicia Arbid, libanaise, journaliste de formation est la coordinatrice d'AWSA-Be.



Alyssa Ahrabare, d'origine marocaine et algérienne est juriste, activiste féministe et directrice d'une compagnie artistique. Elle est la chargée de communication d'AWSA-Be.



Rihab Mohamadi, marocaine, est coach en développement personnel, est l'une des chargées de projet d'AWSA-Be.

“

JE NE M'EN SERAIS JAMAIS
CRUE CAPABLE, PARCE QUE
JE NE L'AVAIS JAMAIS VU



AWSA - BE

Contacts



@awsaawsabe



awsabe@gmail.com



@AWSABelgium