

AVIS n°88

Représentation équilibrée des hommes et des femmes dans les secteurs professionnels

Avis adopté le 18/10/2021

Pour en savoir plus : Analyse plus approfondie de la situation disponible sur le site du CESE Wallonie (<https://www.cesewallonie.be/instances/conseil-wallon-de-legalite-entre-hommes-et-femmes-cwehf>)

CONTEXTE

Depuis toujours, les vies professionnelles des hommes et des femmes sont structurellement inégales. Même si elles sont globalement plus qualifiées et/ou diplômées que les hommes, les femmes n'ont pas les mêmes opportunités, se forment moins et n'évoluent pas dans les mêmes secteurs, n'accèdent pas aux mêmes valorisations salariales ou encore ne peuvent pas prétendre aux mêmes niveaux de pension. *« Leur taux d'emploi est structurellement inférieur à celui des hommes et cela est d'autant plus vrai pour les femmes qui ont des enfants et, a fortiori, quand elles sont à la tête d'une famille monoparentale »*.¹

Suite aux confinements imposés, *« la stratégie belge a été de protéger temporairement l'emploi – à tout le moins, à court et moyen terme – par le biais de mesures de rétention de la main d'œuvre dont le coût a été la diminution drastique du volume de travail... L'un des effets mécaniques de tels dispositifs est de différer les licenciements, licenciements dont il faudra monitorer de très près – et sur base d'une grille intersectionnelle – la dimension genrée puisque, parmi les groupes les plus à risque de perdre leur emploi suite à cette crise figurent les femmes, les jeunes, les personnes à faibles revenus, les personnes d'origine étrangère ainsi que celles disposant d'un faible niveau de qualification »*.²

Dans le cadre de la relance, le marché de l'emploi en Wallonie sera confronté à plusieurs défis de taille liés à des tendances plus structurelles : le vieillissement de la population (financement et départs à la pension), la polarisation du marché du travail (augmentation des emplois qualifiés et diminution des emplois moins qualifiés), la flexibilisation du marché de l'emploi, la pénurie de main d'œuvre qualifiée dans de nombreux secteurs, la transition numérique et énergétique qui créera de nouveaux métiers mais exigera également de nouvelles compétences.

7 RECOMMANDATIONS POUR AVANCER

Promouvoir la mixité des métiers constitue donc un des enjeux principaux dans le cadre de la relance de la Wallonie. Bien que la Région wallonne doit faire face à toute une série de métiers en pénurie et qu'elle s'attelle à s'investir pleinement dans les secteurs d'avenir, il y a lieu d'être vigilant quant aux évolutions d'embauches sur le marché du travail. En effet, selon plusieurs sources, il est à craindre qu'en raison des défis créés par la crise de la COVID-19, un grand nombre de femmes [jusqu'à 2 millions de femmes selon Mc KINSEY]³ soient obligées de se retirer du marché du travail suite aux restructurations ou parce qu'elles ne seraient pas réembauchées de manière prioritaire par rapport à leurs collègues masculins. Il conviendra dès lors de **monitorer de près les stratégies de réembauche du personnel à la reprise.**

¹ CEFH, 19.04.21 : « L'impact du COVID-19 sur les inégalités entre les femmes et les hommes à Bruxelles : Demain ne peut être pire qu'hier pour l'Égalité », rapport, p.14 (www.adviesraad-gelijke-kansen.irisnet.be/wp_content/uploads/2021/04/CONSEIL-BXL-EGALITE-FEMMES-HOMMES_RAPPORT-FR-COVID19-2021_DEF-003.pdf).

² CEFH, 19.04.21 : « L'impact du COVID-19 sur les inégalités entre les femmes et les hommes à Bruxelles : Demain ne peut être pire qu'hier pour l'Égalité », rapport, p.15 (www.adviesraad-gelijke-kansen.irisnet.be/wp_content/uploads/2021/04/CONSEIL-BXL-EGALITE-FEMMES-HOMMES_RAPPORT-FR-COVID19-2021_DEF-003.pdf).

³ Mc KINSEY, 30.09.20 : « Les femmes sur le lieu de travail 2020 » (<https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/women-in-the-workplace#>).

Aujourd'hui, on constate que les entreprises qui ont intégré dans leur stratégie managériale l'égalité professionnelle entre hommes et femmes présentent de meilleurs résultats. Les effets bénéfiques de la diversité de genre sont constatés lorsque les femmes occupent « *au minimum 30% des postes de cadres dirigeants ou de cadres supérieurs* »⁴. Cette stratégie managériale doit être étendue à tous les secteurs professionnels, y compris ceux à forte représentation féminine. Ce renversement de processus implique également la nécessité d'inclure un plus grand nombre d'hommes dans ces secteurs, ce qui entraînera de facto des effets bénéfiques au niveau de la valorisation de ces métiers, dont la plupart ont par ailleurs été reconnus comme essentiels pendant la crise sanitaire.

Tant la Wallonie⁵ que la Fédération Wallonie-Bruxelles⁶ se sont engagées dans leurs plans respectifs pour promouvoir la mixité dans tous les secteurs professionnels et métiers d'avenir.

Le CWEHF émet les recommandations suivantes :

A court terme

1. Renforcer l'offre d'accueil de la petite enfance et des personnes en situation de dépendance

Une offre d'accueil de qualité, accessible et abordable, correspondant aux différentes structures familiales (parents isolés, familles recomposées, familles monoparentales) et aux formes de travail plus flexibles est indispensable à mettre en place dans les plus brefs délais. Les engagements des Gouvernements de la Fédération Wallonie-Bruxelles⁷ et de la Wallonie⁸ doivent permettre de lever ce frein structurel par rapport à la carrière professionnelle, tout en rappelant également l'urgence de renforcer les services pour les publics plus âgés (jeunes enfants, adolescents et adultes) en situation de dépendance.

⁴ Communiqué de presse de l'OIT-Bruxelles du 22.05.19 : « Les femmes occupant des postes à responsabilité contribuent à améliorer les résultats des entreprises » (http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_701810/lang--fr/index.htm).

⁵ Plan « Genre 2020-2024 » de la Wallonie, avril 2021 : mesure 29 : « Renforcer la mixité des représentations dans tous les secteurs professionnels et métiers d'avenir » (http://actionsociale.wallonie.be/sites/default/files/D_2021_11802_109.pdf).

⁶ Plan « Droits des femmes 2020-2024 » de la Fédération Wallonie-Bruxelles, 17.09.20 : AXE 3 « Assurer une meilleure représentation des femmes dans tous les secteurs professionnels et à tous les niveaux dans les instances de décision et poste à responsabilités » (http://www.egalite.cfwb.be/index.php?eID=tx_nawsecuredl&u=0&g=0&hash=443ae49df1160470bob8f7232bbd2dbb41d48c5b&file=uploads/tx_cfwbitemsdec/Plan_Droits_des_Femmes_2020-2024_FWB.pdf).

⁷ Plan « Droits des femmes 2020-2024 » de la Fédération Wallonie-Bruxelles, 17.09.20 : AXE 4 « Faciliter la conciliation vie privée-vie professionnelle », mesure 4.6. : « Renforcer l'accessibilité et la qualité des milieux d'accueil de l'enfance » et mesure 4.7 : « Rendre plus accessibles les activités extrascolaires » (http://www.egalite.cfwb.be/index.php?eID=tx_nawsecuredl&u=0&g=0&hash=443ae49df1160470bob8f7232bbd2dbb41d48c5b&file=uploads/tx_cfwbitemsdec/Plan_Droits_des_Femmes_2020-2024_FWB.pdf).

⁸ Plan de relance de la Wallonie, 4.06.21, AXE 4 « Soutenir le bien-être, la solidarité et l'inclusion sociale », mesure 15 : « Renforcer l'inclusion sociale » - soutenir financièrement les demandeurs d'emploi accompagnés, chef.fe.s de famille monoparentale, dans les frais de garde d'enfants ([https://dirupo.wallonie.be/files/Plan%20de%20relance%20de%20la%20Wallonie%20\(1\).pdf](https://dirupo.wallonie.be/files/Plan%20de%20relance%20de%20la%20Wallonie%20(1).pdf)) et plan « Genre 2020-2024 » de la Wallonie, avril 2021 : mesure 31 : « Apporter un soutien aux chef.fe.s de famille monoparentale, inscrit.e.s dans une démarche active d'insertion socioprofessionnelle, en intervenant dans le coût de l'accueil des enfants des chercheur.euse.s d'emploi » (http://actionsociale.wallonie.be/sites/default/files/D_2021_11802_109.pdf).

La crise sanitaire a également mis en avant la nécessité de prévoir des alternatives en cas de fermeture des structures d'accueil ou des écoles, en ce compris le remplacement de personnel.

2. Intégrer le genre dans les actions politiques du plan de relance ⁹

La Wallonie s'est engagée à investir dans les compétences en lien avec les besoins du marché du travail ¹⁰ : les STEMs (Science, Technology, Engineering, Mathematics), les métiers d'avenir et le numérique. Afin de cibler au mieux les actions qui seraient les plus efficaces, il y a lieu de réaliser **des monitorings genrés qui permettent d'objectiver le paysage de l'enseignement obligatoire et supérieur dans les filières STEMs** et les autres filières, de constater les déperditions en cours de cycles et d'analyser la situation en terme d'embauches directes dans les secteurs STEMs et non STEMs.¹¹

Une **base de données statistiques sexuée consolidée** est également indispensable pour pouvoir mesurer, dans tous les secteurs, les effets de genre de la crise COVID-19 en terme de contention de l'épidémie et de relance régionale, de manière intersectionnelle. **Une attention sera portée sur les différents types d'emploi à temps partiel et sur la qualité du travail.**

Le plan de relance devra aussi prendre en compte la mesure de la **fracture numérique, corriger la sous-valorisation salariale des secteurs « féminins », étendre les indices de pénibilité** de manière à englober les métiers qui exposent directement à la souffrance psychologique et/ou psychique du public¹².

3. Promouvoir une politique inclusive au sein des entreprises

Les lois du 22 avril 2012 (écart salarial) et du 28 juillet 2011 (représentation équilibrée dans le conseil d'administration des entreprises publiques autonomes, des sociétés cotées en bourse et la Loterie nationale) devront évoluer afin d'améliorer la mise en application.

La Belgique et les entités fédérées doivent s'engager dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail en ratifiant, à court terme, la Convention 190 de l'OIT.

⁹ Plan de relance de la Wallonie, 4.06.21, AXE 4 « Soutenir le bien-être, la solidarité et l'inclusion sociale », mesure 18 : « Assurer l'égalité des genres » - Prise en compte de la dimension du genre et du handicap dans les différentes politiques de relance

([https://dirupo.wallonie.be/files/Plan%20de%20relance%20de%20la%20Wallonie%20\(1\).pdf](https://dirupo.wallonie.be/files/Plan%20de%20relance%20de%20la%20Wallonie%20(1).pdf)) et plan « Genre

¹⁰ Plan de relance de la Wallonie, 4.06.21, AXE 1 « Miser sur la jeunesse et les talents en Wallonie », mesure 2 : « Revoir le paysage de la formation et améliorer les équipements » - Améliorer le développement des compétences en lien avec les besoins du marché du travail : les métiers d'avenir, les métiers en pénurie, les métiers porteurs (STEAM), l'esprit d'entreprise et l'entrepreneuriat, le développement d'une économie verte ([https://dirupo.wallonie.be/files/Plan%20de%20relance%20de%20la%20Wallonie%20\(1\).pdf](https://dirupo.wallonie.be/files/Plan%20de%20relance%20de%20la%20Wallonie%20(1).pdf)).

¹¹ Plan de relance de la Wallonie, 4.06.21, AXE 1 « Miser sur la jeunesse et les talents en Wallonie », mesure 1 : « Améliorer la formation initiale » - Renforcement de l'attractivité des filières STE(A)M ([https://dirupo.wallonie.be/files/Plan%20de%20relance%20de%20la%20Wallonie%20\(1\).pdf](https://dirupo.wallonie.be/files/Plan%20de%20relance%20de%20la%20Wallonie%20(1).pdf)).

¹² Plan de relance de la Wallonie, 4.06.21, AXE 3 « Amplifier le développement économique », mesure 8 : « Intensifier la numérisation » et AXE 4 « Soutenir le bien-être, la solidarité et l'inclusion sociale », mesure 16 : « Soutien de l'engagement des travailleurs à sortir de la crise » et mesure 17 : « Protéger la santé » ([https://dirupo.wallonie.be/files/Plan%20de%20relance%20de%20la%20Wallonie%20\(1\).pdf](https://dirupo.wallonie.be/files/Plan%20de%20relance%20de%20la%20Wallonie%20(1).pdf)).

Une sensibilisation structurelle au sein de l'entreprise¹³ est à mettre en place. Elle doit porter sur les thématiques comme les stéréotypes sexistes, violences sexuelles et sexistes sur le lieu de travail avec la diffusion du MOOC-entreprise, les violences conjugales, la parentalité des hommes et sur les conséquences du télétravail sur le partage des tâches, le temps des individus et les cyberviolences qui peuvent s'y développer. Sur ce dernier point, le CWEHF demande qu'une étude genrée puisse quantifier le phénomène.

Une sensibilisation à la dimension de genre doit être dispensée auprès des responsables de ressources humaines et/ou des responsables du bien-être au travail afin qu'ils puissent améliorer la stratégie managériale de l'entreprise. Diverses mesures peuvent être mises en place pour promouvoir une politique « Women friendly » :

- Promouvoir la mixité au niveau des recrutements par le biais d'un recrutement intentionnel (quota de 35% de candidat.e.s selon le secteur concerné) ou des incitants régionaux financiers ou symboliques ;
- Rendre le travail plus durable, ce qui implique une réévaluation des objectifs en matière de productivité et de rendement en réinitialisant les normes de la flexibilité de manière à ce qu'elles soient plus respectueuses de la vie privée et familiale des télétravailleur.euse.s, l'application de la tolérance O en matière de sexisme sur le lieu de travail et la nécessité de rendre plus accessibles les congés existants pour certains publics (dont les familles monoparentales) qui sont actuellement dans l'impossibilité de prendre ces types de congés vu l'importante chute de revenus. Par ailleurs, le CWEHF demande de rétablir le crédit-temps sans motif car il permet d'adapter son temps de travail, notamment pour une prise en charge des enfants adolescents ou pour alléger la fin de carrière ;
- Promouvoir le congé-éducation payé et veiller à ce qu'il soit plus accessible aux femmes et au personnel travaillant à temps partiel ;
- Procéder à un recrutement intentionnel au niveau des promotions en ouvrant une promotion si on a au moins 20% de femmes candidates ;
- Encourager le mentorat en entreprise ou pour les candidat.e.s créateur.trice.s d'entreprise, en particulier pour les femmes, afin de les accompagner dans leur évolution professionnelle. Une attention particulière sera accordée au niveau de la création d'activités par les femmes d'origine étrangère.

¹³ Plan intra-francophone de lutte contre les violences faites aux femmes 2020-2024 : objectif opérationnel 9 : « Création d'un pôle de formation sur les violences faites aux femmes en Belgique francophone », mesure 35 : « Sensibilisation des administrations et UAP au harcèlement sexuel et sexiste sur le lieu de travail » et objectif stratégique 13 : « Renforcer le soutien aux victimes au sein des Ministères », mesure 54 : « Mettre en place, au sein du Ministère de la Région wallonne, ainsi que dans les OIP/UAP, une politique de soutien des employées victimes de violences conjugales »
(http://actionsociale.wallonie.be/sites/default/files/VD_Plan%20intrafrancophone%20violences.pdf).

4. Intégrer le genre dans les médias

Une réforme de la formation initiale des journalistes s'impose à court terme afin d'intégrer systématiquement le Gender mainstreaming tout au long des cursus des écoles de journalisme.¹⁴ Un module de déconstruction aux stéréotypes tant féminins que masculins devra être intégré dès le début de la formation.

Afin de visibiliser les femmes expertes sur des sujets généralement attribués aux hommes, il y a lieu d'encourager les journalistes/rédacteur.trice.s à utiliser la base de données EXPERTALIA, de manière à pouvoir leur donner la parole dans l'espace public.¹⁵

Dans les émissions télévisées (et autres canaux), le principe « No Women, no Panel » devrait être appliqué et des mesures doivent être prises pour veiller à l'équilibre en terme d'intervention des invités et des invitées pendant le débat (phénomène de maninterrupting et de mansplaining). Une vigilance accrue sera également portée sur le risque de dérapages sexistes dans les propos émis par les invité.e.s ou l'animateur.trice des débats.¹⁶

Enfin, les partis politiques ont un rôle à jouer au niveau des interviews, en orientant plus souvent les journalistes vers les femmes de leur liste.

A moyen terme

5. Mener une stratégie intégrée et genrée sur l'ensemble du parcours d'enseignement

Une réforme de la formation initiale et continuée des enseignant.e.s¹⁷ s'impose à court terme afin d'intégrer systématiquement le Gender mainstreaming tout au long de la formation. Un module de déconstruction aux stéréotypes tant féminins que masculins devra être intégré dès le début de la formation. Il y a également lieu d'adopter une stratégie d'inclusion des garçons dans les Hautes écoles afin d'améliorer la mixité et de multiplier les modèles pour les enfants tout en réduisant la pénurie des enseignant.e.s.

¹⁴ Plan intra-francophone de lutte contre les violences faites aux femmes 2020-2024 : objectif opérationnel 7 : « Implication des médias dans la lutte contre les violences faites aux femmes », mesure 23 : « Intégrer la dimension de genre dans la thématique de l'éducation au média via les appels à projets de CSEM » (http://actionsociale.wallonie.be/sites/default/files/VD_Plan%20intrafrancophone%20violences.pdf).

¹⁵ Plan « Droits des femmes 2020-2024 » de la Fédération Wallonie-Bruxelles, 17.09.20 : AXE 3 « Assurer une meilleure représentation des femmes dans tous les secteurs professionnels et à tous les niveaux dans les instances de décision et poste à responsabilités », mesure 3.12. « Construire et renforcer des répertoires de personnes ressources féminines » (http://www.egalite.cfwb.be/index.php?eID=tx_nawsecuredl&u=0&q=0&hash=443ae49df1160470bob8f7232b2d2dbb41d48c5b&file=uploads/tx_cfwbitemsdec/Plan_Droits_des_Femmes_2020-2024_FWB.pdf).

¹⁶ Plan intra-francophone de lutte contre les violences faites aux femmes 2020-2024 : objectif opérationnel 7 : « Implication des médias dans la lutte contre les violences faites aux femmes », mesure 25 : « Conditionner les aides à la presse à l'établissement, par les rédactions, d'une stratégie « genre » » et mesure 26 « Formation et service de soutien et d'accompagnement aux journalistes victimes d'un cyber-harcèlement » (http://actionsociale.wallonie.be/sites/default/files/VD_Plan%20intrafrancophone%20violences.pdf).

¹⁷ Plan intra-francophone de lutte contre les violences faites aux femmes 2020-2024 : objectif opérationnel 9 : « Création d'un pôle de formation sur les violences faites aux femmes en Belgique francophone », mesure 37 : « Intégrer les questions d'égalité filles/garçons, d'EVRAS et de lutte contre les violence de genre dans le programme de formation initiale et continuée des enseignants et dans la formation initiale du personnel des milieux d'accueil » (http://actionsociale.wallonie.be/sites/default/files/VD_Plan%20intrafrancophone%20violences.pdf).

L'enseignement des sciences doit être réformé afin de renforcer le goût des sciences, en développant la démarche d'investigation, en mettant le lien avec la technologie, ce qui permet de répondre à la quête de sens des jeunes.¹⁸ Divers événements sont à promouvoir, tant dans les domaines STEMs que non STEMs, afin de montrer la diversité et les opportunités offertes par ces métiers. Des événements spécifiques pour les filles pourraient être organisés tout au long de l'événement. Cette stratégie peut également être menée pour les domaines non-STEMs, pour lesquels des événements similaires pourraient être organisés afin de montrer la diversité et de valoriser les métiers à forte représentation féminine, avec des moments spécifiques pour les garçons tout au long de l'événement.¹⁹

La vision du numérique doit également être revue. Non seulement l'option « informatique » arrive trop tard car les filles ont déjà déclaré leur désintérêt pour la filière, mais il est aussi frappant de constater que l'enseignement n'ait pas développé une culture du numérique et ce, dès le primaire. Il est dès lors urgent d'outiller les écoles, de développer une culture du numérique et de proposer aux jeunes des « roles models » masculins et féminins ainsi qu'un accompagnement spécifique (mentorat) tout au long de leur parcours scolaire.

Enfin, le CWEHF insiste pour que soit mis progressivement un quota de 20% de stagiaires de sexe sous-représenté dans les métiers stéréotypés, afin d'augmenter progressivement le taux de mixité dans ces métiers.²⁰

La neutralité en milieu scolaire (et dans tout autre lieu d'accueil de l'enfance) constitue également un levier. En effet, la décoration des locaux, la communication et les cours de récréation sont des points d'attention. Il y a notamment lieu de dégenrer les cours de récréation afin d'apprendre aux filles qu'elles ont accès de manière égalitaire à l'espace public. En effet, l'occupation différenciée dans la cour de récréation est en lien direct avec le sexisme et les violences de genre qui sévissent dans l'espace public. Le matériel pédagogique fera également l'objet d'une attention particulière dès les jeux en maternelle. Des animations périodiques, sous forme de jeux ou autres sur la déconstruction des stéréotypes, est primordiale dès le plus jeune âge.²¹

¹⁸ Plan de relance de la Wallonie, 4.06.21, AXE 1 « Miser sur la jeunesse et les talents de Wallonie », mesure 1 : « Améliorer la formation initiale » - Soutenir le développement d'une stratégie STEAM à l'horizon 2030 comprenant une dimension genre forte

([https://dirupo.wallonie.be/files/Plan%20de%20relance%20de%20la%20Wallonie%20\(1\).pdf](https://dirupo.wallonie.be/files/Plan%20de%20relance%20de%20la%20Wallonie%20(1).pdf)).

¹⁹ Plan « Droits des femmes 2020-2024 » de la Fédération Wallonie-Bruxelles, 17.09.20 : AXE 2 « Déconstruire les stéréotypes et agir sur les représentations », mesure 2.6. « Ouvrir le champ des possibles des filles et des garçons dans le cadre de l'orientation scolaire »

(http://www.egalite.cfwb.be/index.php?eID=tx_nawsecuredl&u=0&g=0&hash=443ae49df1160470bob8f7232bbd2dbb41d48c5b&file=uploads/tx_cfwbitemsdec/Plan_Droits_des_Femmes_2020-2024_FWB.pdf).

²⁰ Plan « Droits des femmes 2020-2024 » de la Fédération Wallonie-Bruxelles, 17.09.20 : AXE 3 « Assurer une meilleure représentation des femmes dans tous les secteurs professionnels et à tous les niveaux dans les instances de décision et poste à responsabilités », mesure 3.3. « Intégrer la question du genre dans l'organisation de stages »

(http://www.egalite.cfwb.be/index.php?eID=tx_nawsecuredl&u=0&g=0&hash=443ae49df1160470bob8f7232bbd2dbb41d48c5b&file=uploads/tx_cfwbitemsdec/Plan_Droits_des_Femmes_2020-2024_FWB.pdf).

²¹ Plan « Droits des femmes 2020-2024 » de la Fédération Wallonie-Bruxelles, 17.09.20 : AXE 2 « Déconstruire les stéréotypes et agir sur les représentations », mesure 2.2. : « Former le personnel de l'accueil de la petite enfance à la dimension de genre » et mesure 2.4. : « intégrer la dimension de genre dans les référentiels de compétences initiales et du tronc commun »

(http://www.egalite.cfwb.be/index.php?eID=tx_nawsecuredl&u=0&g=0&hash=443ae49df1160470bob8f7232bbd2dbb41d48c5b&file=uploads/tx_cfwbitemsdec/Plan_Droits_des_Femmes_2020-2024_FWB.pdf) et Plan

Enfin, dans le monde académique et de la recherche, il est urgent de mener des campagnes de sensibilisation à la déconstruction des stéréotypes de genre tant pour le personnel que pour la hiérarchie.²² Par ailleurs, la gestion de carrière doit être réformée de manière à être plus inclusive²³ : cela concerne l'harmonisation des statuts, la flexibilité des contrats par rapport au congé de maternité, la prise obligatoire du congé de paternité, la flexibilisation des horaires et lieux de travail, la révision des critères d'évaluation des CV, comme privilégier la qualité des publications à la quantité, privilégier des cours séjours à l'étranger et la constitution d'un réseau à l'étranger via la connectivité plutôt que le nombre et la longueur des voyages.

6. Mener une stratégie intégrée et genrée au niveau de la formation des adultes

Il y a lieu de mener une vaste campagne de déconstruction des stéréotypes de genre auprès des acteurs qui font de l'accompagnement dans les secteurs de formation, de l'insertion, de recherche d'emploi, de l'auto-crédation d'emploi ou ceux qui octroient des crédits TPE (FOREM, Agence pour l'Entreprise et l'Innovation).

Pour améliorer la mixité au niveau des formations, il y a lieu de revoir les objectifs peu nuancés d'insertion dans l'emploi qui engendrent actuellement des effets pervers car le risque est réel de voir les femmes systématiquement orientées vers des emplois traditionnellement féminins et les hommes vers des emplois traditionnellement masculins afin d'atteindre les objectifs de mise à l'emploi qui ont été fixés aux opérateurs.²⁴ Aussi, il y a lieu d'encourager les femmes à s'inscrire pour des formations aux nouvelles technologies, à l'usage et à l'intégration des réseaux sociaux. Pour ce secteur en particulier, des modules de formations non mixtes pourraient inciter les femmes à s'y inscrire car cette formule leur permet de découvrir les nouvelles technologies dans un cadre bienveillant.

intra-francophone de lutte contre les violences faites aux femmes 2020-2024 : objectif opérationnel 6 : « Développer un site internet regroupant tous les liens/boîte à outils et les infos vers les publics et professionnels », mesure 22 : « Promouvoir un matériel pédagogique dépourvu de clichés et de stéréotypes sexistes »

(http://actionsociale.wallonie.be/sites/default/files/VD_Plan%20intrafrancophone%20violences.pdf).

²² Plan « Droits des femmes 2020-2024 » de la Fédération Wallonie-Bruxelles, 17.09.20 : AXE 3 « Assurer une meilleure représentation des femmes dans tous les secteurs professionnels et à tous les niveaux dans les instances de décision et poste à responsabilités », mesure 3.7. « Rééquilibrer la participation dans l'enseignement supérieur et de la recherche »

(http://www.egalite.cfwb.be/index.php?eID=tx_nawsecuredl&u=0&q=0&hash=443ae49df1160470bob8f7232bbd2dbb41d48c5b&file=uploads/tx_cfwbitemsdec/Plan_Droits_des_Femmes_2020-2024_FWB.pdf) et Plan

intra-francophone de lutte contre les violences faites aux femmes 2020-2024 : objectif opérationnel 2 : « Donner accès au plus grand nombre aux outils de prévention », mesure 7 : « Soutenir les établissements d'enseignement supérieur dans la mise en place d'outils et d'encadrement des victimes de harcèlement dans l'enseignement supérieur et la recherche »

(http://actionsociale.wallonie.be/sites/default/files/VD_Plan%20intrafrancophone%20violences.pdf).

²³ Plan « Droits des femmes 2020-2024 » de la Fédération Wallonie-Bruxelles, 17.09.20 : AXE 4 « Faciliter la conciliation vie privée-vie professionnelle », mesure 4.1. : « Créer un cadre favorable aux congés thématiques » et mesure 4.4. : « Lever les obstacles à la carrière des chercheuses »

(http://www.egalite.cfwb.be/index.php?eID=tx_nawsecuredl&u=0&q=0&hash=443ae49df1160470bob8f7232bbd2dbb41d48c5b&file=uploads/tx_cfwbitemsdec/Plan_Droits_des_Femmes_2020-2024_FWB.pdf).

²⁴ Plan « Genre 2020-2024 » de la Wallonie, avril 2021 : mesure 44 : « Soutenir l'emploi des travailleuses dans les entreprises d'insertion en économie sociale au sein des secteurs d'activités qui présentent un déséquilibre manifeste en termes de représentation homme-femme »

(http://actionsociale.wallonie.be/sites/default/files/D_2021_11802_109.pdf).

De manière similaire, il y a lieu d'encourager les hommes à se former dans les métiers révélés essentiels durant la crise, la plupart connaissant des pénuries. Enfin, il y aurait lieu d'imposer progressivement un quota de 20% de stagiaires de sexe sous-représenté dans les métiers stéréotypés, afin d'augmenter progressivement le taux de mixité dans ces métiers.²⁵

Une attention particulière sera portée sur la validation des compétences, la valorisation de la certification professionnelle liée à la formation qualifiante et le renforcement de la reconnaissance des diplômes étrangers pour les secteurs à forte représentation féminine afin de permettre aux femmes sous qualifiées mais compétentes d'accéder à de meilleures conditions d'emploi.²⁶

7. Bannir les images stéréotypées

Un important travail de déconstruction de stéréotypes sexistes est à mener au sein de la population. Aussi, toute image stéréotypée et/ou sexiste doit être bannie des campagnes publicitaires, des médias, des campagnes d'information sur les métiers et lors d'organisation d'événements spécifiques.²⁷ Des campagnes découvertes « métiers-entreprises » et de communication aux modèles masculins pro-féministes au sein des entreprises sont à promouvoir.

Dans le domaine de la culture, il y a lieu de promouvoir les femmes artistes, les œuvres réalisées par les femmes, ainsi que les projets culturels luttant contre les stéréotypes de genre.²⁸ Enfin, il serait intéressant de promouvoir des actions de sensibilisation et de communication en faveur des STEMs dans les secteurs de la culture, des médias et des arts au sein desquels beaucoup de talents féminins sont actifs.

²⁵ Plan « Droits des femmes 2020-2024 » de la Fédération Wallonie-Bruxelles, 17.09.20 : AXE 3 « Assurer une meilleure représentation des femmes dans tous les secteurs professionnels et à tous les niveaux dans les instances de décision et poste à responsabilités », mesure 3.3. « Intégrer la question du genre dans l'organisation de stages »

(http://www.egalite.cfwb.be/index.php?eID=tx_nawsecuredl&u=0&g=0&hash=443ae49df1160470bob8f7232b_bd2dbb41d48c5b&file=uploads/tx_cfwbitemsdec/Plan_Droits_des_Femmes_2020-2024_FWB.pdf).

²⁶ Plan « Droits des femmes 2020-2024 » de la Fédération Wallonie-Bruxelles, 17.09.20 : AXE 3 « Assurer une meilleure représentation des femmes dans tous les secteurs professionnels et à tous les niveaux dans les instances de décision et poste à responsabilités », mesure 3.2.2. « Faciliter les démarches et simplifier les équivalences des diplômes pour améliorer les conditions d'accès de toutes les femmes au marché du travail ou aux formations de l'enseignement supérieur, avec une attention particulière pour les femmes migrantes »

(http://www.egalite.cfwb.be/index.php?eID=tx_nawsecuredl&u=0&g=0&hash=443ae49df1160470bob8f7232b_bd2dbb41d48c5b&file=uploads/tx_cfwbitemsdec/Plan_Droits_des_Femmes_2020-2024_FWB.pdf).

²⁷ Plan « Droits des femmes 2020-2024 » de la Fédération Wallonie-Bruxelles, 17.09.20 : AXE 1 « Lutter contre les violences faites aux femmes », mesure 1.1. « Développer des campagnes de sensibilisation » et AXE 2 : « Déconstruire les stéréotypes et agir sur les représentations », mesure 2.1. : « Sensibiliser aux rapports de pouvoir et aux stéréotypes de genre » et mesure 2.10 : « Lutter contre le sexisme dans la publicité »

(http://www.egalite.cfwb.be/index.php?eID=tx_nawsecuredl&u=0&g=0&hash=443ae49df1160470bob8f7232b_bd2dbb41d48c5b&file=uploads/tx_cfwbitemsdec/Plan_Droits_des_Femmes_2020-2024_FWB.pdf).

²⁸ Plan « Droits des femmes 2020-2024 » de la Fédération Wallonie-Bruxelles, 17.09.20 : AXE 2 : « Déconstruire les stéréotypes et agir sur les représentations », mesure 2.8. : « Introduire une dimension genrée dans la sélection des projets culturels » et mesure 2.19 : « Valoriser les projets culturels luttant contre les stéréotypes de genre »

(http://www.egalite.cfwb.be/index.php?eID=tx_nawsecuredl&u=0&g=0&hash=443ae49df1160470bob8f7232b_bd2dbb41d48c5b&file=uploads/tx_cfwbitemsdec/Plan_Droits_des_Femmes_2020-2024_FWB.pdf).