

Représentation équilibrée des hommes et des femmes dans les secteurs professionnels

ANALYSE DE LA SITUATION

18/10/2021

7 RECOMMANDATIONS POUR AVANCER

Promouvoir la mixité des métiers constitue 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]¹ 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**.

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* »². 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 Wallonie³ que la Fédération Wallonie-Bruxelles⁴ 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.

¹ 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#>).

² 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).

³ 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).

⁴ 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&q=0&hash=443ae49df1160470bob8f7232b_bd2dbb41d48c5b&file=uploads/tx_cfwbitemsdec/Plan_Droits_des_Femmes_2020-2024_FWB.pdf).

Les engagements des Gouvernements de la Fédération Wallonie-Bruxelles⁵ et de la Wallonie⁶ 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.

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 relance⁷

La Wallonie s'est engagée à investir dans les compétences en lien avec les besoins du marché du travail⁸: 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.⁹

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.**

⁵ 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.

⁶ 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).

⁷ 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 2020-2024 » de la Wallonie, avril 2021 : 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)).

⁹ 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)).

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 public¹⁰.

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.

Une sensibilisation structurelle au sein de l'entreprise¹¹ 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 télétravailleuse.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 ;

¹⁰ 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)).

¹¹ 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).

- 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.

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.¹² 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.¹³

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 mantrapping 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.¹⁴

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.

¹² 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).

¹³ 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&g=0&hash=443ae49df1160470bob8f7232b_bd2dbb41d48c5b&file=uploads/tx_cfwbitemsdec/Plan_Droits_des_Femmes_2020-2024_FWB.pdf).

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 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).

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.s¹⁵ 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.

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.¹⁶ 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.¹⁷

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.¹⁸

¹⁵ 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).

¹⁶ 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)).

¹⁷ 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&q=0&hash=443ae49df1160470bob8f7232bbd2dbb41d48c5b&file=uploads/tx_cfwbitemsdec/Plan_Droits_des_Femmes_2020-2024_FWB.pdf).

¹⁸ 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 »

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.¹⁹

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.²⁰ Par ailleurs, la gestion de carrière doit être réformée de manière à être plus inclusive²¹ : 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.

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.

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 2.2. : « 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=443ae49df1160470bob8f7232b bd2dbb41d48c5b&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 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.

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 3.7. « Rééquilibrer la participation dans l'enseignement supérieur et de la recherche »

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 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.

²¹ 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&g=0&hash=443ae49df1160470bob8f7232b bd2dbb41d48c5b&file=uploads/tx_cfwbitemsdec/Plan_Droits_des_Femmes_2020-2024_FWB.pdf.

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.²² 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. 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.²³

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.²⁴

²² Plan « Genre 2020-2024 » de la Wallonie, avril 2021 : mesure 44 : « Soutenir l'emploi des travailleurs.euse.s 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).

²³ 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&q=0&hash=443ae49df1160470bob8f7232b_bd2dbb41d48c5b&file=uploads/tx_cfwbitemsdec/Plan_Droits_des_Femmes_2020-2024_FWB.pdf).

²⁴ 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&q=0&hash=443ae49df1160470bob8f7232b_bd2dbb41d48c5b&file=uploads/tx_cfwbitemsdec/Plan_Droits_des_Femmes_2020-2024_FWB.pdf).

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.²⁵ 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.²⁶ 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 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).

²⁶ 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).

TABLE DES MATIERES

1. CONTEXTE	11
2. REcul DES FEMMES SUR LE MARCHÉ DE L'EMPLOI SUITE A LA CRISE COVID-19	11
2.1. Secteurs qui ont été touchés par la crise	12
2.2. Perspectives variables selon les secteurs	15
2.3. Secteurs d'avenir	16
3. ETAT DE LA SITUATION	17
3.1. Représentation des hommes et des femmes dans les secteurs professionnels	17
3.2. Orientation des filles et des garçons dans l'enseignement	26
3.3. Parcours des hommes et des femmes dans les autres formes d'enseignement	32
4. FACTEURS FREINANT LA REPRESENTATION EQUILIBREE DANS LES SECTEURS PROFESSIONNELS	35
4.1. Stéréotypes et perceptions différenciées autour des métiers	35
4.2. Les inégalités salariales	36
4.3. La qualité de l'emploi	38
4.4. La prise en charge des enfants et des personnes dépendantes	42
4.5. Pratique enseignante différenciée	43
4.6. La question du numérique	45
4.7. Objectifs en terme d'insertion dans l'emploi	50
4.8. Invisibilisation des femmes au niveau de la communication	50
4.9. Culture d'entreprise non inclusive	52
5. PERSPECTIVES DE DEVELOPPEMENT POUR LES ENTREPRISES INCLUSIVES	54
6. PISTES DE REFLEXION POUR AMELIORER LA MIXITE DANS LES SECTEURS PROFESSIONNELS	57
6.1. Renforcer l'offre d'accueil de la petite enfance et des personnes dépendantes	57
6.2. Intégrer le genre dans les actions politiques de relance	58
6.3. Promouvoir une politique inclusive au sein des entreprises	60
6.4. Intégrer le genre dans les médias	66
6.5. Mener une stratégie intégrée et genrée sur l'ensemble du parcours d'enseignement	67
6.6. Mener une stratégie intégrée et genrée au niveau de la formation des adultes	73
6.7. Bannir les images stéréotypées	75
ANNEXE 1 : POSITIONS POLITIQUES	77
ANNEXE 2 : BONNES PRATIQUES	93

1. 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 ».*²⁷

Au 1^{er} trimestre 2021²⁸, le taux d'activité (15-64 ans) en Wallonie est de 63,5%, avec un taux de 75,5% pour les hommes et de 59,1% pour les femmes. Ce taux est inférieur à ceux enregistrés aux 2 autres Régions (71,6% en Flandre, 63,9% à Bruxelles) et à la moyenne belge (68,2%). Le taux d'emploi (15-64 ans) en Wallonie est de 57,5%, avec 61,3% pour les hommes et 53,7% pour les femmes. Ce taux est inférieur à ceux enregistrés en Flandre (68,5%) et à la moyenne belge (63,6%), mais supérieur à celui de Bruxelles (55,5%). Enfin, le taux de chômage en Wallonie (15-64 ans) est de 9,5%, avec un taux de 9,7% pour les hommes et de 9,2% pour les femmes. Ce taux est supérieur à ceux enregistrés en Flandre (4,3%) et à la moyenne belge (6,7%), mais inférieur à celui de Bruxelles (13,1%).

2. REcul DES FEMMES SUR LE MARCHÉ DE L'EMPLOI SUITE A LA CRISE COVID-19

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 »*²⁹. Le dernier rapport de Mc KINSEY (2020) estime qu'en *« raison des défis créés par la crise de la COVID-19, jusqu'à 2 millions de femmes »* [risquent] de quitter le marché du travail [suite aux restructurations].

²⁷ 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).

²⁸ FOREM, 07.21 : « Marché de l'emploi : tendance et conjoncture en Wallonie », p.7 (<https://www.leforem.be/content/dam/leforem/fr/documents/marche%20de%20l%20emploi-juillet%202021%20FINAL.pdf>).

²⁹ 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).

Si ces femmes [sont] forcées de quitter le lieu de travail, nous nous retrouverons avec beaucoup moins de femmes dans le leadership... Tous les progrès constatés au cours des 6 dernières années pourraient être effacés... »³⁰.

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 transition numérique et énergétique qui créera de nouveaux métiers mais exigera également de nouvelles compétences. Selon l'indice DESI (classement de la performance digitale d'un pays), la Belgique souffre déjà d'un problème de pénurie de main-d'œuvre qualifiée qui limite la capacité des entreprises belges à innover et à tirer parti des possibilités offertes par les technologies numériques. ³¹

2.1. Secteurs qui ont été touchés par la crise

Le FOREM a réalisé un rapport de veille et de prospective du marché de l'emploi afin d'évaluer la situation des secteurs 1 an après le début de la crise de la COVID-19. Ce rapport met en évidence les secteurs qui sont en difficultés et ceux qui ont pu se maintenir. Il évalue également les effets sur l'emploi. Sur ce point, « *les offres d'emploi ont diminué de 15% en 2020 si on considère l'ensemble des secteurs. Des tendances à la baisse se confirment dans de nombreux secteurs* ».³²

2.1.1. Secteurs frappés d'interdiction (fermeture forcée entre le 14 mars et le 18 juin 2020 puis fin octobre 2020)

Horéca et Arts et spectacles (industries créatives et culturelles) : la baisse du chiffre d'affaire pouvait être chiffrée entre 75 et 85%. « *Certains établissements hôteliers ... ont dû fermer pour cause de non-rentabilité* ». ³³

Au niveau de l'emploi dans l'Horéca, « *une baisse de près de trois quarts des opportunités d'emploi en 2020 est observée. Les perspectives apparaissent plutôt sombres pour l'année 2021 avec un nombre important de faillites et de licenciements prévus pour ce secteur* ». ³⁴

³⁰ 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#>).

³¹ Comité Femmes et Sciences, 5.02.20 : colloque « Les enjeux du numérique pour les femmes et filles de science », intervention de Mme Séverine WATERBLEY.

³² FOREM, 03.21 : « Un an après le début de la crise de la COVID-19 : situation du marché de l'emploi en Wallonie », p.25 (https://www.leforem.be/content/dam/leforem/fr/documents/20210325_Analyse_un-an_apres_le_debut_de_la_crise_de_la_covid_19.pdf).

³³ FOREM, 03.21 : « Un an après le début de la crise de la COVID-19 : situation du marché de l'emploi en Wallonie », p. 20 (https://www.leforem.be/content/dam/leforem/fr/documents/20210325_Analyse_un-an_apres_le_debut_de_la_crise_de_la_covid_19.pdf).

³⁴ FOREM, 03.21 : « Un an après le début de la crise de la COVID-19 : situation du marché de l'emploi en Wallonie », p.25 (https://www.leforem.be/content/dam/leforem/fr/documents/20210325_Analyse_un-an_apres_le_debut_de_la_crise_de_la_covid_19.pdf).

Si la proportion générale d'hommes est de « 50,9% pour 49,1% de femmes (données EFT 2019) »³⁵, on constate cependant une surreprésentation féminine dans les postes sous-qualifiés et donc plus à risque d'être soumis au chômage temporaire voire d'être licenciés. Ainsi, les femmes représentent 57,4% des aides en cuisine et 58,6% des serveurs pour seulement 41,4% des postes à responsabilité en cuisine (Top 100 des professions 2020)³⁶. Selon le CEFH, « *des retours du terrain suggèrent que le premier confinement s'est accompagné de la réembauche prioritaire du personnel masculin. Il conviendra dès lors, de monitorer de près les stratégies de réembauche du personnel à la reprise du secteur* ».³⁷

Dans le secteur des arts, spectacles et services récréatifs, la culture et de l'événementiel, « *la chute des opportunités d'emploi est de 44%. [Dans ces secteurs], la proportion d'hommes est de 53,5% pour 46,5% de femmes* ».³⁸

Tourisme : le public belge s'est tourné « *vers un tourisme « domestique » avec une tendance plutôt positive pour les structures rurales* »³⁹. Le bilan est négatif pour les logements et attractions en milieu urbain et morose pour les musées.

Au niveau de l'emploi, « *un recul de plus d'un tiers des opportunités d'emploi en 2020 par rapport à 2019 est observé* »⁴⁰. La perte salariale, estimée à « *30%, pèse proportionnellement moins lourd sur les hauts salaires et grève littéralement le budget des salaires modestes, en l'occurrence féminins dans ce secteur* ».⁴¹

Commerce de détail non alimentaire : devant jongler avec les fermetures et les ouvertures successives, le bilan de ce secteur est également très morose. Dans ce secteur, « *la proportion d'hommes est de 42% pour 58% de femmes* ».⁴²

³⁵ Conseil supérieur de l'emploi, 08.07.21 : « Etat des lieux et perspectives du marché du travail en Belgique et dans les régions », p. 68

(https://ces.belgique.be/sites/default/files/content/download/files/2021_07_08_ces_etat_des_lieux_du_marche_du_travail.pdf).

³⁶ STABEL, 2020 : Top 100 des professions (<https://statbel.fgov.be/fr/themes/emploi-formation/marche-du-travail/les-professions-en-belgique#figures>).

³⁷ 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.25 (www.adviesraad-gelijke-kansen.irisnet.be/wp_content/uploads/2021/04/CONSEIL-BXL-EGALITE-FEMMES-HOMMES_RAPPORT-FR-COVID19-2021_DEF-003.pdf).

³⁸ Conseil supérieur de l'emploi, 08.07.21 : « Etat des lieux et perspectives du marché du travail en Belgique et dans les régions », p. 68

(https://ces.belgique.be/sites/default/files/content/download/files/2021_07_08_ces_etat_des_lieux_du_marche_du_travail.pdf).

³⁹ FOREM, 03.21 : « Un an après le début de la crise de la COVID-19 : situation du marché de l'emploi en Wallonie », p. 20 (https://www.leforem.be/content/dam/leforem/fr/documents/20210325_Analyse_un_an_apres_le_debut_de_la_crise_de_la_covid_19.pdf).

⁴⁰ FOREM, 03.21 : « Un an après le début de la crise de la COVID-19 : situation du marché de l'emploi en Wallonie », p.25 (https://www.leforem.be/content/dam/leforem/fr/documents/20210325_Analyse_un_an_apres_le_debut_de_la_crise_de_la_covid_19.pdf).

⁴¹ 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.27 (www.adviesraad-gelijke-kansen.irisnet.be/wp_content/uploads/2021/04/CONSEIL-BXL-EGALITE-FEMMES-HOMMES_RAPPORT-FR-COVID19-2021_DEF-003.pdf).

⁴² Conseil supérieur de l'emploi, 08.07.21 : « Etat des lieux et perspectives du marché du travail en Belgique et dans les régions », p. 68

(https://ces.belgique.be/sites/default/files/content/download/files/2021_07_08_ces_etat_des_lieux_du_marche_du_travail.pdf).

2.1.2. Secteurs essentiels ⁴³

Santé : le secteur a constaté une « diminution des activités en raison de la fermeture de certains services et du report des soins dans un premier temps, mais aussi des craintes des patients à fréquenter les lieux ».

Au niveau de l'emploi, « le volume d'opportunités a augmenté (quelques 15%). Les opportunités d'emploi sont également à la hausse dans le secteur des laboratoires qui ont été très sollicités par les nombreux tests effectués... Les métiers les plus recherchés par les établissements de santé et de soins sont infirmier en soins généraux, aide-soignant, éducateur, technicien de surface et assistant social ».

Maisons de repos et de soins : « le chiffre d'affaire s'oriente à la baisse ».

Agriculture : Moins touché par la crise, ce secteur a cependant dû faire face aux difficultés de recrutement de la main-d'œuvre étrangère pour la récolte saisonnière. Cette difficulté a pu être levée grâce à « la mise au travail de personnes qui étaient au chômage temporaire ».

Sécurité privée : ce secteur « a été étroitement impliqué dans la gestion de la crise sanitaire ».

Au niveau de l'emploi, « le nombre d'opportunités d'emploi ouvertes en 2020 a augmenté fortement en août et septembre et à nouveau en décembre 2020.... Cependant, les réserves ne sont pas infinies... » et le risque de pénurie est réel.

Déchets : ce secteur a fait face à « une augmentation des détritrus liés à l'activité accrue et aux produits à usage unique dans les hôpitaux et chez les particuliers ».

Industrie alimentaire : ce secteur a pu maintenir son activité. Il dépend « de nombreux fournisseurs, sous-traitants et prestataires de services, notamment pour les emballages, le nettoyage, le transport et la logistique ».

Pharmaceutique et bio-tech : « Des hausses de personnel se font sentir... Parmi les métiers recherchés, on recense le métier d'agent de main de finition, contrôle et conditionnement et le métier de responsable qualité ».

2.1.3. Secteurs qui ont limité les pertes ⁴⁴

Finances : l'activité s'est maintenue grâce aux canaux digitaux. Cependant, des témoignages montrent que les personnes ont été fortement mises sous pression car les exigences de cadence ont été maintenues. Cette pression s'est encore faite plus ressentir auprès des travailleuses qui ont dû endosser 3 casquettes : travailleuse, garde des enfants et suivi scolaire.

Technologies de l'information et de la communication : ce secteur s'est développé « en raison d'une part de la possibilité d'exercer à distance et d'autre part du caractère vital du maintien des infrastructures de communication et de stockage ».

⁴³ FOREM, 03.21 : « Un an après le début de la crise de la COVID-19 : situation du marché de l'emploi en Wallonie », p. 20, 21, 25, 26

(https://www.leforem.be/content/dam/leforem/fr/documents/20210325_Analyse_un-an_apres_le_debut_de_la_crise_de_la_covid_19.pdf).

⁴⁴ FOREM, 03.21 : « Un an après le début de la crise de la COVID-19 : situation du marché de l'emploi en Wallonie », p. 21, 25. (https://www.leforem.be/content/dam/leforem/fr/documents/20210325_Analyse_un-an_apres_le_debut_de_la_crise_de_la_covid_19.pdf).

Chimie : le chiffre d'affaire s'est maintenu.

Génie mécanique : bien que de manière générale, le secteur se soit maintenu, il semble que le « *domaine de la métallurgie enregistre une perte de 6% alors que celui des équipements électriques enregistre une hausse de 1%* ».

Au niveau de l'emploi, « *dans le secteur du génie mécanique, une forte diminution du nombre d'opportunités d'emploi (-33%) est observée. Les baisses les plus sensibles sont observées dans le sous-secteur de la fabrication de machines et équipements (-43%) et celui de la Métallurgie (30%)* ».

Construction : « *On constate une baisse de près d'un quart des opportunités d'emploi en 2020...* ». Cependant, suite aux inondations de juillet 2021, les maçons, les installateurs électriciens, les menuisiers, les couvreurs et les monteurs en sanitaire et chauffage sont à présents fort demandés ».

2.2. Perspectives variables selon les secteurs

Selon le FOREM, les secteurs qui s'en sortiraient le plus lors de la relance seraient « *les autres services marchands (comprenant les emplois Titres-services et les emplois ALE), la santé et l'action sociale, le commerce et l'Horéca, la construction, les services domestiques, l'administration publique et l'éducation, [mais aussi] les secteurs des biotechnologies, de services TIC, de la chimie et de la pharmacie, des technologies innovantes dans l'industrie mécanique-notamment en faveur de l'économie circulaire- ou encore des véhicules hybrides dans le secteur automobile. Ces tendances pourraient générer une croissance d'emploi, surtout dans les secteurs où la main-d'œuvre est vieillissante et nécessitera d'être renouvelée (industrie chimique et pharmaceutique)* »⁴⁵.

Le FOREM attire cependant la vigilance sur l'effet « ricochet » qui pourrait exister pour certains secteurs, comme par exemple une demande basse pour le secteur aérien, une baisse du pouvoir d'achat qui aura un impact sur les secteurs de la construction, du commerce de vêtements, du tourisme, de l'Horéca, de la culture ainsi que le secteur financier (par manque de demande de la part des entreprises clientes). D'autres freins sont également cités : la dépendance économique mondiale de certains secteurs, l'internationalisation de l'économie où « *des grands groupes internationaux pourraient lancer des restructurations aux dépens des unités de production wallonnes ou belges... la fluctuation des prix sur des marchés secoués par la crise, le manque de main d'œuvre qualifiée ou en raison de la perte de compétences...* ».⁴⁶

Le FOREM pointe par ailleurs les secteurs qui pourraient subir un exil important de ses travailleurs qualifiés « *lassés des périodes de chômage temporaire ou de l'incertitude des revenus* », ne pouvant recevoir des formations ou de manière limitée. Il s'agit des secteurs aérien - construction aéronautique, des industries culturelles et créatives, du transport, de la construction et de la santé.

⁴⁵ FOREM, 03.21 : « Un an après le début de la crise de la COVID-19 : situation du marché de l'emploi en Wallonie », p. 27, 28 (https://www.leforem.be/content/dam/leforem/fr/documents/20210325_Analyse_un-an_apres_le_debut_de_la_crise_de_la_covid_19.pdf).

⁴⁶ FOREM, 03.21 : « Un an après le début de la crise de la COVID-19 : situation du marché de l'emploi en Wallonie », p. 29 (https://www.leforem.be/content/dam/leforem/fr/documents/20210325_Analyse_un-an_apres_le_debut_de_la_crise_de_la_covid_19.pdf).

Ce dernier secteur, « qui connaissait également des difficultés de recrutement, redoute que la crise sanitaire, dont la gestion a été particulièrement éprouvante, ne provoque [en plus] une crise des vocations ». ⁴⁷

2.3. Secteurs d'avenir

L'après-crise est le momentum pour travailler sur le renforcement de la mixité tant au niveau des formations qu'au niveau socioprofessionnel d'autant plus que « le FOREM a classé presque tous les métiers de l'informatique en filière d'études à privilégier et en métier en pénurie ». ⁴⁸ Dans son rapport de 2020, le FOREM a défini une liste de métiers d'avenir ⁴⁹ :

- **TIC** : 1^{er} domaine qui offrirait le plus grand nombre de métiers du futur : « métiers des datas, de l'informatique distribuée, la cybersécurité, les réseaux sociaux, l'intelligence artificielle et développement informatique » ;
- **Management et commerce** : 2^{ème} domaine le plus offrant : « bien-être au travail, nouvelles organisations du travail, interactions « homme-machine » (côté management) et centration client, marketing (côté commerce) » ;
- **Santé** : métiers liés « à l'influence des neurosciences qui concourent à la fois au développement de l'intelligence artificielle et à l'amélioration de la mémoire humaine » ;
- **Science du vivant, chimie et biotechnologie** : métiers « dans les domaines de la génétique et de « l'ingénierie » du corps (production de tissus, prothèses...) » ;
- **Industrie créative et culturelle** : métiers dans le domaine du « jeu vidéo élevé au rang de « e-sport » et la réalité virtuelle/augmentée » ;
- **Environnement** : métiers liés à « la production d'énergies alternatives aux énergies fossiles... Le climat, l'éthique et l'approvisionnement en eau sont également des thèmes propices à l'apparition de nouveaux métiers » ;
- **Agriculture** : métiers liés « aux alternatives à l'élevage conventionnel d'animaux à viande, des modes d'agriculture en petite surface ou les circuits courts » ;
- **Finances** : métiers liés à la relation avec le client, « les cryptomonnaies et dans une moindre mesure, le coaching financier » ;
- **Formation et enseignement** : métiers liés à « l'apprentissage tout au long de la vie, les outils numériques et la multiplication des sources de connaissances ».

⁴⁷ FOREM, 03.21 : « Un an après le début de la crise de la COVID-19 : situation du marché de l'emploi en Wallonie », p. 29 (https://www.leforem.be/content/dam/leforem/fr/documents/20210325_Analyse_un-an_apres_le_debut_de_la_crise_de_la_covid_19.pdf).

⁴⁸ Digital Wallonia, 06.02.20 : « Décryptage de l'inégalité hommes-femmes dans les secteurs du numérique » (<https://www.digitalwallonia.be/fr/publications/femmes-et-numerique>).

⁴⁹ FOREM, 01.20 : « Métiers d'avenir et compétences pour le futur : analyse transversale des rapports d'analyse prospective des métiers et compétences », p.7 (https://www.leforem.be/content/dam/leforem/fr/documents/202003_A2P_Analyse_transversale/pdf) et Digital Wallonia, 06.02.20 : « Décryptage de l'inégalité hommes-femmes dans les secteurs du numérique » (<https://www.digitalwallonia.be/fr/publications/femmes-et-numerique>).

Dans le registre des savoir-faire opérationnels, les « *compétences en TIC... concernent la grande majorité des métiers... Dans le registre des savoir-faire relationnels, les technologies sont incontournables dans la communication, maîtriser les outils de communication et collaboration constitue également une compétence... Dans un registre plus technique, la maîtrise des réseaux sociaux ou le paramétrage d'agent conversationnel (« chatbot ») illustrent le type de technologie à maîtriser tandis que plusieurs citations font référence à la capacité d'utiliser le bon canal selon la situation ou le public* ». ⁵⁰

3. ETAT DE LA SITUATION

3.1. Représentation des hommes et des femmes dans les secteurs professionnels

3.1.2. Au niveau de la gouvernance des entreprises

En Belgique (2019), « 8 secteurs d'activité rassemblent près de 80,1% des petites et moyennes entreprises (PME, entreprises employant moins de 250 travailleurs). ⁵¹ Il existe toujours une surreprésentation d'entreprises dirigées par des hommes (65,9% en 2019) par rapport à celles dirigées par des femmes (22,8% en 2019 ⁵² et 25% en 2020 ⁵³).

Selon le SPF-Economie ⁵⁴, « la parité hommes-femmes ne se retrouve que dans 7,3% des entreprises ». Le taux de parité le plus élevé (11,5%) se situe dans le secteur Horéca et le moins élevé dans le secteur de la construction (5,8%). *Cependant, la gouvernance des PME belges se féminise graduellement* : [le taux d'accroissement annuel de PME dirigées par une femme au cours des 5 dernières années (2014-2019) est supérieur à celui des hommes (+4,9% pour 3,2%)].

⁵⁰ FOREM, 01.20 : « Métiers d'avenir et compétences pour le futur : analyse transversale des rapports d'analyse prospective des métiers et compétences », p.30

(https://www.leforem.be/content/dam/leforem/fr/documents/202003_A2P_Analyse_transversale/pdf).

⁵¹ SPF-Economie, 17.02.21 : Statistiques « PME par secteur d'activité »

(<https://economie.fgov.be/fr/themes/entreprises/pme-et-independants-en/statistiques-relatives-aux-pme/pme-par-secteur-dactivite>).

⁵² SPF-Economie, 22.02.21 : Statistiques « PME selon le genre des administrateurs »

(<https://economie.fgov.be/fr/themes/entreprises/pme-et-independants-en/statistiques-relatives-aux-pme/pme-selon-le-genre-des>).

⁵³ Digital Wallonia, 8.03.21 : « Femmes et numériques : qu'est-ce qui coince ? »

(<https://www.digitalwallonia.be/fr/publications/femmes-et-numerique-2>).

⁵⁴ SPF-Economie, 22.02.21 : Statistiques « PME selon le genre des administrateurs »

(<https://economie.fgov.be/fr/themes/entreprises/pme-et-independants-en/statistiques-relatives-aux-pme/pme-selon-le-genre-des>).

Les 8 principaux secteurs connaissent des évolutions différentes sur les 5 dernières années (2014-2019).

Secteur	Hommes (%)	Femmes (%)	Parité (%)	Croissance annuelle (%)
activités spécialisées, scientifiques, techniques (19,3%)	64	25,7	8,1	+ 4,7
commerce (17%)	63	21,8	8,8	+ 0,6
construction (16,6%)	86,1%	2,8	5,8	+ 3,4
« autres services marchands » (6,7%)	28,1	67,8	< 4	+4,6
services administratifs et de soutien (6,3%)	71,6	19,6	6,1	+ 4,8
Horeca (6%)	60,3	26	11,5	+ 1,2
TIC (5,2%)	81,1	10,4	6,5	+ 5,3
L'industrie manufacturière (5,1%)	71,9	16,1	7,8	+ 2

Source : SPF-Economie, 22.02.21 : Statistiques « PME selon le genre des administrateurs »

On peut donc conclure que sur les 4 secteurs d'activités qui connaissent le plus grand taux d'accroissement annuel (> 4,5%), 3 secteurs sont principalement dirigés par des hommes (« activités spécialisées, scientifiques et techniques » et « services administratifs et de soutien »), avec une majorité écrasante de dirigeants pour le secteur des TIC, tandis qu'un seul secteur est principalement dirigé par des femmes (autres activités de service). Enfin, il est à noter que le secteur de la construction enregistre le plus faible taux de femmes dirigeantes, malgré les campagnes de promotion-sensibilisation « Femmes dans la construction » qui ont été menées ces dernières années.

3.1.2. Au niveau des travailleur.euse.s dans les différents secteurs

- Vue générale des secteurs

Les diverses professions enregistrent encore une répartition très genrée. Le tableau reprend toute une série de professions dont le pourcentage d'hommes ou de femmes est supérieur à 80%. Il permet de montrer que les fonctions de Care-soins-sociales-éducation sont encore largement assurées par les femmes, tandis que les fonctions techniques sont encore très largement assurées par les hommes.

« Par ailleurs, selon l'OIT, les femmes constituent la plus grande partie de la main-d'œuvre dans certains secteurs de la chaîne d'approvisionnement mondiale tels que l'habillement, l'horticulture, la téléphonie mobile et le tourisme, mais elles y exercent majoritairement des emplois mal payés ou peu qualifiés ». ⁵⁵

Proportion de femmes (en pourcentage du total)	2020	Proportion d'hommes (en pourcentage du total)	2020
Femmes - toutes les professions	46,8%	Hommes - toutes les professions	53,2%
Sages-femmes	> 99%	Techniciens en électricité	> 99%
Esthéticiens et assimilés	> 99%	Pompiers	> 99%
Aides de ménage à domicile	98,4%	Constructeurs en béton armé, maçons ragréeurs et assimilés	> 99%
Secrétaires médicaux/ales	98,1%	Couvreurs et zingueurs	> 99%
Audiologistes et logopèdes	96,6%	Tôliers-chaudronniers	> 99%
Gardes d'enfants	96,0%	Conducteurs d'engins de terrassement et de matériels similaires	> 99%
Aides-soignants à domicile	95,5%	Mécaniciens et ajusteurs d'appareils électriques	99,6%
Secrétaires (fonctions générales)	93,2%	Manœuvres, enlèvement des ordures et matériel recyclable	99,5%
Educateurs de la petite enfance	93,0%	Mécaniciens et réparateurs de machines agricoles et industrielles	99,3%
Personnel infirmier (niveau intermédiaire)	91,8%	Ingénieurs électroniciens	99,2%
Spécialistes de la santé non classés ailleurs	91,8%	Mécaniciens et réparateurs de véhicules à moteur	99,2%
Aides-enseignants	90,9%	Maçons	99,0%
Techniciens et assistants pharmaciens et préparateurs en pharmacie	90,6%	Conducteurs de grues, d'engins de levage divers et de matériels similaires	99,0%
Aides-soignants en institution	90,5%	Plombiers et tuyauteurs	98,6%
Laveurs et repasseurs de linge à la main	88,8%	Electriciens du bâtiment et assimilés	98,5%
Cadres infirmiers	87,1%	Plâtriers	98,1%
Secrétaires d'administration et secrétaires exécutifs	85,9%	Ouvriers polyvalents du bâtiment (y compris entrepreneurs de construction qui travaillent sur le chantier)	98,1%
Agents d'emploi et de recrutement de main-d'œuvre	84,8%	Régleurs et conducteurs de machines de traitement des métaux et de machines-outils	98,0%
Instituteurs, enseignement primaire	84,4%	Charpentiers en bois et menuisiers du bâtiment	97,8%
Employés, service du personnel	81,7%	Techniciens en construction mécanique	97,4%

Source : STATBEL 2020 : « Les professions en Belgique : employé de bureau est la profession la plus courante » (<https://statbel.fgov.be/fr/themes/emploi-formation/marche-du-travail/les-professions-en-belgique#figures>)

⁵⁵ Plateforme RSE, 09.19 : « Engagement pour l'égalité femmes-hommes des entreprises actives à l'international », p13 (<https://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/fs-rse-engagement-egalite-femmes-hommes-septembre-2019.pdf>).

D'autres sources mentionnent également quelques métiers/secteurs non repris dans ce tableau :

- 90,8% d'hommes pour 9,2% de femmes travaillent dans la construction ;⁵⁶
- + de 95% de femmes diététiciennes et de couturières ;⁵⁷
- 67,2% d'hommes pour 32,8% de femmes travaillant dans l'industrie manufacturière ;⁵⁸
- 14% de femmes dans les domaines de la science, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques étaient occupés par des femmes⁵⁹ (13,2% de femmes ingénieures)⁶⁰ et 15% de femmes dans les domaines des technologies de l'information et de la communication⁶¹.

La crise sanitaire a vu naître une catégorie professionnelle particulière : les métiers essentiels : parmi ces métiers, on y trouve les métiers des secteurs de la santé, du Care, pharmaceutiques, de la distribution alimentaire, nettoyage, du socio-culturel. Ces métiers qui ont permis d'assurer la survie de notre pays dans les moments les plus difficiles sont essentiellement occupés par des femmes. En particulier, dans le secteur des soins (soins aux parents, centres de réadaptation, hôpitaux et soins aux personnes handicapées et assistance spéciale aux jeunes), 80% des travailleurs sont des femmes⁶².

⁵⁶ Conseil supérieur de l'emploi, 08.07.21 : « Etat des lieux et perspectives du marché du travail en Belgique et dans les régions », p. 68
(https://ces.belgique.be/sites/default/files/content/download/files/2021_07_08_ces_etat_des_lieux_du_marche_du_travail.pdf).

⁵⁷ FPS, analyse 2015 : « Des hommes parmi les femmes : quels freins aujourd'hui à la mixité ? », p.3
(<http://www.femmesprevoyantes.be/wp-content/uploads/2017/02/Analyse2015-hommes-parmi-les-femmes.pdf>).

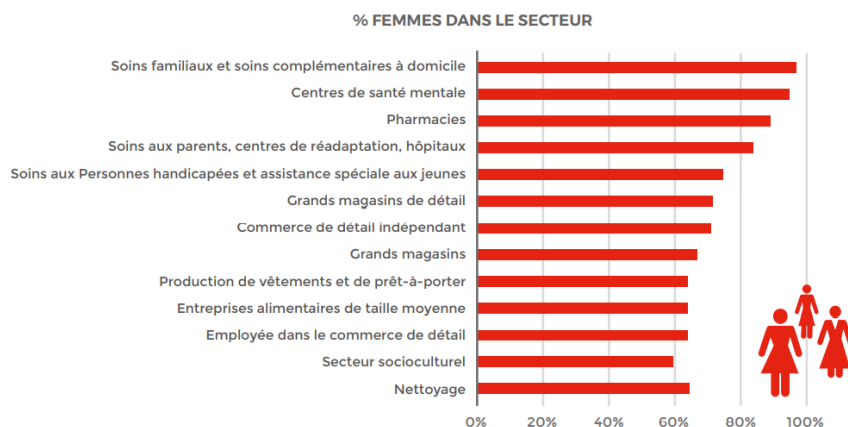
⁵⁸ Conseil supérieur de l'emploi, 08.07.21 : « Etat des lieux et perspectives du marché du travail en Belgique et dans les régions », p. 68
(https://ces.belgique.be/sites/default/files/content/download/files/2021_07_08_ces_etat_des_lieux_du_marche_du_travail.pdf).

⁵⁹ Plateforme RSE, 09.19 : « Engagement pour l'égalité femmes-hommes des entreprises actives à l'international », p13 (<https://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/fs-rse-engagement-egalite-femmes-hommes-septembre-2019.pdf>).

⁶⁰ STABEL, 2020 : Top 100 des professions (<https://statbel.fgov.be/fr/themes/emploi-formation/marche-du-travail/les-professions-en-belgique#figures>).

⁶¹ Comité Femmes et Sciences, 5.02.20 : colloque « Les enjeux du numérique pour les femmes et filles de science », intervention de Mme la Ministre Valérie GLATIGNY.

⁶² FGTB, 11.20 : « Baromètre socioéconomique 2020 », p.43
(<https://www.fgtb.be/documents/20702/400959/Baromètre+2020/8b7efb96-e63c-4d22-bdf1-c6daof729107>).



Source : Institut pour l'égalité des hommes et des femmes, 2020.

Source : FGTB 11.20 : « Baromètre socioéconomique 2020 », p.43.

*Dans les métiers du cinéma, « entre 2003 et 2012, seuls 16,3% des films européens ont été réalisés par des femmes... En France, les postes de coiffeur/maquilleur sont occupés par 81,3% de femmes, ceux de costumier/habilleur par près de 88,4% de femmes, ceux de scriptes par 95,3% de femmes et ceux chargés de production par 67,8% de femmes... En communauté française (2009), 22% de femmes seulement ont déposé des projets audiovisuels. Concernant le financement public attribué aux films, les projets réalisés par des femmes reçoivent proportionnellement moins de subsides que ceux entrepris par des hommes. Ainsi, en 2009, en Belgique, 14% du budget des subsides du cinéma ont été attribués aux femmes contre 86% aux hommes ». [Alors que les pourcentages de garçons (54%) et de filles (46%) intégrant les écoles de cinéma sont équilibrés], on constate que les femmes tendent à disparaître au fur et à mesure des étapes... l'accès au métier de réalisateur ou de preneur de son est plus difficile quand on est une femme ».*⁶³

En conclusion, comme le souligne l'IWEPS, « les femmes possèdent moins de choix dans l'accès aux métiers et professions, la diversité des emplois connotés « masculins » est plus grande comparativement aux emplois et filières professionnelles connotés « féminins ». Si les changements dans l'accès des femmes et des hommes à certains secteurs d'activités sont lents, on peut s'inquiéter du caractère structurel de cette difficulté d'accès tant pour les femmes que pour les hommes ».

⁶⁴

- **Focus sur « Femmes et numérique »**

Sachant que le numérique est le secteur d'avenir, qu'il enregistre le plus haut taux de croissance annuel et qu'il fait partie de la liste des métiers en pénurie, il y a lieu d'approfondir la question quant à la faible présence des femmes dans ce secteur. En effet, dès la fin du 19^{ème} siècle, les femmes ont joué un rôle majeur dans le développement de l'informatique « (première machine pour des opérations de calcul complexe en 1815, ... ancêtre du WI-FI et du Bluetooth en 1930, projet « ENIAC GIRLS » en 1943, participation à la programmation APOLLO...).

⁶³ FPS, analyse 2015 : « 7^{ème} art : quelle place pour les femmes ? », p. 3, 4, 5

(<https://www.femmesprevoyantes.be/2016/02/27/analyse-2015-7eme-art-quelle-place-pour-les-femmes/>).

⁶⁴ IWEPS, 06.07.17 : « Egalité entre les femmes et les hommes en Wallonie : photographie statistique », p. 40

(<https://www.iweps.be/wp-content/uploads/2017/07/Publication-femmes-et-hommes-cahier-1-06072017.pdf>).

Dans les années 70, il n'était pas rare de trouver entre 30 et 40% d'étudiantes dans les facs d'informatique d'Europe et d'Amérique du Nord.⁶⁵ L'informatique était considéré « *comme un emploi « socialement acceptable » pour les femmes – il n'implique pas de recourir à la force physique, les risques d'accidents y sont faibles, c'est un travail de bureau non salissant* ». ⁶⁶

Fin du 20^{ème} siècle, avec l'apparition du « personal computer » et la naissance des géants de l'informatique, Microsoft, Apple, l'image de l'informatique a évolué, « *L'arrivée d'un marketing généré ciblant prioritairement les hommes pour l'achat d'ordinateurs personnels et la naissance d'une culture GEEK ou du hacker particulièrement stéréotypée fait la part belle aux jeux vidéo et séries de science-fiction (Star Trek en tête) connotées masculines. Peu à peu, les femmes désertent les écoles d'informatique où elles ne sentent plus à l'aise. Aujourd'hui, les stéréotypes sociaux associés à ces filières restent profondément ancrés dans les mentalités* ». ⁶⁷

« *L'informatique est le seul domaine où, après avoir été proportionnellement bien représentée, la part des femmes est en nette régression* » ⁶⁸ et la pénurie de talents féminins est bien réelle :

- 18% de femmes expertes digitales en Belgique ;⁶⁹
- 7% des patrons wallons dans ces secteurs ;⁷⁰
- 14% de femmes dans le monde digital ;
- « *19,1% de femmes informaticiennes, 19,1% de femmes manager TIC, 15,7% de femmes analystes de systèmes et 10,7% de conceptrices de logiciels* » ;⁷¹
- 10% pour les postes les plus qualifiés (ingénieur.e.s en informatique et en électronique) ;⁷²
- 22% de femmes dans le secteur de l'intelligence artificielle (IA) ;⁷³

⁶⁵ Digital Wallonia, 8.03.21 : « Femmes et numériques : qu'est-ce qui coince ? », p.1, 2 (<https://www.digitalwallonia.be/fr/publications/femmes-et-numerique-2>).

⁶⁶ FAURE Laura, 8.03.21 : « L'absence des femmes dans les métiers des technologies. Pourquoi les informaticiennes ont disparu ? », note d'éducation permanente de la Fondation Travail-Université (FTU), n°2021, p.3 (<http://www.ftu.be/index.php/publications/technologie-et-societe/393-l-absence-des-femmes-dans-les-metiers-des-technologies>).

⁶⁷ FPS, analyse 2018 : « Briser les codes : les femmes à l'ère du digital », p.4, 5 (<http://www.femmesprevoyantes.be/wp-content/uploads/2018/12/Analyse2018-Briser-les-codes.pdf>).

⁶⁸ FPS, analyse 2018 : « Briser les codes : les femmes à l'ère du digital », p.4 (<http://www.femmesprevoyantes.be/wp-content/uploads/2018/12/Analyse2018-Briser-les-codes.pdf>).

⁶⁹ Digital Wallonia, 8.03.21 : « Femmes et numériques : qu'est-ce qui coince ? » (<https://www.digitalwallonia.be/fr/publications/femmes-et-numerique-2>).

⁷⁰ Digital Wallonia, 06.02.20 : « Décryptage de l'inégalité hommes-femmes dans les secteurs du numérique » (<https://www.digitalwallonia.be/fr/publications/femmes-et-numerique>).

⁷¹ STABEL, 2020 : Top 100 des professions (<https://statbel.fgov.be/fr/themes/emploi-formation/marche-du-travail/les-professions-en-belgique#figures>).

⁷² FAURE Laura, 8.03.21 : « L'absence des femmes dans les métiers des technologies. Pourquoi les informaticiennes ont disparu ? », note d'éducation permanente de la Fondation Travail-Université (FTU), n°2021, p.2 (<http://www.ftu.be/index.php/publications/technologie-et-societe/393-l-absence-des-femmes-dans-les-metiers-des-technologies>).

⁷³ Plateforme RSE, 09.19 : « Engagement pour l'égalité femmes-hommes des entreprises actives à l'international », p13 (<https://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/fs-rse-engagement-egalite-femmes-hommes-septembre-2019.pdf>).

- 50% dans les postes les moins qualifiés (analystes, opératrices, administratrices de base de données)». ⁷⁴

« Si les femmes représentent un peu moins de 25% des diplômé.e.s de l'enseignement supérieur dans les domaines liés aux TIC en Europe... très peu entrent et restent réellement dans ce secteur professionnel par la suite. Elles ne représenteraient en effet pas plus de 15%... Chez celles qui travaillent dans ces filières, on constate un taux de décrochage en cours de carrière environ 4 fois supérieur à celui des hommes, en particulier pour les femmes âgées entre 30 et 44 ans ». ⁷⁵

Ce qui entraîne des impacts sur le développement du numérique et de l'intelligence artificielle...

« Les développeurs d'aujourd'hui créent les solutions digitales de demain. Ils inventent les futurs outils, déterminent les nouvelles manières de fonctionner ». ⁷⁶ Certaines innovations numériques, porteuses de biais et de stéréotypes sexistes, risquent de défaire insidieusement les avancées en matière d'égalité femmes-hommes qui ont été obtenues au cours de ces dernières décennies.

En effet, l'intelligence artificielle, principalement développée par des hommes blancs, reproduit les stéréotypes et « on se retrouve avec le même type de robot-assistante partout, de GOOGLE à AMAZON ». ⁷⁷ Si l'algorithme d'apprentissage reçoit des biais, l'intelligence artificielle va aussi les reproduire et développer des comportements stéréotypés. ⁷⁸ Voici quelques exemples significatifs :

- 80% des robots sont féminisés et la majorité de ceux-ci sont dédiés à des tâches subalternes ; ⁷⁹
- Sur les sites de rencontre et d'appariement, certains logiciels mettent au jour des effets sexistes et racistes voulus ou non ; ⁸⁰

⁷⁴ FAURE Laura, 8.03.21 : « L'absence des femmes dans les métiers des technologies. Pourquoi les informaticiennes ont disparu ? », note d'éducation permanente de la Fondation Travail-Université (FTU), n°2021, p.2 (<http://www.ftu.be/index.php/publications/technologie-et-societe/393-l-absence-des-femmes-dans-les-metiers-des-technologies>).

⁷⁵ FAURE Laura, 8.03.21 : « L'absence des femmes dans les métiers des technologies. Pourquoi les informaticiennes ont disparu ? », note d'éducation permanente de la Fondation Travail-Université (FTU), n°2021, p.1 (<http://www.ftu.be/index.php/publications/technologie-et-societe/393-l-absence-des-femmes-dans-les-metiers-des-technologies>) et FPS- Femmes plurielles, 16.09.19 : « Des maths, des sciences et des sous (pour les hommes ?) » (<https://www.femmes-plurielles.be/des-maths-des-sciences-et-des-sous-pour-les-hommes/>).

⁷⁶ FPS, analyse 2018 : « Briser les codes : les femmes à l'ère du digital », p.3 (<http://www.femmesprevoyantes.be/wp-content/uploads/2018/12/Analyse2018-Briser-les-codes.pdf>).

⁷⁷ FPS, analyse 2018 : « Briser les codes : les femmes à l'ère du digital », p.3 (<http://www.femmesprevoyantes.be/wp-content/uploads/2018/12/Analyse2018-Briser-les-codes.pdf>).

⁷⁸ Comité Femmes et Sciences, 5.02.20 : colloque « Les enjeux du numérique pour les femmes et filles de science », intervention de Mmes Fanny BORAITA et Julie HENRY.

⁷⁹ Comité Femmes et Sciences, 5.02.20 : colloque « Les enjeux du numérique pour les femmes et filles de science », intervention de Mme Chantale MORLEY.

⁸⁰ Comité Femmes et Sciences, 5.02.20 : colloque « Les enjeux du numérique pour les femmes et filles de science », intervention de Mme Chantale MORLEY.

- Le traducteur GOOGLE assigne systématiquement un genre masculin aux métiers scientifiques. Dans sa base de données, les métiers scientifiques sont plus souvent associés aux hommes ;⁸¹
- Un logiciel de reconnaissance faciale ne reconnaît pas bien les jeunes femmes noires car il a été entraîné sur des jeunes hommes blancs de 30 à 50 ans ;⁸²
- Le logiciel de recrutement d'AMAZON déclassait systématiquement les CV présentant un mot féminin ou le mot femme. L'algorithme a reproduit fidèlement les candidatures qui avaient été reçues pendant 10 ans ;⁸³
- L'application HealthKit d'Apple de 2014 prenait des relevés de santé en occultant la partie menstruation ;⁸⁴
- SIRI a dû être reprogrammée pour ne plus dire « je rougirais si je pouvais » quand l'utilisateur la traitait de « salope ». La voix féminine de SIRI répondait plus souvent avec des phrases à connotation sexuelle, alors que ce n'était pas du tout le cas pour la voix masculine⁸⁵ ;
- Apple avait lancé en 2019 une nouvelle carte de crédit qui donnait une capacité de crédit aux femmes moindre que les hommes. L'algorithme a reçu des données biaisées dès le départ, ce qui est une catastrophe au niveau de l'investissement et de l'image de marque de l'entreprise. Le choix ou la conception d'un algorithme est dès lors capital.⁸⁶

La 3^{ème} révolution industrielle est l'occasion de rééquilibrer certaines inégalités car « *au fur et à mesure que la technologie se développera pour devenir de plus en plus intuitive, voire automatisée, les descriptions de travail changeront* »⁸⁷, ce qui pourra attirer plus de femmes dans le secteur des STEMs⁸⁸.

⁸¹ Comité Femmes et Sciences, 5.02.20 : colloque « Les enjeux du numérique pour les femmes et filles de science », intervention de Mme Hélène RAIMOND.

⁸² Comité Femmes et Sciences, 5.02.20 : colloque « Les enjeux du numérique pour les femmes et filles de science », intervention de Mme Hélène RAIMOND.

⁸³ Comité Femmes et Sciences, 5.02.20 : colloque « Les enjeux du numérique pour les femmes et filles de science », intervention de Mme Hélène RAIMOND.

⁸⁴ Comité Femmes et Sciences, 5.02.20 : colloque « Les enjeux du numérique pour les femmes et filles de science », intervention de Mmes Fanny BORAITA et Julie HENRY et Marie-Claire, 19.07.18 : « Le numérique est-il sexiste ? la réponse avec Laurence SCHUURMAN, Young ICT Lady of the Year » (<https://marieclaire.be/fr/numerique-et-sexisme-laurence-schuurman/>).

⁸⁵ Comité Femmes et Sciences, 5.02.20 : colloque « Les enjeux du numérique pour les femmes et filles de science », intervention de Mmes Fanny BORAITA et Julie HENRY.

⁸⁶ Comité Femmes et Sciences, 5.02.20 : colloque « Les enjeux du numérique pour les femmes et filles de science », intervention de Mme Ségolène MARTIN.

⁸⁷ Open Access Government, 11.02.20 : « Journée internationale des femmes et des filles de science : déficit de compétences en STIM », (<https://www.openaccessgovernment.org/international-day-of-women-and-girls-in-science-stem-skills-gap/82246/>).

⁸⁸ FPS, analyse 2018 : « Briser les codes : les femmes à l'ère du digital », p.5 (<http://www.femmesprevoyantes.be/wp-content/uploads/2018/12/Analyse2018-Briser-les-codes.pdf>).

3.1.3. Ressenti des hommes et des femmes travaillant dans les métiers atypiques

En ce qui concerne les femmes travaillant dans un métier traditionnellement masculin :

- **Points forts** : soutien des proches, admiration par le grand public et parfois le soutien de leur employeur soucieux de « *renvoyer une image dynamique... meilleur salaire, place privilégiée au sein des équipes, aménagements spéciaux de l'entreprise (douche, vestiaire...), visibilité accrue, considérées comme « supérieures » aux autres femmes, amélioration des relations avec la clientèle, plus méticuleuses et soigneuses qu'un homme ;*
- **Points faibles** : nécessité d'avoir une certaine force de caractère et une bonne dose de détermination, être dans une situation de discrimination parce qu'elles sont femmes (sexisme de la part des collègues, devoir « faire avec » des blagues un peu lourdes, manque de considération et remise en question systématique de leur autorité, préjugés sexistes ». ⁸⁹

En ce qui concerne les hommes travaillant dans un métier traditionnellement féminin :

- **Points forts** : leur présence appréciée par le personnel féminin, soutien des proches, les papas viennent plus facilement auprès du travailleur *car ils n'osent pas demander aux puéricultrices par peur d'avoir l'air bête* ⁹⁰, bonnes relations avec les collègues féminines (compliments, mascotte du service, prise en compte de ses remarques....), dotés d'une sorte d'autorité, d'expertise naturelle ;
- **Points faibles** : sentiment de devoir être 2 fois meilleur pour être accepté, sentiment qu'on ne va pas pardonner de leurs erreurs ⁹¹, regard de certaines mamans dans les crèches et les écoles maternelles (pervers), bénéficiaires méfiants, patient.e refusant leur intervention pour des raisons de pudeur dans le cadre d'actes médicaux intimes ou de religion. ⁹²

⁸⁹ FPS, analyse 2015 : « Des femmes parmi les hommes : quels freins aujourd'hui à la mixité ? », p.8, 9 (<http://www.femmesprevoyantes.be/wp-content/uploads/2017/02/Analyse2015-femmes-parmi-les-hommes.pdf>).

⁹⁰ FPS, analyse 2015 : « Des hommes parmi les femmes : quels freins aujourd'hui à la mixité ? », p.7, 8 (<http://www.femmesprevoyantes.be/wp-content/uploads/2017/02/Analyse2015-hommes-parmi-les-femmes.pdf>).

⁹¹ FPS, analyse 2015 : « Des hommes parmi les femmes : quels freins aujourd'hui à la mixité ? », p.5 (<http://www.femmesprevoyantes.be/wp-content/uploads/2017/02/Analyse2015-hommes-parmi-les-femmes.pdf>).

⁹² FPS, analyse 2015 : « Des hommes parmi les femmes : quels freins aujourd'hui à la mixité ? », p.8 (<http://www.femmesprevoyantes.be/wp-content/uploads/2017/02/Analyse2015-hommes-parmi-les-femmes.pdf>).

3.2. Orientation des filles et des garçons dans l'enseignement

Le constat est là : bien que les femmes soient plus nombreuses que les hommes à disposer d'un diplôme de l'enseignement supérieur (38% pour les femmes versus 31% pour les hommes en Région wallonne, 2016)⁹³, il y a trop peu de filles dans les filières dites « STEM » (Science, Technology, Engineering, Mathematics). « [Elles] optent souvent pour des carrières dans des secteurs moins technologiques et moins rémunérateurs ».⁹⁴

Le problème se pose également auprès des hommes qui « ont des compétences sociales ou des aptitudes artistiques qu'ils aimeraient exploiter davantage. Beaucoup aimeraient travailler dans les secteurs de l'enfance, de l'éducation ou de la santé et n'osent pas se lancer par peur de ne plus coller à l'image « virile » que la société attend d'eux ».⁹⁵

3.2.1. Orientations choisies dans l'enseignement fondamental

Si en primaire, 2/3 des enfants sont intéressés par la science, une étude de Microsoft et KRC Research a montré qu'en Belgique, les jeunes filles s'intéressent tardivement aux STEMs et pire, elles s'en détournent vers l'âge de 13-14 ans.⁹⁶

« Dans l'enseignement général, en 2008-2009, les filles étaient plus nombreuses à s'inscrire dans des options « littéraires » (latin, grec) et en sciences sociales, tandis que les garçons étaient plus nombreux dans les options « math 6 heures », « sciences 5 heures ou plus » et « éducation physique.

Dans l'enseignement qualifiant, le secteur des « services aux personnes », qui dénombre le plus grand nombre d'élèves... compte 78% de filles pour 22% de garçons. Les filles sont également majoritaires dans le secteur de l'habillement (93%...) et dans une moindre mesure dans le secteur des Beaux-Arts et des Arts appliqués (58% et 56% de filles). Les garçons représentent la quasi-totalité des élèves inscrits dans les secteurs de la construction et de l'industrie (98% de garçons) et sont également majoritaires dans les secteurs de l'agronomie (73%) et de l'hôtellerie-alimentation (61%). La parité est respectée dans les secteurs des sciences appliquées et de l'économie ».⁹⁷

⁹³ IWEPS, 02.18 : « Egalité entre les femmes et les hommes en Wallonie : Photographie statistique Enseignement », cahier 3, p.14 (<https://www.iweps.be/wp-content/uploads/2018/02/HF-cahier3-final-1.pdf>).

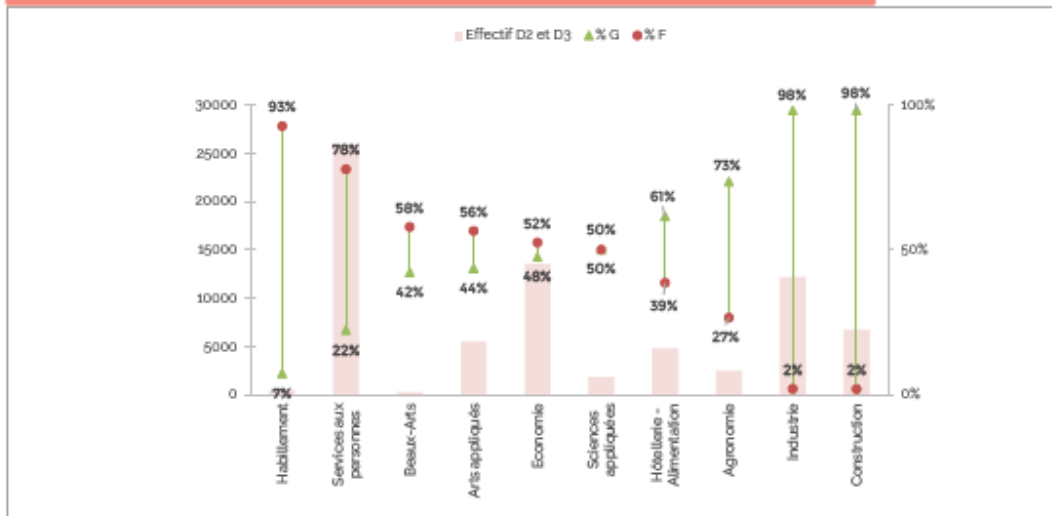
⁹⁴ Digital Wallonia, 8.03.21 : « Femmes et numériques : qu'est-ce qui coince ? » (<https://www.digitalwallonia.ne/fr/publications/femmes-et-numerique-2>).

⁹⁵ FPS, analyse 2015 : « Des hommes parmi les femmes : quels freins aujourd'hui à la mixité ? », p.4 (<http://www.femmesprevoyantes.be/wp-content/uploads/2017/02/Analyse2015-hommes-parmi-les-femmes.pdf>).

⁹⁶ Comité Femmes et Sciences, 5.02.20 : colloque « Les enjeux du numérique pour les femmes et filles de science », intervention de Mme la Ministre Valérie GLATIGNY.

⁹⁷ IWEPS, 02.18 : « Egalité entre les femmes et les hommes en Wallonie : photographie statistique Enseignement », cahier 3, p. 24 (<https://www.iweps.be/wp-content/uploads/2018/02/HF-cahier3-final-1.pdf>).

Graphique 2.3. Secteurs fréquentés par les élèves wallons aux 2^{ème} et 3^{ème} degrés de l'enseignement secondaire qualifiant, volume et part des filles et des garçons (année scolaire 2014-2015)



Source : MFWB – Administration générale de l'Enseignement – Service général du Pilotage du Système éducatif

Note : Les données couvrent les élèves domiciliés en Wallonie et inscrits dans un établissement d'enseignement secondaire ordinaire de plein exercice de la Fédération Wallonie-Bruxelles. L'enseignement qualifiant regroupe l'enseignement secondaire technique de qualification et l'enseignement secondaire professionnel. Les options sont ordonnées de manière croissante selon la part de garçons qui y sont inscrits.

Source : IWEPS, 02.18 : « Egalité entre les femmes et les hommes en Wallonie : photographie statistique Enseignement », cahier 3, p. 25

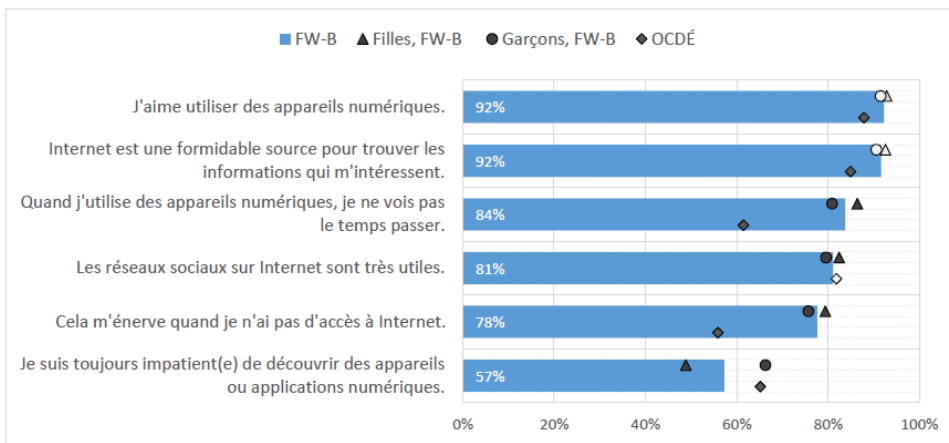
Selon l'enquête PISA 2015, « il apparaît que les garçons développent des attitudes plus positives que les filles à l'égard des sciences. Ils seraient 56% à déclarer aimer lire des textes qui traitent des sciences contre 42% des filles, ou encore 32% à aimer regarder des programmes télévisés sur des thèmes scientifiques (pour 15% de filles). Malgré ces différences de compétences et d'attitudes, il est intéressant de noter que les filles semblent aussi attirées par les carrières scientifiques que les garçons : 23% des filles et 25% de garçons de 15 ans déclarent songer à une profession scientifique. Cependant, leurs domaines d'intérêt diffèrent : les filles sont plus attirées par des métiers relevant du domaine de la santé, tandis que les garçons préfèrent les domaines des sciences techniques et de l'ingénierie ou encore l'informatique ».⁹⁸

En ce qui concerne plus spécifiquement le numérique, « en FWB, plus encore qu'en moyenne dans les pays de l'OCDE, la plupart des jeunes de 15 ans ont un intérêt marqué pour le numérique. Ainsi, 92% des élèves, filles comme garçons, déclarent qu'ils aiment utiliser des appareils numériques et qu'Internet est une formidable source pour trouver les informations qui les intéressent »⁹⁹. Par contre, les garçons se montrent plus souvent impatients de découvrir des appareils ou des applications numériques.

⁹⁸ IWEPS, 02.18 : « Egalité entre les femmes et les hommes en Wallonie : photographie statistique Enseignement », cahier 3, p. 31 (<https://www.iweps.be/wp-content/uploads/2018/02/HF-cahier3-final-1.pdf>).

⁹⁹ ASPE, 18.12.20 : « Le numérique dans la vie scolaire et quotidienne des jeunes : résultats de PISA 2018 et TALIS 2018 en Fédération Wallonie-Bruxelles », p.14 (<https://events.uliege.be/pisa-fwb/wp-content/uploads/sites/18/2020/11/Le-numerique-dans-la-vie-scolaire-et-quotidienne-des-jeunes.pdf>).

Figure 11 - Pourcentage de jeunes de 15 ans d'accord ou tout à fait d'accord avec les items d'intérêt pour les TIC – PISA 2018



Sources : OCDE – PISA 2018 ; Calculs aSPe - ULiège

Note : les marques sont noires lorsque la différence (entre l'OCDE et la FW-B ou entre filles et garçons de la FW-B) est significative ($p < 0.05$) et sont blanches dans le cas contraire.

Source : ASPE, 18.12.20 : « Le numérique dans la vie scolaire et quotidienne des jeunes : résultats de PISA 2018 et TALIS 2018 en Fédération Wallonie-Bruxelles », p.15.

3.2.2. Orientations choisies dans l'enseignement supérieur

• Enseignement supérieur universitaire

En Fédération Wallonie-Bruxelles, les femmes représentent 58% du nombre total des étudiant.e.s dans l'enseignement supérieur.¹⁰⁰

Les 2 secteurs qui enregistrent le plus d'étudiants sont « les sciences médicales » (60% de femmes) et « les sciences économiques et de gestion » (62% d'hommes).

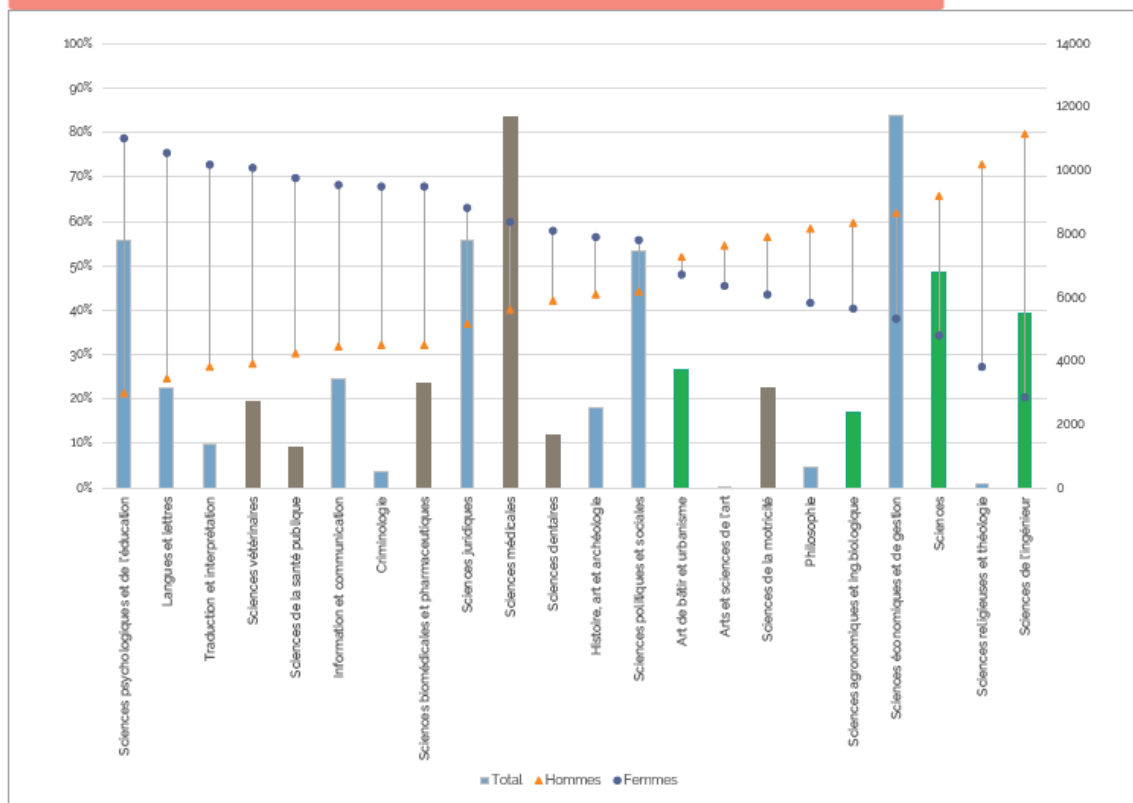
Dans les filières non-STEMs, les femmes représentent 63,2% et les hommes représentent 36,8% des étudiant.e.s inscrit.e.s en 2017-2018¹⁰¹. Elles sont majoritaires en « sciences psychologiques et pédagogiques (79%), en langues et lettres (75%), en sciences vétérinaires (72%), en sciences de la santé publique (70%), en information et sciences de la communication (68%) et en sciences biomédicales et pharmaceutiques (68%).¹⁰²

¹⁰⁰ Comité Femmes et Sciences, 5.02.20 : colloque « Les enjeux du numérique pour les femmes et filles de science », intervention de Mme la Ministre Valérie GLATIGNY et Digital Wallonia, 8.03.21 : « Femmes et numériques : qu'est-ce qui coince ? » (<https://www.digitalwallonia.ne/fr/publications/femmes-et-numerique-2>).

¹⁰¹ ARES, juin 2021 : « La place des « sciences, technologie, ingénierie et mathématiques » (STEM) dans l'enseignement supérieur en Fédération Wallonie-Bruxelles (FWB), StatSup'Info, n°1, p.5 (https://www.ares-ac.be/images/Indicateurs_Graphiques/StatSupInfo/ARES-Note-StatSupInfo-juin_2021.pdf).

¹⁰² IWEPS, 02.18 : « Egalité entre les femmes et les hommes en Wallonie : photographie statistique Enseignement », cahier 3, p.53 (<https://www.iweps.be/wp-content/uploads/2018/02/HF-cahier3-final-1.pdf>).

Graphique 5.9. Volume des étudiants et part des hommes et des femmes selon le domaine d'études dans l'enseignement supérieur universitaire ; Fédération Wallonie-Bruxelles, année scolaire 2013-2014



Source : CRef

Note : Les domaines d'études sont ordonnés de manière croissante selon la part d'hommes qui y sont inscrits.

Gris : secteur Sciences de la santé

Bleu : secteur Sciences humaines et sociales

Vert : secteur Sciences et technologies

Source : IWEPS, 02.18 : « Egalité entre les femmes et les hommes en Wallonie : photographie statistique Enseignement », cahier 3, p.53

Dans les filières STEMs, la tendance est inversée : les hommes « *sont largement majoritaires dans les sciences de l'ingénieur (80%) et les sciences (66%)* ». ¹⁰³ On compte 25% de femmes diplômées dans les STEMs, mais ce pourcentage est mal réparti : moins de 10% pour les astrophysiciennes, 8% pour les mathématiciennes, 6% pour les femmes qui travaillent dans l'intelligence artificielle. ¹⁰⁴

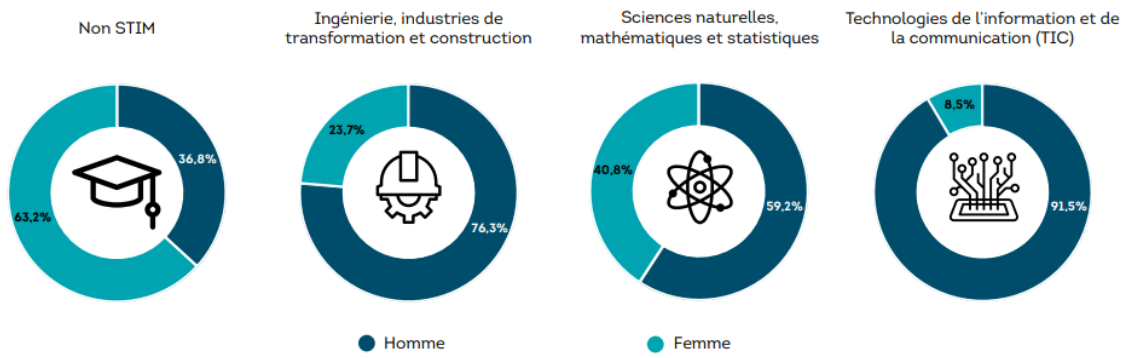
Selon l'ARES, 8,5% des femmes sont inscrites dans les TIC, 23,7% dans « l'ingénierie, industrie de transformation et construction » et 40,8% dans « les sciences naturelles, mathématiques et statistiques » ¹⁰⁵

¹⁰³ IWEPS, 02.18 : « Egalité entre les femmes et les hommes en Wallonie : photographie statistique Enseignement », cahier 3, p.53 (<https://www.iweps.be/wp-content/uploads/2018/02/HF-cahier3-final-1.pdf>).

¹⁰⁴ Comité Femmes et Sciences, 5.02.20 : colloque « Les enjeux du numérique pour les femmes et filles de science », intervention de Mme Hélène RAIMOND.

¹⁰⁵ ARES, juin 2021 : « La place des « sciences, technologie, ingénierie et mathématiques » (STIM) dans l'enseignement supérieur en Fédération Wallonie-Bruxelles (FWB), StatSup'Info, n°1, p.5 (https://www.ares-ac.be/images/Indicateurs_Graphiques/StatSupInfo/ARES-Note-StatSupInfo-juin_2021.pdf).

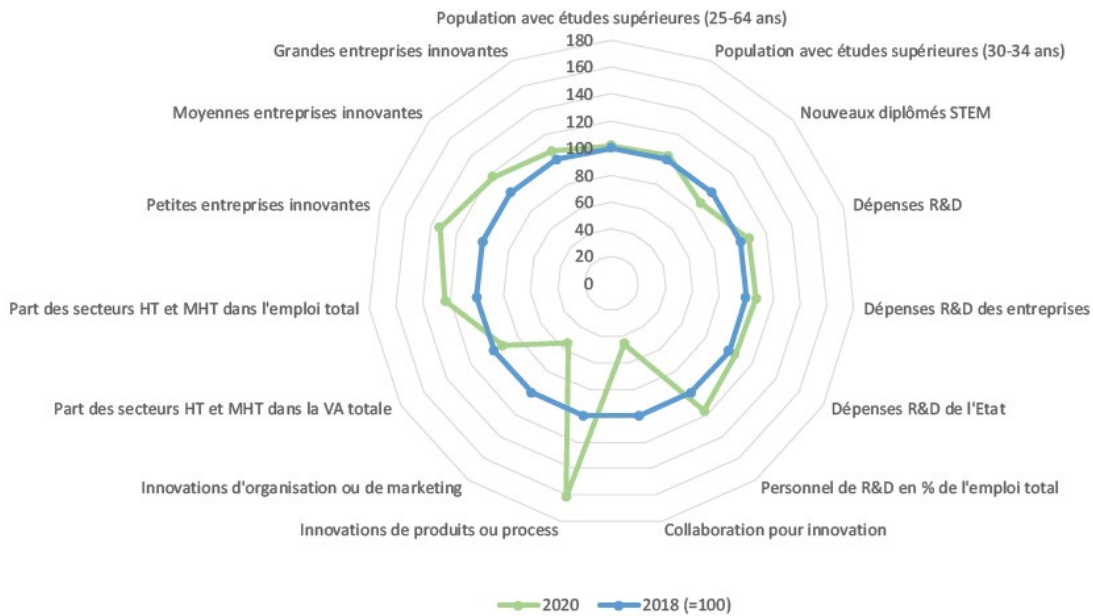
GRAPHIQUE 4 : Proportion d'étudiants par sexe et par domaine CITE en 2017-2018



Note de lecture : Pour l'année académique 2017-2018, il y a 56611 hommes inscrits dans une filière non-STIM. Ils représentent 36,8% des étudiants inscrits en dehors d'une filière STIM cette année-là.

Source : ARES, juin 2021 : « La place des « sciences, technologie, ingénierie et mathématiques » (STEM) dans l'enseignement supérieur en Fédération Wallonie-Bruxelles (FWB), StatSup'Info, n°1, p.5

Par ailleurs, le nombre de diplômés STEMs en Fédération Wallonie-Bruxelles est inférieur au nombre de diplômés au niveau européen : 16% contre 26% au niveau européen.¹⁰⁶ [Par ailleurs, le nombre de diplômés dans les branches STEMs a diminué depuis 2018].¹⁰⁷



Source : Eurostat, innovationdata.be ; graphique PPS.

Source : CESE Wallonie – PPS, décembre 2020 : « Evaluation de la politique scientifique de la Wallonie et de la Fédération Wallonie-Bruxelles 2018 et 2019 », p.10

¹⁰⁶ Comité Femmes et Sciences, 5.02.20 : colloque « Les enjeux du numérique pour les femmes et filles de science », intervention de Mme la Ministre Valérie GLATIGNY.

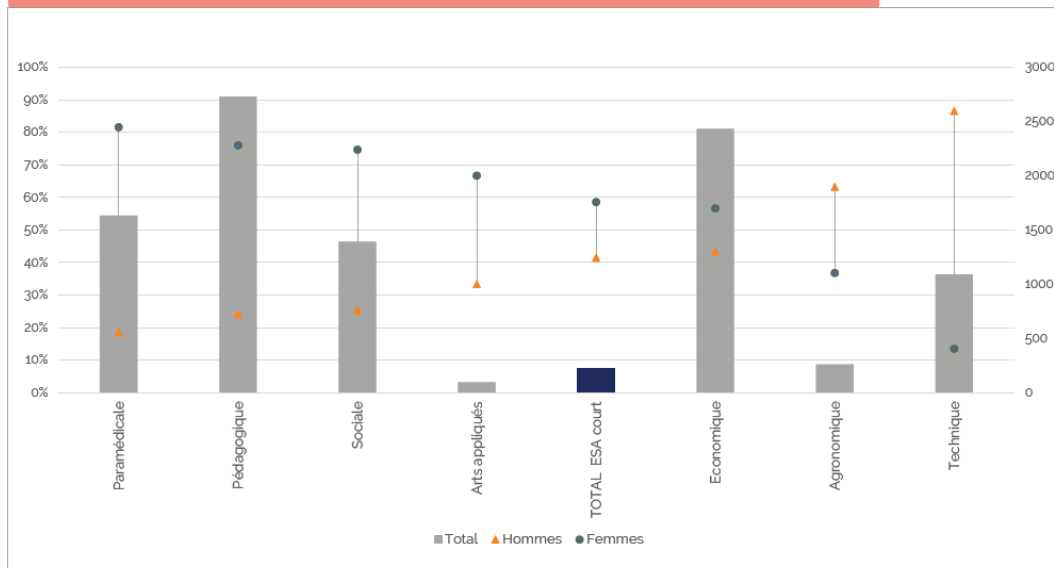
¹⁰⁷ CESE Wallonie – PPS, 12.20 : « Evaluation de la politique scientifique de la Wallonie et de la Fédération Wallonie-Bruxelles 2018 et 2019 », p.8

(https://www.cesewallonie.be/sites/default/files/uploads/publications/pdf/PPS_rapport2018-2019_o.pdf).

- Enseignement supérieur non universitaire de type court

Les femmes sont majoritaires dans la plupart des secteurs, avec > 80% dans le paramédical et > 70% dans le pédagogique, le social. A l'inverse, les hommes sont majoritaires dans 2 secteurs : agronomique et technique (ce dernier comptant plus de 80% des hommes). Seul le secteur économique enregistre une représentation équilibrée hommes-femmes.

Graphique 5.16. Hautes Ecoles et ESA Type court. Volume des diplômes délivrés et part des hommes et des femmes selon le domaine ou la catégorie d'études. 2014-2015.



Source : SATURN ARES

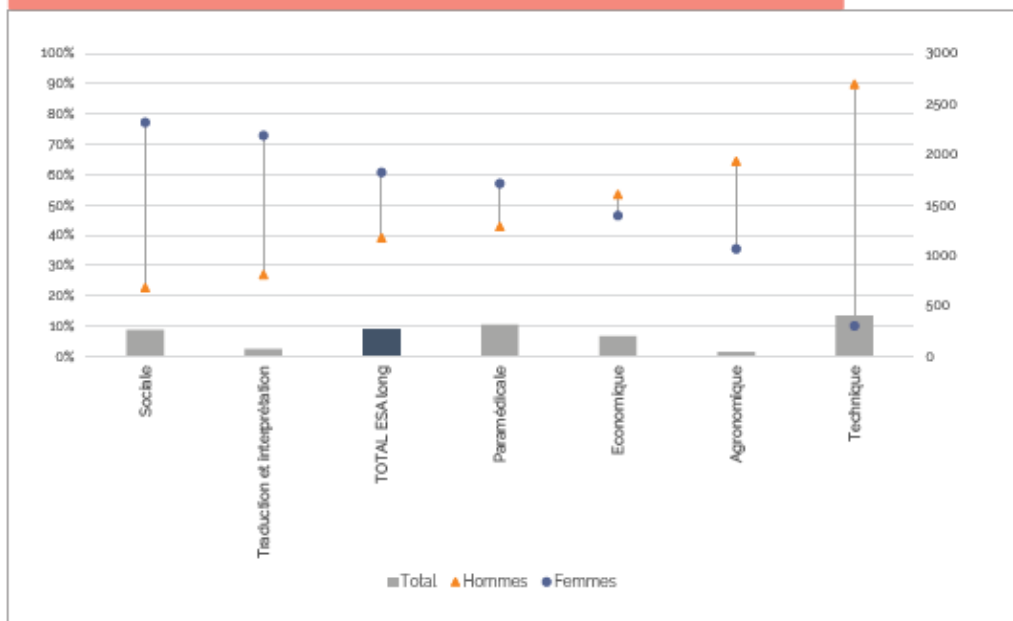
Note : Les domaines ou catégories d'études sont ordonnés de manière croissante selon la part d'hommes qui y sont inscrits. Le graphique se rapporte au premier diplôme final, soit le Bac.

Source : IWEPS, 02.18 : « Egalité entre les femmes et les hommes en Wallonie : photographie statistique Enseignement », cahier 3, p.61

- Enseignement supérieur non universitaire de type long

Les femmes sont majoritaires dans 4 des 7 secteurs principaux : près de 80% en social, plus de 70% en traduction et interprétation, 61% en arts plastiques, musique et Arts de la parole (ESA) et près de 60% en paramédical. Comme dans l'enseignement non universitaire de type court, les hommes sont majoritaires dans le technique (90%) et l'agronomique (plus de 60%). Le secteur économique enregistre également une répartition équilibrée hommes-femmes.

Graphique 5.17. Hautes Ecoles et ESA Type long. Volume des diplômes délivrés et part des hommes et des femmes selon le domaine ou la catégorie d'études. 2014-2015. Etudiants domiciliés en Wallonie



Source : SATURN ARES

Note : Les domaines ou catégories d'études sont ordonnés de manière croissante selon la part d'hommes qui y sont inscrits. Le graphique se rapporte au premier diplôme final, soit le Master.

Source : IWEPS, 02.18 : « Egalité entre les femmes et les hommes en Wallonie : photographie statistique Enseignement », cahier 3, p.62

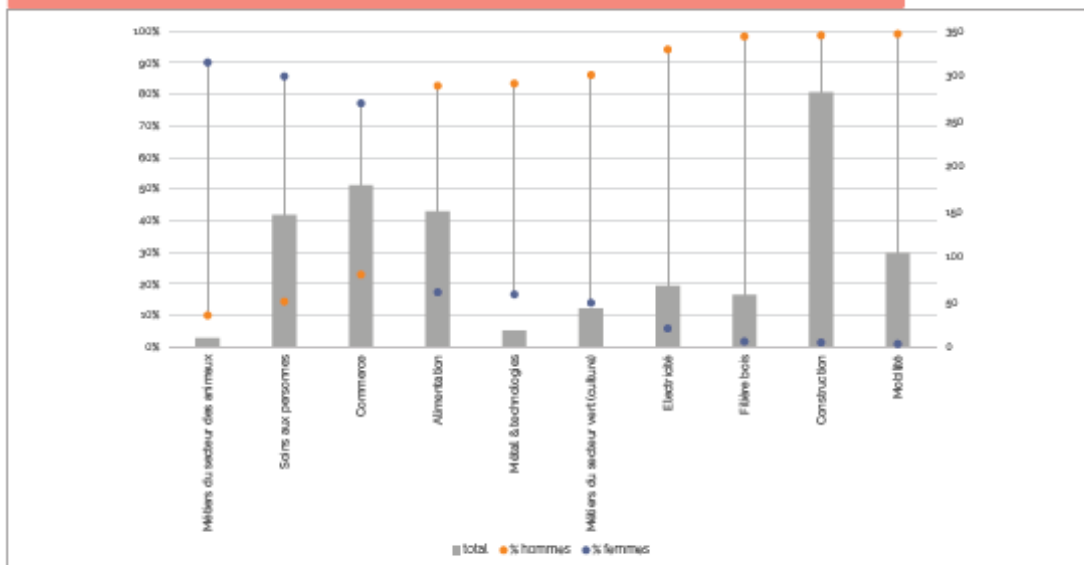
3.3. Parcours des hommes et des femmes dans les autres formes d'enseignement

3.3.1. Apprentissage en IFAPME

Les femmes qui ont obtenu un certificat d'apprentissage sont majoritaires dans 3 secteurs : « commerce (77%), soins aux personnes (86%) et métiers du secteur des animaux (9 femmes pour 1 homme). [Les 7 autres secteurs enregistrent un taux élevé de certification par les hommes] (entre 83 et 99%) ». ¹⁰⁸

¹⁰⁸ IWEPS, 02.18 : « Egalité entre les femmes et les hommes en Wallonie : photographie statistique Enseignement », cahier 3, p. 39 (<https://www.iweps.be/wp-content/uploads/2018/02/HF-cahier3-final-1.pdf>).

Graphique 4.3. Volume des certificats d'apprentissage et part des hommes et des femmes selon le secteur, 2013-2014.



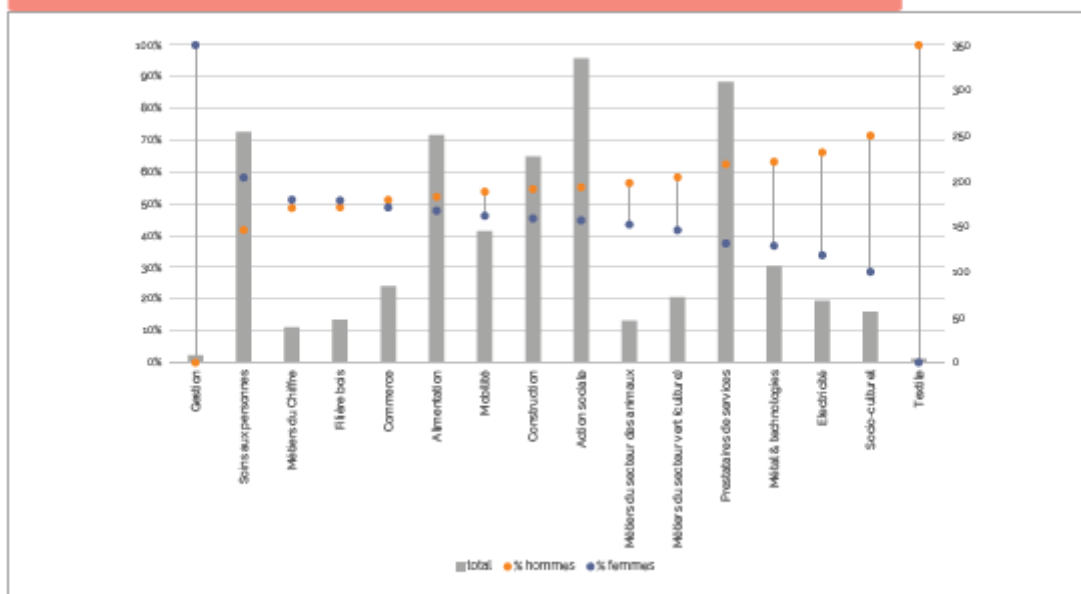
Source : IFAPME

Note : Les secteurs sont ordonnés de manière croissante selon la part d'hommes qui y sont inscrits.

Source : IWEPS, 02.18 : « Egalité entre les femmes et les hommes en Wallonie : photographie statistique Enseignement », cahier 3, p.39

Parmi les 16 secteurs de la formation en chefs d'entreprises, 12 sont largement investis par les hommes. Seul le secteur « soins aux personnes » enregistre une majorité de femmes apprenantes (59%).

Graphique 4.5. Volume des apprenants de l'IFAPME en formation chefs d'entreprise et part des hommes et des femmes selon le secteur, 2014-2015.



Source : IFAPME

Note : Les secteurs sont ordonnés de manière croissante selon la part d'hommes qui y sont inscrits.

Source : IWEPS, 02.18 : « Egalité entre les femmes et les hommes en Wallonie : photographie statistique Enseignement », cahier 3, p.41

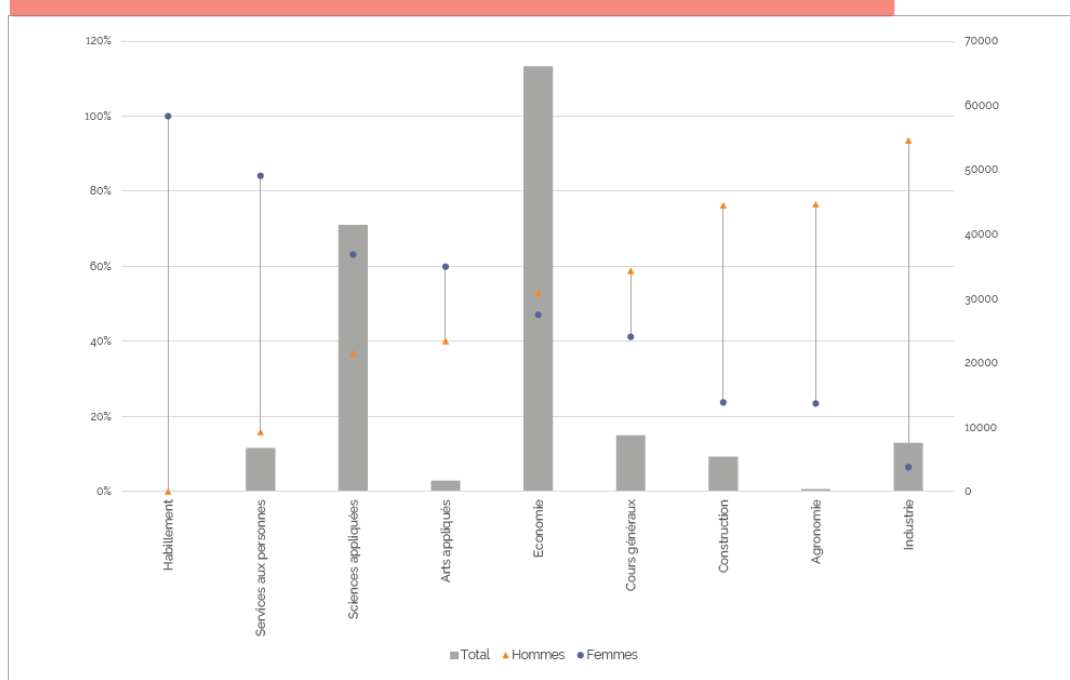
Cependant, on constate que même dans les secteurs les plus « masculins », le taux de femmes diplômées est plus important que celui des hommes : « secteurs de l'électricité (34% contre 2%), du métal et des technologies (37% contre 22%) et des métiers du secteur vert (42% contre 29%).¹⁰⁹

3.3.2. Promotion sociale

Que ce soit au niveau de l'enseignement secondaire supérieur ou du supérieur de promotion sociale, les femmes sont plus nombreuses dans les secteurs des services aux personnes ($\pm 80\%$), dans les sciences appliquées et les Arts appliqués ($\pm 60\%$) et dans une moindre mesure dans l'économie ($\pm 66\%$ en secondaire supérieur et $\pm 48\%$ en supérieur de promotion sociale).

A l'inverse, les hommes sont majoritaires dans l'industrie ($> 90\%$), la construction et l'agronomie ($> 75\%$). La représentation hommes-femmes est équilibrée au niveau des cours généraux et de l'hôtellerie-alimentation au secondaire.

Graphique 6.7. Volume des inscriptions et part des hommes et des femmes dans l'enseignement supérieur de promotion sociale, selon le secteur. 2014-2015.



Source : Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles - Service général de l'enseignement de Promotion sociale, de l'Enseignement secondaire artistique à horaire réduit et de l'Enseignement à distance

Note : Les secteurs sont ordonnés de manière croissante selon la part d'hommes qui y sont inscrits.



Source : IWEPS, 02.18 : « Egalité entre les femmes et les hommes en Wallonie : photographie statistique Enseignement », cahier 3, p.72

¹⁰⁹ IWEPS, 02.18 : « Egalité entre les femmes et les hommes en Wallonie : photographie statistique Enseignement », cahier 3, p.41 (<https://www.iweps.be/wp-content/uploads/2018/02/HF-cahier3-final-1.pdf>).

4. FACTEURS FREINANT LA REPRESENTATION EQUILIBREE DANS LES SECTEURS PROFESSIONNELS

4.1. Stéréotypes et perceptions différenciées autour des métiers

Alors que les capacités d'apprentissage sont évidemment identiques chez les filles et les garçons, « *ce sont les expérimentations et les stimulations du cerveau durant la prime enfance qui diffèrent en raison des stéréotypes de genre* ». ¹¹⁰ En effet, filles et garçons sont perpétuellement confrontés.e.s aux normes genrées de notre société, qui se traduisent par des « *incitations, attentes, prescriptions et dissuasions de la famille, des pairs mais aussi du personnel éducatif et enseignant* ». ¹¹¹ Les jeunes sont dès lors confrontés à des images très stéréotypées sur certains métiers. Par manque de connaissance sur les métiers, sur les débouchés, ils ont l'impression que ces métiers ne répondent pas à leurs attentes. ¹¹²

Par ailleurs, l'image véhiculée des sciences s'est dégradée au fil du temps : alors qu'elles étaient perçues comme un vecteur de progrès, elles sont maintenant perçues comme une source d'impacts négatifs sur l'environnement, la santé. ¹¹³

Les images véhiculées ainsi que la culture masculine dans le monde numérique induisent une exclusion numérique des femmes. Toute politique de diversité ne peut constituer « *une réponse efficace à cette problématique tant que rien n'est fait pour modifier la profondeur de la culture masculine... [notamment dans] l'environnement professionnel. Un autre écueil concerne l'idée de la complémentarité vertueuse des compétences des femmes à celles des hommes. Dans ces discours, grâce à leurs qualités propres et reconnues dans les domaines de l'organisation, de la négociation et de la recherche de consensus, les femmes deviennent un atout pour l'entreprise et complètent le travail des hommes, tournés vers la technique. Cette conception ne rompt pas avec une division sexuée du travail...* ». ¹¹⁴

Les métiers de l'audiovisuel n'échappent pas aux dictats des stéréotypes sexistes, que ce soit au niveau du rôle des femmes à l'écran ou dans la mise en scène de nombreux films (objets sexuels). Le sexisme est d'autant plus prégnant que le *film* est catégorisé « grand public ». « *Par contre, dans un cinéma d'art et d'essai qui est plus engagé, cela se discute plus* ». ¹¹⁵

¹¹⁰ Digital Wallonie.be, 22.01.19 : « Décryptage de l'inégalité hommes-femmes dans le numérique » (<https://www.digitalwallonia.be/fr/publications/>).

¹¹¹ Le PREVOST, 2019 : « Genre et pratique enseignante : les modèles pédagogiques actuels sont-ils égalitaires ? », cahier n°3 de l'Université des femmes, p.14 (www.egalite.cfwb.be/index.php?eID=tx_nawsecuredl&u=0&g=0&hash=102e8606b5d931a5f8790572ac58578b175409a6&file=uploads/tx_cfwbitemsdec/Genre_et_pratique_enseignante.pdf).

¹¹² Journée d'études de l'ULG, 8.03.17 : « Carrières, trajectoires professionnelles e conditions de travail des femmes scientifiques », intervention de Mme la Ministre Eliane TILLIEUX.

¹¹³ Journée d'études de l'ULG, 8.03.17 : « Carrières, trajectoires professionnelles e conditions de travail des femmes scientifiques », intervention de Mme la Ministre Eliane TILLIEUX.

¹¹⁴ FAURE Laura, 8.03.21 : « L'absence des femmes dans les métiers des technologies. Pourquoi les informaticiennes ont disparu ? », note d'éducation permanente de la Fondation Travail-Université (FTU), n°2021, p.3 (<http://www.ftu.be/index.php/publications/technologie-et-societe/393-l-absence-des-femmes-dans-les-metiers-des-technologies>).

¹¹⁵ FPS, analyse 2015 : « 7^{ème} art : quelle place pour les femmes ? », p.6, 7 (<https://www.femmesprevoyantes.be/2016/02/27/analyse-2015-7eme-art-quelle-place-pour-les-femmes/>).

4.2. Les inégalités salariales

Les femmes doivent faire face à de nombreuses inégalités sur le marché du travail, ce qui influence directement leurs salaires :

4.2.1. Ségrégation horizontale et verticale

Femmes et hommes sont encore bien cantonné.e.s dans certains secteurs (ségrégation horizontale). « *Les fonctions qui emploient de nombreuses femmes sont typiquement moins valorisées, en moyenne moins bien rémunérées... [et très souvent organisées] à temps partiel* » ([43,5% chez les travailleuses et de 11% chez les travailleurs en 2018). Ce temps partiel] *n'est pas simplement une question de préférence personnelle : 16,5% des femmes et des hommes travaillant à temps partiel indiquent que leur emploi n'est pas proposé à temps plein.* [Ces constats expliquent en partie le fait] qu'une *femme gagne en moyenne 9,2% de moins qu'un homme, après correction pour la durée du travail... L'écart salarial sur base annuelle, sans correction pour la durée de travail, s'élève à 23,1%...* »¹¹⁶. Bien que l'écart salarial soit toujours bien présent, on constate cependant qu'il diminue au fil des années.

A cette ségrégation horizontale au sein des secteurs s'ajoutent les phénomènes de « tuyau percé » (diminution de la proportion de femmes à mesure qu'on s'élève dans la hiérarchie) et de ségrégation verticale (appelée aussi plafond de verre) dans la plupart des secteurs. « *La culture d'entreprise exigeant une disponibilité « partout et en tout temps » touche de manière disproportionnée les femmes, compte tenu de leurs responsabilités familiales* ». ¹¹⁷ Depuis l'application de la loi de 2011 visant la représentation des femmes au sein des conseils d'administration des entreprises publiques et des entreprises cotées en bourse, « *la proportion de femmes faisant partie du conseil d'administration des entreprises du BEL20 a évolué (11% en 2011 pour 31 % en 2017)*.¹¹⁸

Ces facteurs expliquent en partie les différences de progression du salaire brut horaire. Alors « *que le salaire horaire brut des hommes augmente de manière assez régulière, celui des femmes tend à stagner à partir de la tranche d'âge 35-44 ans* », [ce qui aggrave l'écart salarial]. ¹¹⁹

Tableau 10 : Salaires horaires bruts moyens (en euros) selon la catégorie d'âge et écart salarial (2018)

	-25 ans	25-34 ans	35-44 ans	45-54 ans	55-64 ans
Femmes	13,83	17,09	20,08	21,89	22,52
Hommes	14,06	17,30	21,64	24,09	26,79
Écart salarial	1,6%	1,2%	7,2%	9,1%	15,9%

Source : Statbel, Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires

¹¹⁶ IEFH, 2021 : « Rapport sur l'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique », p.5, 7 (https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/136_-_rapport_ecart_salarial_2021_o.pdf).

¹¹⁷ 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).

¹¹⁸ IEFH, 2021 : « Rapport sur l'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique », p.80 (https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/136_-_rapport_ecart_salarial_2021_o.pdf).

¹¹⁹ IEFH, 2021 : « Rapport sur l'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique », p.36 (https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/136_-_rapport_ecart_salarial_2021_o.pdf).

Source : IEFH, 2021 : « Rapport sur l'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique », p.20

La présence ou non d'enfants a aussi une influence significative sur la détermination du salaire brut moyen : ainsi « *les hommes gagnent le plus lorsqu'ils ont un.e partenaire mais pas d'enfants. Les femmes gagnent en moyenne le plus lorsqu'elles sont isolées et sans enfant. Les mères isolées avec enfants sont celles qui gagnent le moins* ». ¹²⁰

Tableau 13 : Salaire horaire brut moyen selon le type de ménage (en euros) et écart salarial (2018)

	Seul-e sans enfant	Seul-e avec enfant(s)	Couple sans enfant	Couple avec enfant(s)
Femmes	22,07	20,75	21,07	20,90
Hommes	20,55	21,27	23,25	22,52
Écart salarial	-7,4%	2,4%	9,4%	7,2%

Sources : Statbel, Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires et Registre national

Les femmes bénéficient moins facilement d'opportunités de formation que les hommes : 82% des formations en congé éducation payé sont prises par des hommes. En entreprise, les femmes bénéficient de 50% de formation en moins que leurs collègues masculins, ce qui réduit de facto le nombre d'opportunités de promotion par rapport aux hommes. Ainsi, « *les femmes qui se sentent entravées dans leur carrière finissent par moins d'investir au fil du temps* ». ¹²¹

L'âge peut être aussi un facteur discriminant dans certains secteurs professionnels : par exemple, dans le monde des Arts, « *selon une étude américaine..., le salaire des actrices décline une fois passé l'âge de 34 ans, tandis que les rémunérations des hommes continuent à augmenter avec l'âge... Hollywood cultive le culte de la beauté étant donné que les rémunérations sont attribuées en fonction de l'apparence physique et l'actrice* ». ¹²²

4.2.2. Avantages extralégaux

« *Des études montrent que certains avantages sont plus souvent accordés aux hommes qu'aux femmes* » ¹²³. Le tableau montre que les femmes sont moins nombreuses à recevoir une indemnisation pour leurs déplacements domicile-travail et que le montant est inférieur de 74,34€/mois par rapport à celui des hommes. De même, les femmes sont moins nombreuses à percevoir une contribution de pension complémentaire et lorsqu'elles en reçoivent, le montant est nettement inférieur à celui des hommes (différence de 252,93€). L'écart salarial pour ce dernier poste est très important (32,3%).

¹²⁰ IEFH, 2021 : « Rapport sur l'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique », p.41 (https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/136_-_rapport_ecart_salarial_2021_o.pdf).

¹²¹ IEFH, 2021 : « Rapport sur l'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique », p.36 (https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/136_-_rapport_ecart_salarial_2021_o.pdf).

¹²² FPS, analyse 2015 : « 7^{ème} art : quelle place pour les femmes ? », p.8 (<https://www.femmesprevoyantes.be/wp-content/uploads/2021/06/Analyse2015-7eme-art-quelle-place-pour-les-femmes.pdf>).

¹²³ IEFH, 2021 : « Rapport sur l'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique », p.20 (https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/136_-_rapport_ecart_salarial_2021_o.pdf).

Tableau 5 : Part des salarié-e-s bénéficiant de certains avantages, montant moyen de ces avantages (en euros) et écart salarial (2018)

		Femmes	Hommes	Écart salarial
Remboursement déplacements domicile-lieu de travail	Part	54,9%	62,4%	
	Montant moyen	€ 429,14	€ 503,48	14,8%
Contribution pension complémentaire	Part	8,9%	12,3%	
	Montant moyen	€ 530,39	€ 783,32	32,3%

Source : Statbel, Statistiques fiscales

L'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique. Rapport 2021

20

Source : IEFH, 2021 : « Rapport sur l'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique », p.20

4.2.3. Escalator de verre

« De manière générale, il semble que les parcours des hommes exerçant des professions traditionnellement féminines semblent plus faciles que ceux des femmes exerçant des métiers jugés masculins. Cet « escalator de verre » explique que les hommes bénéficient de toute une série d'avantages invisibles qui les propulsent rapidement au sommet de la hiérarchie, au contraire des femmes en situation inversée qui se heurtent rapidement à de nombreux obstacles freinant leur ascension professionnelle.... Les travaux de Christine WILLIAMS démontrent que les travailleuses des secteurs très féminisés accueillent avec enthousiasme et encouragent les hommes à rejoindre leurs rangs. Souvent, elles les aident à gravir les échelons des postes de supervision, considérés comme plus « appropriés » pour les hommes, au contraire des milieux professionnels très masculins, où l'arrivée d'une femme soulève toujours une certaine méfiance. Alors que les femmes exerçant un métier traditionnellement masculin expliquaient leurs efforts pour ne pas se faire remarquer, pour s'intégrer le mieux possible, pour se fondre dans la masse, les hommes semblent vouloir à tout prix se démarquer et se singulariser de leurs collègues ». ¹²⁴

4.3. La qualité de l'emploi

4.3.1. Conditions de travail

« Des études mettent en lumière une certaine précarisation des emplois situés au bas de l'échelle du marché. Au sein de ce groupe, les femmes qui associent bas salaire et temps partiel ... sont encore plus vulnérables que les hommes.... il s'agit d'emplois précaires dans la distribution ou le nettoyage, avec des horaires difficiles et peu de perspectives ». ¹²⁵

Dans le domaine de la recherche, force est de constater que ce secteur est très élitiste car le mot d'ordre pour survivre est de publier au maximum avant l'âge de 35-40 ans qui est l'âge

¹²⁴ FPS, analyse 2015 : « Des hommes parmi les femmes : quels freins aujourd'hui à la mixité ? », p.9, 10 (<http://www.femmesprevoyantes.be/wp-content/uploads/2017/02/Analyse2015-hommes-parmi-les-femmes.pdf>)

¹²⁵ FPS, analyse 2015 : « Des hommes parmi les femmes : quels freins aujourd'hui à la mixité ? », p75 (<http://www.femmesprevoyantes.be/wp-content/uploads/2017/02/Analyse2015-hommes-parmi-les-femmes.pdf>)

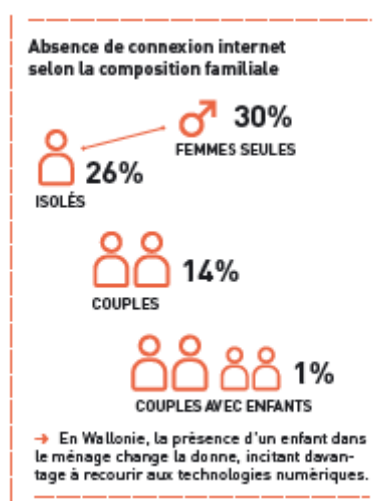
moyen d'entrer en fonction permanente d'un chef de labo ou d'un.e professeur.e. Ces pratiques engendrent une inégalité entre les hommes et les femmes chercheur.e.s.

Les horaires sont très contraignants, ce qui rend la conciliation vie privée-vie professionnelle quasi-impossible (travailler au laboratoire le soir, la nuit et les WE). Il est clair que les hommes auront beaucoup plus de facilités que les femmes pour rester au labo jusque 22h ou la nuit, surtout si elles ont des enfants. Il est très difficile de pouvoir négocier son horaire car la concurrence est rude. Un chef peu scrupuleux aura tendance à menacer le/la chercheur.e de licenciement. Peu de moyens de recours sont possibles car il est difficile de montrer ce qui se passe au sein d'un laboratoire et les évaluations se font au sein des services. A la maison, le travail du/de la chercheur.e n'est pas terminé car il faut rester connecter, répondre aux mails urgents, rédiger un rapport en urgence. Il faut être constamment performant car on en demande toujours plus. Pour autant que les femmes chercheuses rencontrent en plus des problèmes de garde de leurs enfants, elles sont découragées et préfèrent partir...¹²⁶

4.3.2. Question du télétravail

- Equipement

Le confinement a induit une généralisation du télétravail. Cependant, les travailleur.euse.s ne sont pas tou.te.s égales.aux face à l'équipement numérique. Actuellement, 10% de la population ne dispose pas de connexion internet au domicile et parmi ces 10%, « *les femmes isolées constituent également le type de ménage le moins souvent connecté à Internet au domicile* ». ¹²⁷



Source : UCL-IACCHOS, mars 2021 : « Une société en ligne productrice d'exclusion? », in Sociétés en changement, n°11, p.2

Si 90% de la population dispose d'une connexion internet, encore faut-elle qu'elle ait un débit suffisant. « *Dans certaines zones des provinces de Luxembourg, Namur, Liège ou du Hainaut, la couverture en haut débit (au moins 30 mégabits par seconde) est inférieure à 50% des ménages.*

¹²⁶ Journée d'études ULG, 8.03.17 : « Carrières, trajectoires professionnelles et conditions de travail des femmes scientifiques », intervention de Mme Annette LAGAYE.

¹²⁷ Digital Wallonia, 06.02.20 : « Décryptage de l'inégalité hommes-femmes dans les secteurs du numérique » (<https://www.digitalwallonia.be/fr/publications/femmes-et-numerique>).

*En 2019, les femmes seules, les mamans solos et les hommes seuls constituaient les catégories de ménages les moins équipées en ordinateur... les femmes seules résidant dans des zones rurales de Wallonie... sont a priori les plus éloignées des possibilités de travail à domicile, avec leur propre matériel du moins ».*¹²⁸

- **Conditions de travail au domicile**

Si la généralisation du télétravail a permis aux entreprises de continuer à tourner, le télétravail a aussi maintenu les cadences d'avant confinement, celles-ci mettant en avant la question genrée quant à la qualité du travail. En effet, le maintien des cadences a eu pour effet de mettre les travailleurs sous pression, celle-ci étant d'autant plus forte pour les travailleuses qui ont dû gérer le plus souvent la conciliation vie privée-vie professionnelle :¹²⁹

- « Près de la moitié des travailleuses ayant de jeunes enfants (46%) ont adapté leur organisation de travail, contre 22% des hommes dans la même situation... Face à l'augmentation des tâches ménagères et de soins due à la présence accrue au sein des foyers, 30% des femmes belges sondées ont déclaré avoir eu des difficultés à combiner emploi et charges familiales contre 18% des hommes...Elles sont aussi plus nombreuses (41%) à indiquer la fatigue comme difficulté rencontrée pendant le confinement, contre 31% des hommes. Les témoignages postés sur la page Instagram « T'as pensé à ? », dédiée à la charge mentale, n'ont pas faibli depuis le début de la pandémie, que du contraire ! ». ¹³⁰
- « Travailler à la maison ne garantit pas un meilleur équilibre travail et vie privée... le télétravail généralisé s'est accompagné d'une part, d'une augmentation de 12,9% des temps de réunion en ligne et d'autre part, d'un accroissement de 8,2% du temps de travail, soit environ 48 minutes/jour » ;¹³¹ au détriment de la vie privée ;
- L'inégale répartition des espaces domestiques pendant le confinement conforte la représentation sociale de l'implication des pères dans la sphère professionnelle.

¹²⁸ FPS, analyse 2021 : « Femmes et télétravail en période COVID-19 : quels enseignements tirer pour la mise en place d'un télétravail structurel ? », p.7 (<https://www.femmesprevoyantes.be/wp-content/uploads/2021/04/Analyse2021-femmes-et-TT.pdf>).

¹²⁹ 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.18, 19 (www.adviesraad-gelijke-kansen.irisnet.be/wp-content/uploads/2021/04/CONSEIL-BXL-EGALITE-FEMMES-HOMMES_RAPPORT-FR-COVID19-2021_DEF-003.pdf).

¹³⁰ FPS, analyse 2021 : « Femmes et télétravail en période COVID-19 : quels enseignements tirer pour la mise en place d'un télétravail structurel ? », p.2, 3 (<https://www.femmesprevoyantes.be/wp-content/uploads/2021/04/Analyse2021-femmes-et-TT.pdf>).

¹³¹ IEFH, 2021 : « Rapport sur l'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique », p.19 (https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/136_-_rapport_ecart_salarial_2021_o.pdf).

Ainsi, il n'est pas rare que l'homme puisse disposer d'un bureau ou d'un espace relativement isolé et configuré tandis que la femme doit se contenter de la table de la cuisine ou du salon, à proximité des enfants ou de personnes dépendantes (« 39% des hommes contre 25% des femmes »).¹³²

Il en résulte les constats suivants : alors qu'en « temps normal », les employées universitaires [probablement aussi dans d'autres secteurs] participaient moins souvent aux réunions que leurs collègues masculins, l'écart s'est encore creusé avec le passage au télétravail massif. « Les employés universitaires ont en moyenne 7,9 réunions par semaine en période de confinement contre 5 pour les employés. Par ailleurs, une étude américaine a montré qu'entre mars et avril 2020, les chercheuses ont soumis moins de nouveaux projets de recherche que leurs confrères par rapport à la même période de l'année précédente. On observe également un déclin dans la proportion de femmes universitaires ayant publié des articles de recherche à cette période ». ¹³³

Enfin, les femmes craignent que cette baisse de visibilité/productivité fasse « l'objet de « sanctions » formelles ou informelles comme notamment l'obligation de (sur-)compenser tôt ou tard le travail non-effectué, le jugement et les moqueries de la part des collègues ou l'attribution moindre de projets stimulants... Ces constats ne font qu'alimenter la notion de plafond de verre ». ¹³⁴

Vu les expériences qui ont été réalisées pendant le confinement, « en « temps normal », un parent en télétravail peut aussi être confronté à l'impossibilité de mettre son enfant à la crèche ou à l'école en cas de maladie. C'est pourquoi, le télétravail structurel après-COVID doit absolument tenir compte de l'existence de toutes ces discriminations préexistantes en vue de ne pas les reproduire ou de les aggraver [dans le monde de demain] ». ¹³⁵

- Cyberviolences

« Le recours intense et déréglé aux technologies de l'information et de la communication en période de COVID-19 semble avoir entraîné cette « flambée sans précédent de cyberviolence »... En France, les comptes Snapchat nommés « fisha » ou « ficha » (une expression qui vient du verbe « afficher » et qui signifie « mettre la honte ») pullulent.... Au Royaume-Uni, un cabinet d'avocat.e.s spécialistes en droit du travail a démontré, chiffres à l'appui, que le sexisme dans la sphère professionnelle n'a pas été freinée par la virtualisation du travail. Plus de 35% des femmes sondées ont été sollicitées par leur direction pour porter du maquillage ou s'habiller de façon plus sexy pendant les vidéoconférences...

¹³² FPS, analyse 2021 : « Femmes et télétravail en période COVID-19 : quels enseignements tirer pour la mise en place d'un télétravail structurel ? », p.3 (<https://www.femmesprevoyantes.be/wp-content/uploads/2021/04/Analyse2021-femmes-et-TT.pdf>).

¹³³ FPS, analyse 2021 : « Femmes et télétravail en période COVID-19 : quels enseignements tirer pour la mise en place d'un télétravail structurel ? », p.15 (<https://www.femmesprevoyantes.be/wp-content/uploads/2021/04/Analyse2021-femmes-et-TT.pdf>).

¹³⁴ FPS, analyse 2021 : « Femmes et télétravail en période COVID-19 : quels enseignements tirer pour la mise en place d'un télétravail structurel ? », p.15 (<https://www.femmesprevoyantes.be/wp-content/uploads/2021/04/Analyse2021-femmes-et-TT.pdf>).

¹³⁵ FPS, analyse 2021 : « Femmes et télétravail en période COVID-19 : quels enseignements tirer pour la mise en place d'un télétravail structurel ? », p.5, 15 (<https://www.femmesprevoyantes.be/wp-content/uploads/2021/04/Analyse2021-femmes-et-TT.pdf>).

[Ce constat concorde avec une étude de JUMP (2016) qui montrait que] *plus de ¾ des femmes ont répondu avoir subi des remarques sur leur façon de s’habiller mais qu’elles sont également ¾ à avoir reçu des commentaires sur la gestion de leur vie familiale et sur le fait qu’une femme est censée s’occuper de son foyer plutôt que de travailler* ». ¹³⁶

Le cybersexisme et la cyberviolence doivent donc constituer des points d’attention pour la mise en place du télétravail structurel, car ils constituent le prolongement du sexisme ordinaire.

4.4. La prise en charge des enfants et des personnes dépendantes

4.4.1. Le temps partiel

« Pour 45% des femmes et 28% des hommes travaillant à temps partiel, la combinaison avec la vie de famille constitue la principale raison du travail à temps partiel... Les soins apportés aux enfants ou à toute autre personne dépendante sont beaucoup plus souvent cités par les femmes que les hommes. Par rapport à 2014, ce pourcentage a diminué chez les femmes (49%) alors qu’il a augmenté chez les hommes (23%). Cela représente donc une évolution prudente vers une répartition moins inégale des tâches de soins ». ¹³⁷

4.4.2. Les différentes formes de congé

« Bien que le nombre d’hommes qui prennent ces congés augmente au fil des années, la répartition entre les femmes et les hommes reste très inégale ». ¹³⁸ « Structurellement, les congés parentaux ordinaires sont, schématiquement, pris à 70% par les femmes contre 30% pour les hommes. [Avec la crise sanitaire], la question de la prise en charge concrète des enfants – et plus marginalement des aîné.e.s s’est posée de manière aiguë durant le premier confinement et la fermeture des écoles, les parents ayant même dû s’improviser enseignant.e.s par la force des choses.... le ratio de 2/3 pour les femmes versus 1/3 pour les hommes reste la norme durant la période d’activation de la mesure du « Congé parental CORONA »... Si la crise n’a pas amplifié la tendance et a, plutôt, eu l’effet inverse, les disparités de genre sont néanmoins bien présentes : les femmes ont davantage arrêté de travailler pour s’occuper de leurs proches malades et/ou de leurs enfants.... Cela signifie qu’en contexte de crise sanitaire, ce sont les carrières des femmes qui seront structurellement sacrifiées » ¹³⁹.

¹³⁶ FPS, analyse 2021 : « Femmes et télétravail en période COVID-19 : quels enseignements tirer pour la mise en place d’un télétravail structurel ? », p.10, 11 (<https://www.femmesprevoyantes.be/wp-content/uploads/2021/04/Analyse2021-femmes-et-TT.pdf>).

¹³⁷ IEFH, 2021 : « Rapport sur l’écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique », p.34 (https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/136_-_rapport_ecart_salarial_2021_o.pdf).

¹³⁸ IEFH, 2021 : « Rapport sur l’écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique », p.80 (https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/136_-_rapport_ecart_salarial_2021_o.pdf).

¹³⁹ 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’Egalité », rapport, p.17, 18, 19, 20, 21 (www.adviesraad-gelijke-kansen.irisnet.be/wp-content/uploads/2021/04/CONSEIL-BXL-EGALITE-FEMMES-HOMMES_RAPPORT-FR-COVID19-2021_DEF-003.pdf).

La crise a bien montré l'importance de pouvoir disposer de systèmes de congés qui permettent une prise en charge temporaire des tâches domestiques et familiales. Or, dans ce cas-ci, « les hommes qui prennent un congé parental sont souvent stigmatisés alors qu'il est communément admis que plus d'égalité des hommes et des femmes dans la sphère professionnelle nécessite avant tout une plus grande implication des hommes dans la sphère privée ». ¹⁴⁰

4.5. Pratique enseignante différenciée

« Les enquêtes internationales (PISA, Pirls, Tims...) menées depuis les années 60 ont montré que, globalement, les garçons sont de moins bon élèves que les filles ». ¹⁴¹ Ce constat est d'autant plus interpellant lorsque l'on sait que les pratiques enseignantes valorisent l'apprentissage des garçons au détriment des filles. Ces différences de pratique se situent à plusieurs niveaux :

- **Attention qualitative apportée aux filles et aux garçons** : « les enseignant.e.s, sans en avoir conscience, interrogent plus souvent les garçons et leur laissent plus de temps pour trouver la bonne réponse, les élèves garçons recevant un enseignement plus personnalisé : les élèves filles sont en effet davantage perçues comme un groupe indifférencié et non comme un groupe d'individualités distinctes... De même, les garçons reçoivent en moyenne plus de critiques que les filles sur leur comportement et la qualité de leur travail, ils sont aussi plus encouragés et commentés sur leurs performances que ne le sont les filles, davantage félicitées quant à elles pour leur bonne conduite ou encore « la beauté de leur écriture... Des chercheur.e.s ont par exemple compté que les garçons recevaient en moyenne 36 heures de cours de mathématiques de plus que les filles entre le primaire et la fin du 1^{er} degré du secondaire du fait des « différences de temps alloués se cumulant au cours de la scolarité » ». ¹⁴²
- **Evaluation** : « Les garçons qui réalisent de très bonnes performances sont systématiquement mieux notés que les filles à performances équivalentes. A l'inverse, les filles ayant de faibles résultats sont quant à elles évaluées avec beaucoup plus d'indulgence que les garçons de même niveau ». ¹⁴³

¹⁴⁰ IEFH, 2021 : « Rapport sur l'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique », p.80 (https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/136_-_rapport_ecart_salarial_2021_o.pdf).

¹⁴¹ Digital Wallonia, 8.03.21 : « Femmes et numériques : qu'est-ce qui coince ? » (<https://www.digitalwallonia.ne/fr/publications/femmes-et-numerique-2>).

¹⁴² Le PREVOST, 2019 : « Genre et pratique enseignante : les modèles pédagogiques actuels sont-ils égalitaires ? », cahier n°3 de l'Université des femmes, p.15, 35 (www.egalite.cfwb.be/index.php?eID=tx_nawsecuredl&u=0&g=0&hash=102e8606b5d931a5f8790572ac58578b175409a6&file=uploads/tx_cfwbitemsdec/Genre_et_pratique_enseignante.pdf).

¹⁴³ Digital Wallonia, 8.03.21 : « Femmes et numériques : qu'est-ce qui coince ? » (<https://www.digitalwallonia.ne/fr/publications/femmes-et-numerique-2>) et Digital Wallonia, 06.02.20 : « Décryptage de l'inégalité hommes-femmes dans les secteurs du numérique » (<https://www.digitalwallonia.be/fr/publications/femmes-et-numerique>).

LE PREVOST avance également que « *le déclin dans leur niveau en mathématiques peut en fait s'expliquer par des phénomènes de sous-évaluation des copies des filles par les enseignant.e.s entre autres...* ». ¹⁴⁴

Résultats : « *Les garçons sont perçus et se perçoivent comme des « sous réalisateurs », ils savent qu'ils pourraient mieux faire. Par contre, les filles finissent par croire, du fait de la nature des appréciations qu'elles reçoivent, qu'il leur est davantage profitable d'investir dans la discipline en classe ou dans le soin apporté au matériel scolaire et à la présentation que dans le dépassement du niveau atteint en mathématique ou dans d'autres disciplines* ». ¹⁴⁵

Ces différences dans la pratique enseignante a un impact considérable sur la **confiance en soi** des filles par rapport aux garçons. « *Lors des Olympiades de mathématiques (enseignement secondaire en Communauté française et germanophone de Belgique), filles et garçons ont autant de mauvaises réponses mais les filles s'abstiennent davantage, faute de confiance en elles* ». ¹⁴⁶ « *En effet, lorsque les élèves ont davantage confiance en eux, ils s'autorisent à échouer, à procéder par tâtonnement, à coup d'essais et d'erreurs, autant de processus essentiels à l'acquisition des connaissances informatiques et en sciences* ». ¹⁴⁷ Or, une fille qui aurait un échec en math ou sciences forte aura tendance à s'orienter plus rapidement vers une filière plus faible alors qu'un garçon aurait plutôt tendance à doubler son année. ¹⁴⁸

« *La sous-estimation, voire le déni, de la force d'imprégnation des stéréotypes sexués ou même de leur existence... peut s'expliquer par un **manque d'information ou de formation des enseignant.e.s** au décryptage des mécanismes discriminants. Ainsi, près de 80% des enquêté.e.s disent ne pas avoir été informé.e.s au cours de leur formation initiale ou continuée du degré et de la qualité différenciée d'attention portée aux élèves suivant leur sexe par les enseignant.e.s. En conséquence, près de 70% d'entre eux affirment ne pas avoir d'expérience pratique en matière de pédagogies et de méthodologies non sexistes* ». ¹⁴⁹

La question de l'échec significatif des garçons est à approfondir car elle peut mener par la suite à revoir les pratiques enseignantes.

¹⁴⁴ Le PREVOST, 2019 : « Genre et pratique enseignante : les modèles pédagogiques actuels sont-ils égalitaires ? », cahier n°3 de l'Université des femmes, p.27 (www.egalite.cfwb.be/index.php?eID=tx_nawsecuredl&u=0&g=0&hash=102e8606b5d931a5f8790572ac58578b175409a6&file=uploads/tx_cfwbitemsdec/Genre_et_pratique_enseignante.pdf).

¹⁴⁵ Le PREVOST, 2019 : « Genre et pratique enseignante : les modèles pédagogiques actuels sont-ils égalitaires ? », cahier n°3 de l'Université des femmes, p.15 (www.egalite.cfwb.be/index.php?eID=tx_nawsecuredl&u=0&g=0&hash=102e8606b5d931a5f8790572ac58578b175409a6&file=uploads/tx_cfwbitemsdec/Genre_et_pratique_enseignante.pdf).

¹⁴⁶ FPS- Femmes plurielles, 16.09.19 : « Des maths, des sciences et des sous (pour les hommes ?) » (<https://www.femmes-plurielles.be/des-maths-des-sciences-et-des-sous-pour-les-hommes/>).

¹⁴⁷ Digital Wallonia, 06.02.20 : « Décryptage de l'inégalité hommes-femmes dans les secteurs du numérique » (<https://www.digitalwallonia.be/fr/publications/femmes-et-numerique>).

¹⁴⁸ Journée d'études ULG, 8.03.17 : « Carrières, trajectoires professionnelles et conditions de travail des femmes scientifiques », intervention de Mme la Ministre Eliane TILLIEUX.

¹⁴⁹ Le PREVOST, 2019 : « Genre et pratique enseignante : les modèles pédagogiques actuels sont-ils égalitaires ? », cahier n°3 de l'Université des femmes, p.34 (www.egalite.cfwb.be/index.php?eID=tx_nawsecuredl&u=0&g=0&hash=102e8606b5d931a5f8790572ac58578b175409a6&file=uploads/tx_cfwbitemsdec/Genre_et_pratique_enseignante.pdf).

Le CWEHF met en avant d'autres constats de pratiques différenciées dans l'enseignement :

- **Marquage du territoire** : la décoration des locaux, (affiches) et la communication de l'école (interne et externe) ne sont pas neutres. Des études ont montré que lorsque les classes avaient des posters neutres, les filles réussissaient mieux ;¹⁵⁰
- **Cour de récréation** : la cour est aussi un lieu où l'on apprend le sexisme et où l'on reproduit l'occupation différenciée de l'espace public : les garçons occupent le centre de la cour avec des jeux de ballons, tandis que les filles, mais aussi « *les garçons exclus par leurs pairs parce qu'ils ne correspondent pas à ce que l'on attend d'un garçon* » [sont cantonnés à la périphérie. Ils/elles préfèrent contourner plutôt que de traverser la cour. Par ce type d'aménagement, on inculque aux garçons] *qu'ils ont le droit de s'approprier l'espace public et aux filles qu'il est acceptable qu'elles en soient exclues. Elles vont progressivement renoncer à cet espace public. Et c'est un comportement qu'elles vont continuer à appliquer une fois adulte* ». ¹⁵¹ Cette occupation différenciée de la cour est aussi en lien direct avec les violences genrées que subissent les filles et les femmes dans l'espace public.
- **Matériel pédagogique (manuels)** : bien que des mesures aient été prises ces dernières années, force est de constater que dans de nombreux manuels, les images stéréotypées n'encouragent pas les filles à opter pour des études traditionnellement « masculines » et les garçons à opter pour des études traditionnellement « féminines ». Dans le domaine informatique, tous les livres informatiques sont écrits par des hommes, avec des images, des représentations et un langage masculin. Il n'y a pas de prise en compte du fonctionnement des filles. En effet, tout ce qui fait l'outil est motivant pour les garçons. Par contre, les filles ont besoin de comprendre l'usage que l'on en fait. On peut dès lors comprendre pourquoi certaines filles sont découragées dans cette filière. ¹⁵²

4.6. La question du numérique

Il existe un paradoxe entre l'utilisation d'Internet des jeunes et le fait que les filles se détournent des filières STEMs.

4.6.1. Utilisation du numérique dans la vie quotidienne des jeunes

Selon une étude de l'ASPE, « *en FWB, le temps moyen d'utilisation d'internet des jeunes de 15 ans représentent 2h54 min en semaine et 4h un jour de week-end filles et garçons passent autant de temps en ligne... [mais pour des activités différentes] : Toutes les formes de jeux en ligne sont beaucoup plus souvent pratiquées par les garçons (78% des garçons, 22% des filles).*

¹⁵⁰ Comité Femmes et Sciences, 5.02.20 : colloque « Les enjeux du numérique pour les femmes et filles de science », intervention de Mmes Fanny BORAITA - Julie HENRY et de Mme Chantal MORLEY.

¹⁵¹ WE DEMAIN, 18.09.20 : « Des cours de récré non-genrées, une étape dans l'apprentissage de l'égalité » (https://www.wedemain.fr/decouvrir/des-cours-de-recre-non-genrees-une-etape-dans-l-apprentissage-de-l-egalite_a4875-html/).

¹⁵² Comité Femmes et Sciences, 5.02.20 : colloque « Les enjeux du numérique pour les femmes et filles de science », intervention de Mmes Fanny BORAITA et Julie HENRY.

La participation à des réseaux sociaux et le chat sur Internet sont 2 activités encore plus fréquentes chez les filles (respectivement 92% et 82%) que pour les garçons (86% et 80%), les garçons utilisent régulièrement plus souvent le courrier électronique que les filles (46% des garçons, 36% des filles).¹⁵³

Ainsi, dès le plus jeune âge, on peut constater que les filles n'ont pas vraiment leur place dans le domaine des jeux vidéo car ils sont peu orientés vers les filles. Les protagonistes des jeux féminins sont hypersexualisés et les environnements sont peu inspirants.¹⁵⁴

4.6.2. Vision différenciée des technologies

Les filles ont moins de possibilité d'être confrontées aux nouvelles technologies via des stages. Malheureusement, la communication autour de ces stages est très stéréotypée (affiche avec un garçon tenant un câble). Les stages de robotique se focalisent sur l'aspect mécanique du robot. Si les garçons y voient un intérêt sur les aspects techniques des technologies, les filles préfèrent voir la valeur ajoutée au bien-être global des individus. Pour les filles, la question de l'utilité sociale est plus importante que la technologie pour la technologie. A partir du moment où ces matières sont enseignées par des hommes qui sont très branchés par la technologie, cela ne parle pas aux filles/femmes.¹⁵⁵

4.6.3. Confiance en soi

Selon une étude de Microsoft et KRC Research, 53% des jeunes filles estiment qu'elles ne seront pas aussi performantes que les jeunes garçons, qu'il s'agisse de l'apprentissage ou de l'application des STEMs.¹⁵⁶ ou dans le domaine du numérique.¹⁵⁷ Par conséquent, les filles s'auto-censurent : même si elles sont douées en sciences, elles auront toujours des doutes quant à leur capacité d'entamer des études d'ingénieurs ou des formations réputées difficiles.¹⁵⁸

L'indice d'efficacité perçue (confiance en soi) montre que « *la confiance des garçons est plus prononcée que celle des filles... Par ailleurs, les filles ont moins tendance à tenter de résoudre un problème survenu avec un appareil numérique (87% des garçons essaient et 83% des filles) et surtout à installer elles-mêmes un nouveau logiciel (76% des garçons et 56% des filles)* ». ¹⁵⁹

¹⁵³ ASPE, 18.12.20 : « Le numérique dans la vie scolaire et quotidienne des jeunes : résultats de PISA 2018 et TALIS 2018 en Fédération Wallonie-Bruxelles », p.10, 11 et 13 (<https://events.uliege.be/pisa-fwb/wp-content/uploads/sites/18/2020/11/Le-numérique-dans-la-vie-scolaire-et-quotidienne-des-jeunes.pdf>).

¹⁵⁴ Comité Femmes et Sciences, 5.02.20 : colloque « Les enjeux du numérique pour les femmes et filles de science », intervention de Mmes Fanny BORAITA et Julie HENRY.

¹⁵⁵ Comité Femmes et Sciences, 5.02.20 : colloque « Les enjeux du numérique pour les femmes et filles de science », intervention de Mme Isabella LENARDUZZI.

¹⁵⁶ Comité Femmes et Sciences, 5.02.20 : colloque « Les enjeux du numérique pour les femmes et filles de science », intervention de Mme la Ministre Valérie GLATIGNY.

¹⁵⁷ Digital Wallonia, 8.03.21 : « Femmes et numériques : qu'est-ce qui coince ? » (<https://www.digitalwallonia.ne/fr/publications/femmes-et-numerique-2>).

¹⁵⁸ Journée d'études ULG, 8.03.17 : « Carrières, trajectoires professionnelles et conditions de travail des femmes scientifiques », intervention de Mme la Ministre Eliane TILLIEUX.

¹⁵⁹ ASPE, 18.12.20 : « Le numérique dans la vie scolaire et quotidienne des jeunes : résultats de PISA 2018 et TALIS 2018 en Fédération Wallonie-Bruxelles », p.15, 16 (<https://events.uliege.be/pisa-fwb/wp-content/uploads/sites/18/2020/11/Le-numérique-dans-la-vie-scolaire-et-quotidienne-des-jeunes.pdf>).

4.6.4. Peu de numérique dans l'enseignement

Jusqu'à présent, les écoles privilégiaient l'utilisation d'outils traditionnels, comme le vidéoprojecteur ou le tableau interactif. « Ainsi, les écoles d'enseignement de transition privilégient un équipement technologique facilitant une interactivité de l'enseignement tandis que les établissements « mixtes » et surtout les établissements de qualification s'équipent aussi en outils numériques individuels, à l'usage des élèves... très peu d'écoles de la FWB prévoient un programme d'utilisation des appareils numériques pour l'enseignement et l'apprentissage de matières spécifiques puisque ce type de programme concernent seulement 15% des élèves contre 48% en moyenne dans les systèmes éducatifs de l'OCDE. En Communauté flamande, ce type de programme touche 58% des élèves (et 30% en Communauté germanophone) ». ¹⁶⁰

« Les besoins en compétence numérique à l'appui de l'enseignement sont devenus tels que les enseignants, débutants comme expérimentés, doivent être solidement et régulièrement formés dans le domaine afin que l'éducation des jeunes soit en adéquation avec la digitalisation croissante et inéluctable de la société. ... C'est aujourd'hui tout le corps enseignant qui doit pouvoir s'appuyer sur les technologies dans et hors de la classe... Tous les indicateurs convergent donc pour confirmer que la FWB reste, en 2018, très à la traîne en matière d'équipement et de pratiques numériques éducatives. Cela met en évidence l'énorme effort de formation des enseignants nécessaire à l'avenir, alors que la dépendance vis-à-vis de l'enseignement à distance et du numérique continue de croître ». ¹⁶¹

4.6.5. Différence de maturité numérique de hommes et des femmes

Selon le « Women in Digital Scoreboard européen », la Belgique est mal classée par rapport à nos voisins immédiats (Luxembourg, France, Pays-Bas) (11^{ème}/27). Le grand problème est le faible nombre d'expert.e.s en skills : la Belgique est 26^{ème}/27 concernant le nombre de femmes disposant de compétences numériques de base, 25^{ème}/27 au niveau de l'utilisation par les femmes des formulaires en ligne (e-gouvernement) et 20^{ème}/27 au niveau des consultations en ligne ou vote en ligne. ¹⁶²

- Maturité numérique

« 14% des Wallons n'ont qu'une maturité restreinte (sentiment de compétence et la diversité des usages Internet) qui les met en situation d'utilisateurs faibles dans la société numérique actuelle » ¹⁶³.
« Des tâches opérationnelles de base, comme copier et déplacer des fichiers ou utiliser un traitement de texte, ne sont pas maîtrisées par 6 personnes sur 10 en Belgique.

¹⁶⁰ ASPE, 18.12.20 : « Le numérique dans la vie scolaire et quotidienne des jeunes : résultats de PISA 2018 et TALIS 2018 en Fédération Wallonie-Bruxelles », p.22, 23 (<https://events.uliege.be/pisa-fwbp-content/uploads/sites/18/2020/11/Le-numérique-dans-la-vie-scolaire-et-quotidienne-des-jeunes.pdf>).

¹⁶¹ ASPE, 18.12.20 : « Le numérique dans la vie scolaire et quotidienne des jeunes : résultats de PISA 2018 et TALIS 2018 en Fédération Wallonie-Bruxelles », p.34, 37 (<https://events.uliege.be/pisa-fwbp-content/uploads/sites/18/2020/11/Le-numérique-dans-la-vie-scolaire-et-quotidienne-des-jeunes.pdf>).

¹⁶² Comité Femmes et Sciences, 5.02.20 : colloque « Les enjeux du numérique pour les femmes et filles de science », intervention de Mme Séverine WATERBLEY.

¹⁶³ Digital wallonia : « Baromètre citoyens 2019 », p.69 (<https://content.digitalwallonia.be/post/20191015165530/2019-Baromètre-citoyens-Brochure.pdf>).

Lorsqu'il s'agit de tâches plus spécifiques, comme l'utilisation de logiciels de présentation (ex : Powerpoint) ou de traitement de photos et vidéos, seuls 1/3 des Belges environ sont capables de les utiliser ». ¹⁶⁴

De manière générale, « le sentiment de compétence moyen des femmes est plus faible en moyenne (51%) que celui des hommes (61%) [et ce], pour toutes les compétences... Culturellement, [elles se sentent] moins à l'aise avec des tâches techniques [créer des graphiques, faire des backups, configurer l'ordinateur ou programmer] qu'elles réalisent pourtant très bien, voire parfois avec plus de précision que leurs collègues masculins... ». ¹⁶⁵

L'utilisation d'internet est également fort variable selon le genre : « les femmes sont moins connectées à Internet que les hommes (86% versus 91%). Les femmes sont proportionnellement davantage utilisatrices que les hommes des réseaux sociaux, des messageries instantanées (Whatsapp, Messenger, etc...) et de la recherche d'emploi. Elles sont par contre moins actives dans les usages à caractère professionnel ». ¹⁶⁶

- **Fracture numérique**

« 20% de la population de 15 ans et plus est clairement en situation de fracture numérique ». ¹⁶⁷
 Cette fracture numérique est significativement genrée car « les femmes représentent 61% des citoyens wallons en situation de fracture numérique. Cela s'explique notamment par le fait qu'elles sont plus nombreuses dans les catégories socio-professionnelles fragiles ». ¹⁶⁸

GENRE	"Fracturés" numériques (score 0 à 20)	Usagers faibles (score >20 à 40)	Autres usagers (score > 40)
Hommes	39% (229.000)	41% (170.000)	53% (1.031.000)
Femmes	61% (364.000)	59% (239.000)	47% (912.000)
Population totale	593.000	409.000	1.943.000

Répartition par genre des citoyens wallons selon la catégorie de maturité numérique.

Source : Digital Wallonia : « Baromètre citoyens 2019 », p.62

¹⁶⁴ FPS, analyse 2021 : « Femmes et télétravail en période COVID-19 : quels enseignements tirer pour la mise en place d'un télétravail structurel ? », p.8 (<https://www.femmesprevoyantes.be/wp-content/uploads/2021/04/Analyse2021-femmes-et-TT.pdf>).

¹⁶⁵ Digital wallonia : « Baromètre citoyens 2019 », p.49 (<https://content.digitalwallonia.be/post/20191015165530/2019-Baromètre-citoyens-Brochure.pdf>).

¹⁶⁶ Digital wallonia : « Baromètre citoyens 2019 », p.27 (<https://content.digitalwallonia.be/post/20191015165530/2019-Baromètre-citoyens-Brochure.pdf>).

¹⁶⁷ Digital wallonia : « Baromètre citoyens 2019 », p.69 (<https://content.digitalwallonia.be/post/20191015165530/2019-Baromètre-citoyens-Brochure.pdf>).

¹⁶⁸ Digital wallonia : « Baromètre citoyens 2019 », p.62. (<https://content.digitalwallonia.be/post/20191015165530/2019-Baromètre-citoyens-Brochure.pdf>) et Digital Wallonia, 06.02.20 : « Décryptage de l'inégalité hommes-femmes dans les secteurs du numérique » (<https://www.digitalwallonia.be/fr/publications/femmes-et-numerique>).

« Contrairement à ce qu'on pourrait penser, ce ne sont pas les personnes ne disposant au mieux du certificat d'études primaires qui constituent l'essentiel des « fracturés numériques »... En effet, un nombre considérable de personnes ayant réussi des études secondaires inférieures ou même supérieures affichent un score de maturité qui les classent dans les victimes de la fracture numérique ou dans les usagers faibles ». ¹⁶⁹

NIVEAU D'ÉTUDES	"Fracturés" numériques (score 0 à 20)	Usagers faibles (score >20 à 40)	Autres usagers (score > 40)
Enseignement supérieur ou universitaire	15% (90.000)	22% (92.000)	34% (664.000)
Enseignement secondaire supérieur	34% (201.000)	37% (150.000)	32% (627.000)
Enseignement secondaire inférieur	23% (136.000)	31% (125.000)	21% (400.000)
Primaire ou sans diplôme	28% (166.000)	10% (42.000)	13% (252.000)

Répartition par niveau d'études des citoyens wallons selon la catégorie de maturité numérique.

Source : Digital Wallonia : « Baromètre citoyens 2019 », p.63

La crise a donné un coup d'accélérateur à la transition numérique dans tous les domaines de la société : enseignement, immobilier, commerce, santé, pharmaceutique, recrutement, Horéca, événementiel, banques et assurances, tourisme, administrations publiques, ce qui implique une hausse des compétences digitales. « Les écarts dans l'accès et l'usage des technologies numériques produisent de véritables effets discriminatoires... dont les implications sociales sont encore augmentées par le mouvement d'accélération de la numérisation des services essentiels ». ¹⁷⁰

Digital Wallonia a conclu « qu'un cinquième de la population wallonne (de 15 ans et plus), voire un tiers, si l'on considère les « usagers faibles », est menacée et n'est pas prête à évoluer dans une société toujours plus numérique [principalement des femmes, des seniors, des personnes peu diplômées et des demandeur.euse.s d'emploi. ¹⁷¹]. Cette menace est d'autant plus présente que les technologies numériques sont en perpétuelle évolution et rendent rapidement obsolètes les compétences durement acquises par les usagers les plus faibles ». ¹⁷²

¹⁶⁹ Digital wallonia : « Baromètre citoyens 2019 », p.63.

(<https://content.digitalwallonia.be/post/20191015165530/2019-Baromètre-citoyens-Brochure.pdf>).

¹⁷⁰ Source : UCL-IACCHOS, mars 2021 : « Une société en ligne productrice d'exclusion ? », in Sociétés en changement, n°11, p.4 (<https://uclouvain.be/fr/instituts-recherche/iacchos/note-n-11-une-societe-en-ligne-productrice-d-exclusion.html>).

¹⁷¹ FPS, analyse 2021 : « Femmes et télétravail en période COVID-19 : quels enseignements tirer pour la mise en place d'un télétravail structurel ? », p.8 (<https://www.femmesprevoyantes.be/wp-content/uploads/2021/04/Analyse2021-femmes-et-TT.pdf>).

¹⁷² Digital wallonia : « Baromètre citoyens 2019 », p.65.

(<https://content.digitalwallonia.be/post/20191015165530/2019-Baromètre-citoyens-Brochure.pdf>

4.6.6. Accès différenciés au capital et investissements

Dans le cas des start-ups, sachant que plus des ¾ des fondateur.trice.s éjectent une partie de l'ensemble de leur épargne pour se lancer, les femmes, généralement moins bien rémunérées que les hommes, se heurtent plus souvent à cette difficulté et ont plus de difficultés à accéder à un capital de départ. « *Dans un pays comme le Royaume-Uni, les hommes entrepreneurs auraient jusqu'à 86% de probabilités de plus que les femmes d'obtenir un capital de départ. Les investissements dans les start-ups numériques réalisées par les femmes représentent moins de 10% du total des investissements réalisés dans ce secteur... Dans cet environnement menaçant, les femmes prennent moins de risques face à l'investissement que leurs homologues.* [Par ailleurs, le EU Startup Monitor] *pointe également les tendances à l'évaluation plus négative des femmes qui présentent un projet à une assemblée composée uniquement d'hommes* ». ¹⁷³

4.7. Objectifs en terme d'insertion dans l'emploi

La fixation d'objectifs peu nuancés en terme d'insertion dans l'emploi risque d'engendrer des effets pervers en matière d'égalité des chances entre hommes et femmes. En effet, 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.

Or, la tendance est à l'automatisation des tâches répétitives et administratives. Sachant que ce sont principalement des femmes âgées de plus de 40 ans qui occupent ces postes, le risque est grand qu'elles soient davantage remplacées par l'automatisation que les hommes. L'automatisation est donc un enjeu concernant la place des femmes qui sont déjà sur le marché du travail. ¹⁷⁴

4.8. Invisibilisation des femmes au niveau de la communication

Dans le monde des médias, force est de constater que les femmes sont souvent en retrait, voire absentes, lors des débats et des débats politiques en particulier : elles sont 21% parmi les personnes intervenant dans les médias (en FWB, 2015) et ce taux se réduit à 15% lorsque les médias traitent de questions politiques. « *Dans les programmes d'information, parmi la catégorie « gouvernement, responsables politiques, ministres, porte-paroles », seuls 18% sont des femmes... Plus l'audience de la chaîne sera large, plus les femmes politiques seront minoritaires* ». ¹⁷⁵

« *En France (2008), à la radio, le temps de parole des experts hommes est de 25 min contre 1,35 minutes pour les femmes ; à la télévision, les prises de parole sont à 63% masculines.*

¹⁷³ FAURE Laura, 8.03.21 : « L'absence des femmes dans les métiers des technologies. Pourquoi les informaticiennes ont disparu ? », note d'éducation permanente de la Fondation Travail-Université (FTU), n°2021, p.2 (<http://www.ftu.be/index.php/publications/technologie-et-societe/393-l-absence-des-femmes-dans-les-metiers-des-technologies>).

¹⁷⁴ Comité Femmes et Sciences, 5.02.20 : colloque « Les enjeux du numérique pour les femmes et filles de science », intervention de Mme Isabella LENARDUZZI.

¹⁷⁵ FPS, analyse 2018 : « Femmes politiques et médias », p.4, 5 (<http://www.femmesprevoyantes.be/wp-content/uploads/2018/07/Analyse2018-femmes-medias-et-politique.pdf>).

*En Belgique, 16% des intervenant.e.s dans la presse sont des femmes, elles sont 27% à la télévision et 24% en radio et 26% des personnes représentées dans les reportages d'actualité sur internet (réseaux sociaux). Or, selon certaines études, les réseaux sociaux auraient aujourd'hui plus d'influence que n'importe quel autre média dans le choix des électeurs et électrices ».*¹⁷⁶

Plusieurs facteurs peuvent expliquer cette invisibilisation¹⁷⁷ :

- **Postes à responsabilité** : la plupart des hauts postes (politiques, têtes de listes ou autres) sont occupés par des hommes, y compris dans l'univers médiatique. Même si l'univers médiatique commence à s'ouvrir, les femmes restent souvent éloignées des postes de pouvoir ;
- **Personnes ressources** : par facilité, les journalistes interrogent toujours les mêmes experts, ce qui ne permet pas d'ouvrir le panel aux femmes sur des sujets comme la sécurité, l'agriculture ou la politique étrangère. Par ailleurs, les journalistes se voient parfois refuser une interview de la part de femmes expertes, celles-ci s'estimant être uniquement compétentes dans leur champs d'expertise spécifique, alors que les hommes n'y verraient aucun problème.

*Au niveau politique, « il est fréquent que les femmes se voient attribuer des portefeuilles axés sur des sujets qualifiés de « légers » et que leur légitimité soit remise en cause lorsqu'elles sont chargées de portefeuilles portant sur des sujets considérés comme « lourds ».*¹⁷⁸

- **Sexisme** : tant pour les femmes journalistes que les invitées en plateau télé, leur participation peut être éprouvante : elles font souvent l'objet de phénomènes de mantrumping et de mansplaining¹⁷⁹. Ainsi, « 27,3% des femmes parlementaires interrogées ont déjà subi, dans les médias traditionnels, des images ou des commentaires hautement irrespectueux avec une connotation sexuelle.... Les médias ont tendance à les ramener à leur « condition féminine » [et aux stéréotypes comme] les valeurs de douceur, de maternité, de serviabilité et de beauté...et auront plus tendance à s'intéresser à leur vie privée, à leur âge, leur poids, leur choix vestimentaire ou leur apparence en général [plutôt qu'à une personne élaborant son propre projet et sa vision du bien. Pire], les femmes politiques sont critiquées avec véhémence lorsqu'elles présentent des comportements ou caractéristiques considérées comme masculines. En véhiculant ces images stéréotypées des candidates..., les médias contribuent véritablement à limiter le nombre de politiciennes élues...

¹⁷⁶ FPS, analyse 2018 : « Femmes politiques et médias », p.3, 4, 11, 12 (<http://www.femmesprevoyantes.be/wp-content/uploads/2018/07/Analyse2018-femmes-medias-et-politique.pdf>).

¹⁷⁷ FPS, analyse 2018 : « Femmes politiques et médias », p.6, 7, 8 (<http://www.femmesprevoyantes.be/wp-content/uploads/2018/07/Analyse2018-femmes-medias-et-politique.pdf>).

¹⁷⁸ FPS, analyse 2018 : « Femmes politiques et médias », p.11 (<http://www.femmesprevoyantes.be/wp-content/uploads/2018/07/Analyse2018-femmes-medias-et-politique.pdf>).

¹⁷⁹ Mantrumping : dénoncer la fréquence à laquelle les hommes interrompent les femmes

Mansplaining : tendance des hommes à expliquer aux femmes (avec condescendance) des sujets qui les concernent, qu'elles maîtrisent, voire même qu'elles ont conceptualisés.

Plus inquiétant, les plateformes en ligne sont une porte ouverte à des commentaires offensants et principalement à des discours de haine et de sexisme (27,3% dans les médias traditionnels à 41,8% sur les réseaux sociaux) ». ¹⁸⁰

Cette trop grande discrétion des femmes et/ou cette violence de genre diffusée sur la scène publique entraîne des conséquences au niveau du choix des carrières que pourraient envisager les jeunes filles. Elles risquent de s'autocensurer estimant que tel métier convoité « n'est pas fait pour elle ».

4.9. Culture d'entreprise non inclusive

4.9.1. Le manque d'engagement réel des dirigeants d'entreprise pour l'égalité des genres

« Un rapport d'Accenture et de Girls Who Code (2020) sur la situation des femmes travaillant dans les secteurs de l'IT aux Etats-Unis » [a mis en évidence le départ prématuré des femmes qui travaillent dans le numérique] : environ 50% des femmes employées délaissent leur boulot avant même d'avoir 35 ans [contre 20% dans d'autres secteurs d'activités]. 35% ont indiqué que la culture d'entreprise non inclusive est la raison principale de leur départ...

[Au niveau des procédures de recrutement], la préférence est donnée aux hommes, à compétences égales, lors du 1^{er} engagement. Ainsi, au moment de nommer les managers, les femmes sont moins nombreuses et moins souvent choisies... Les dirigeants d'entreprise du secteur du numérique ne sont pas très nombreux (19%) à vouloir attirer proactivement des femmes au sein de leur personnel. Le reste des dirigeants de ces secteurs estiment que le genre n'est pas un critère à prendre en compte lors du recrutement ». ¹⁸¹ « Et lorsqu'on leur a demandé ce qu'ils faisaient concrètement pour attirer ce personnel féminin, à peine 2% remettaient leur culture d'entreprise en question ». ¹⁸²

Au niveau des possibilités de formation en entreprise, une étude de JUMP (2019)¹⁸³ a montré que les femmes sont prêtes à suivre des formations (94%) ou le font déjà (40% des 91%). Parmi ces 40%, seules 8% d'entre-elles suivent une formation dans un cadre fixé par leur employeur (temps libéré sur le temps de travail, formation financée par l'entreprise), ce qui veut dire que plus de 30% d'entre-elles suivent des formations par leurs propres moyens (le soir par e-learning, via des séminaires spécifiques...). Le problème est que les entreprises n'identifient pas les femmes comme des personnes qui vont pouvoir acquérir ces nouvelles compétences pour pouvoir accéder à une autre type de carrière au sein de l'entreprise.¹⁸⁴

¹⁸⁰ FPS, analyse 2018 : « Femmes politiques et médias », p.6, 7, 8, 11 (<http://www.femmesprevoyantes.be/wp-content/uploads/2018/07/Analyse2018-femmes-medias-et-politique.pdf>).

¹⁸¹ Digital Wallonia, 08.03.21 : « Femmes et numériques : qu'est-ce qui coince ? » (<https://www.digitalwallonia.be/fr/publications/femmes-et-numerique-2>).

¹⁸² Digital Wallonia, 06.02.20 : « Décryptage de l'inégalité hommes-femmes dans les secteurs du numérique » (<https://www.digitalwallonia.be/fr/publications/femmes-et-numerique>).

¹⁸³ JUMP, 2019 : « Women are ready for the Digital Future » (<http://jump.eu.com/studies/>).

¹⁸⁴ Comité Femmes et Sciences, 5.02.20 : colloque « Les enjeux du numérique pour les femmes et filles de science », intervention de Mme Isabella LENARDUZZI.

4.9.2. Le sexisme sur le lieu de travail

« Selon une enquête de grande envergure conduite par JUMP (2018) auprès de plus de 4000 femmes belges et françaises, 94% d'entre elles rapportent avoir subi du sexisme dans un cadre professionnel : 8 femmes sur 10 ont dû faire face à de la condescendance lors des échanges verbaux avec leurs collègues masculins (mansplaining) et/ou des pratiques d'invisibilisation dans les espaces de réunion (manterrupting), 7 femmes sur 10 ont été l'objet de commentaires intrusifs et/ou déplacés sur leur apparence ou leur vie privée ainsi que de regards et/ou de gestes déplacés ; 1 femme sur 2 a subi des blagues sexistes et 1 femme sur 5 a subi des violences physiques. Il est à noter que 80% d'entre elles n'ont pas dénoncé les faits par peur de représailles [licenciement, démission à cause d'un climat professionnel devenu trop hostile] ou parce qu'elles pensaient que leur entreprise ne prendrait pas au sérieux leur témoignage ». ¹⁸⁵

Lors des réunions virtuelles, « les employées universitaires sont 10% de plus à déclarer avoir plus de difficultés à faire entendre leurs voix par rapport à leurs collègues masculins. Cela s'explique en partie par l'impossibilité de pouvoir s'appuyer sur les signes de la communication verbale (geste de la main, regards, hochement de tête, etc.) pendant les réunions... ». ¹⁸⁶

Outre la pression énorme qui repose sur les femmes au niveau des charges domestiques et de la garde des enfants pendant le confinement, les femmes de niveau supérieur doivent faire face à une série de micro-agressions dont les plus courantes sont ¹⁸⁷ :

- Etre considérée comme ne pas être assez bonne pour occuper un poste de direction ;
- Donner davantage de preuves de sa compétence et s'acquitter de normes de rendement plus élevées qu'un homme ;
- Voir ses contributions ignorées (manque de visibilité) ou son expertise remise en cause plus fréquemment (crédibilité) ;
- Faire l'objet d'interactions non professionnelles (harcèlement, réflexion sur la tenue vestimentaire) et/ou entendre des remarques dégradantes sur soi et sur des personnes comme soi (pas la confiance nécessaire pour occuper un poste de direction, incapable de gérer le stress, jalousie entre femmes...) » ;
- Être pris à tort par un collaborateur « plus junior » (apporter le café, ramasser les tasses après la réunion) ;

¹⁸⁵ 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.44 (www.adviesraad-gelijke-kansen.irisnet.be/wp_content/uploads/2021/04/CONSEIL-BXL-EGALITE-FEMMES-HOMMES_RAPPORT-FR-COVID19-2021_DEF-003.pdf).

¹⁸⁶ FPS, analyse 2021 : « Femmes et télétravail en période COVID-19 : quels enseignements tirer pour la mise en place d'un télétravail structurel ? », p.15 (<https://www.femmesprevoyantes.be/wp-content/uploads/2021/04/Analyse2021-femmes-et-TT.pdf>).

¹⁸⁷ Digital Wallonia, 06.02.20 : « Décryptage de l'inégalité hommes-femmes dans les secteurs du numérique » (<https://www.digitalwallonia.be/fr/publications/femmes-et-numerique>) et 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#>) et Open Access Government, 11.02.20 : « Journée internationale des femmes et des filles de science : déficit de compétences en STIM », (<https://www.openaccessgovernment.org/international-day-of-women-and-girls-in-science-stem-skills-gap/82246/>).

- Lorsque les enjeux sont élevés, faire l'objet de critiques plus élevées et être confrontées à un jugement plus sévère, être plus susceptibles d'assumer la responsabilité de l'échec.

Face aux enjeux élevés post-COVID-19, « les femmes de niveau supérieur sont 1,5 fois plus susceptibles que les hommes de penser à rétrograder leur rôle ou à quitter le marché du travail... »¹⁸⁸.

4.9.3. Les femmes « onlys » dans les secteurs technologiques

Les femmes de niveau supérieur sont également près de deux fois plus susceptibles que les femmes dans l'ensemble d'être « seules », c'est-à-dire la seule ou l'une des seules femmes au travail. Cela s'accompagne de ses propres défis: les femmes qui sont **onlys** sont plus susceptibles que les femmes qui travaillent avec d'autres femmes de ressentir la pression du milieu masculin : elles ont tendance à être isolées, à quitter plus vite le travail « *parce qu'il y a une forme de combat quotidien, ce qui est usant* ». ¹⁸⁹

5. PERSPECTIVES DE DEVELOPPEMENT POUR LES ENTREPRISES INCLUSIVES

Selon Mme LENARDUZZI¹⁹⁰, si on avait autant de femmes que d'hommes dans le secteur du numérique, on aurait une augmentation de 16 milliards au niveau du PIB global de l'UE.

*« L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes peut permettre d'accroître les performances sociales, commerciales et financières de l'entreprise. Ainsi, différentes études ont démontré la corrélation (qui n'est pas synonyme de causalité) entre la féminisation des effectifs, du management et la performance économique... Le chercheur Michel FERRARY démontre, au début des années 2000, que les équipes les plus mixtes sont aussi les plus engagées et les plus productives. Il met en évidence l'existence d'un différentiel de productivité de 48,6% entre une entreprise ayant moins de 35% de femmes dans ses équipes et une entreprise en comptant davantage ».*¹⁹¹

¹⁸⁸ 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#>).

¹⁸⁹ Comité Femmes et Sciences, 5.02.20 : colloque « Les enjeux du numérique pour les femmes et filles de science », intervention de Mme Hélène RAIMOND.

¹⁹⁰ Comité Femmes et Sciences, 5.02.20 : colloque « Les enjeux du numérique pour les femmes et filles de science », intervention de Mme Isabelle LENARDUZZI.

¹⁹¹ Plateforme RSE, 09.19 : « Engagement pour l'égalité femmes-hommes des entreprises actives à l'international », p35 (<https://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/fs-rse-engagement-egalite-femmes-hommes-septembre-2019.pdf>).

Au niveau des grandes entreprises européennes et américaines, « les études montrent que le bénéfice avant impôt est 21% supérieur en cas de mixité à tous les niveaux hiérarchiques de l'entreprise (MC Kinsey, « Delivering through diversity », 2018) tandis que la rémunération du capital à risque levé par les femmes entrepreneuses dans le numérique est 12% plus élevé que celui mobilisé par les hommes (Boston Consulting Group, « When it comes to revenues, women entrepreneurs are pummeling the guys », 2018) ». ¹⁹²

Selon une enquête menée par l'OIT « auprès de 13 000 entreprises dans 70 pays, plus de 57% des personnes interrogées admettent que les initiatives en faveur de la diversité de genre améliorent les résultats des entreprises. Près de ¾ des entreprises particulièrement attentives à la diversité de genre dans leurs postes à responsabilité disent enregistrer une augmentation de leurs bénéfices de 5 à 20%, voire 10 à 15% pour une majorité d'entre-elles... plus de 54% disent avoir constaté des progrès en terme de créativité, d'innovation et d'ouverture, autant déclarent que le fait de privilégier effectivement la parité a renforcé l'image de marque de leur entreprise et près de 37% estiment que cela leur permet de mieux évaluer l'opinion des clients... Le rapport indique qu'on commence à constater les effets bénéfiques de la diversité de genre lorsque les femmes occupent 30% des postes de cadres dirigeants ou de cadres supérieurs ». ¹⁹³

Le Credit Suisse Research Institut (2017) a constaté que « les entreprises comptant au moins une administratrice dégageraient 3,5% de rendement en plus par rapport à celles exclusivement gérées par des hommes ». ¹⁹⁴

Les femmes de haut niveau ont un impact vaste et significatif sur la culture d'entreprise :

- **Par rapport au personnel** : Elles « sont plus susceptibles que les hommes de niveau supérieur d'adopter des politiques et des programmes favorables aux employés et de défendre la diversité raciale et de genre : plus de 50% des femmes de niveau supérieur disent qu'elles prennent systématiquement publiquement position en faveur de l'équité entre les sexes et la race au travail, comparativement à environ 40% des hommes de niveau supérieur. Et elles sont plus susceptibles d'encadrer et de parrainer d'autres femmes : 38% des femmes de niveau supérieur encadrent ou parrainent actuellement une ou plusieurs femmes de couleur, comparativement à seulement 23% des hommes de niveau supérieur. Si les femmes leaders quittent le marché du travail, les femmes à tous les niveaux pourraient perdre leurs alliées et championnes les plus puissantes ». ¹⁹⁵

¹⁹² Digital Wallonia, 8.03.21 : « Femmes et numériques : qu'est-ce qui coince ? »

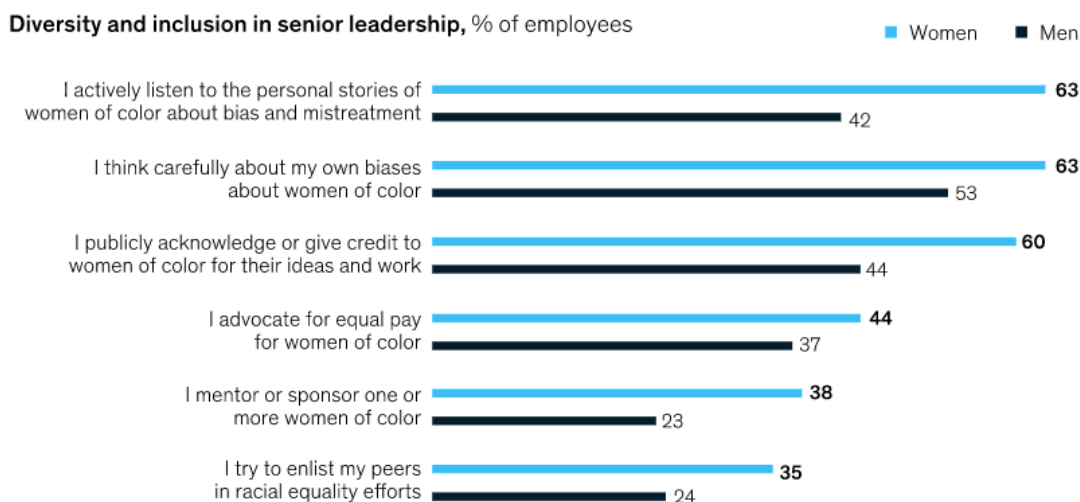
(<https://www.digitalwallonia.ne/fr/publications/femmes-et-numerique-2>).

¹⁹³ 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).

¹⁹⁴ Plateforme RSE, 09.19 : « Engagement pour l'égalité femmes-hommes des entreprises actives à l'international », p36 (<https://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/fs-rse-engagement-egalite-femmes-hommes-septembre-2019.pdf>).

¹⁹⁵ 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#>).

Senior-level women are much more likely than senior-level men to practice allyship.



Source: Women in the Workplace 2020, LeanIn.Org and McKinsey, 2020

Source : MCKINSEY, 30.09.20 : « Les femmes sur le lieu de travail 2020 »

- **Par rapport à la clientèle** : elles ont « meilleure compréhension des attentes et des besoins des clients, meilleure écoute, plus grande créativité, offre de produits et services mieux adaptée, conquête de nouveaux clients, de nouveaux marchés et plus grande fidélisation des clients grâce à l'amélioration de l'image de l'entreprise...¹⁹⁶

« S'engager dans une démarche égalité femmes-hommes contribue par ailleurs à élargir le vivier de candidats, à éviter une pénurie de main-d'œuvre, à fidéliser et renforcer l'implication des collaborateurs, et à apporter des aménagements ergonomiques – et plus largement en termes de conditions de travail – qui profitent à tous ».¹⁹⁷

¹⁹⁶ Plateforme RSE, 09.19 : « Engagement pour l'égalité femmes-hommes des entreprises actives à l'international », p37 (<https://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/fs-rse-engagement-egalite-femmes-hommes-septembre-2019.pdf>).

¹⁹⁷ Plateforme RSE, 09.19 : « Engagement pour l'égalité femmes-hommes des entreprises actives à l'international », p37 (<https://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/fs-rse-engagement-egalite-femmes-hommes-septembre-2019.pdf>)

6. PISTES DE REFLEXION POUR AMELIORER LA MIXITE DANS LES SECTEURS PROFESSIONNELS

6.1. Renforcer l'offre d'accueil de la petite enfance et des personnes dépendantes

L'inégale répartition des tâches domestiques et familiales au sein du couple constitue un frein majeur pour l'insertion des femmes sur le marché de l'emploi. *« On ne soulignera jamais assez que les différences de genre sur le marché du travail ne peuvent être éliminées qu'en disposant de suffisamment de places d'accueil de qualité, accessibles et abordables financièrement, et de places d'accueil pour les autres personnes dépendantes. De plus, la garde d'enfants et les autres systèmes d'accueil devraient, tout comme les autres secteurs de la société, correspondre davantage aux différentes structures familiales, par exemple, les parents isolés, les familles recomposées ou la coparentalité, ainsi qu'aux formes de travail plus flexibles. »*¹⁹⁸

Le CWEHF rappelle que le Gouvernement wallon s'est engagé à vouloir augmenter le taux d'emploi des wallons et des wallonnes. Le plan « Genre » (mesure 31) prévoit un *« élargissement du bénéfice de l'intervention du FOREM dans les frais de crèche et de garderie aux chercheur.euse.s d'emploi, chef.fe.s de famille monoparentale (prioritairement), accompagné.e par le FOREM dans le cadre d'une recherche active d'emploi ou bénéficiant d'une dispense pour une reprise d'études ou de formation non couverte par un contrat F7obis31 »*¹⁹⁹. C'est un bon début mais il faut poursuivre la réflexion pour pouvoir proposer à tout parent en recherche d'emploi ou en emploi des solutions de garde de leurs enfants.

Get Up Wallonia avance la nécessité de construire « 5465 places d'accueil de la petite enfance [pour réduire] partiellement certains freins à l'entrée/maintien sur le marché de l'emploi (principalement les femmes) ».

Par ailleurs, le Gouvernement de la FWB²⁰⁰ s'est engagé à mettre en œuvre progressivement la réforme des milieux d'accueil, en veillant à l'accroissement de l'offre des places d'accueil et à la qualité de formation du personnel. Dans cette perspective, il propose notamment :

- *« d'améliorer l'offre de l'accueil de la petite enfance et tendre... vers un taux de couverture minimum de places d'accueil dans toutes les communes tenant compte des demandes...et également des situations de pauvreté et de monoparentalité ;*
- *d'offrir des solutions d'accueil accessibles financièrement qui répondent aux besoins des parents (heures d'ouverture, taux de présence des enfants...);*
- *de veiller à l'accessibilité des haltes-accueil aux familles à faibles revenus ;*
- *de poursuivre la réflexion visant à augmenter les places disponibles dans les différents milieux d'accueil ;*

¹⁹⁸ IEFH, 2021 : « Rapport sur l'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique », p.80 (https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/136_-_rapport_ecart_salarial_2021_o.pdf).

¹⁹⁹ Plan genre 2020-2024 de la Wallonie, avril 2021, p. 36, 37 (<http://actionsociale.wallonie.be/sites/default/files/Plan%20genre%202020-2024.pdf>).

²⁰⁰ Déclaration de politique de la Fédération Wallonie-Bruxelles 2019-2024, p.27 (<https://gouvernement.cfwb.be/files/Documents/Declaration%20de%20politique%20Communautaire%202019-2024.pdf>).

- *de développer l'offre de garde d'enfants malades permettant d'éviter de devoir prendre congé... ».*

Le CWEHF insiste sur l'urgence de mettre en œuvre ces engagements pour lever ce frein structurel par rapport à la carrière professionnelle des femmes, tout en rappelant également l'urgence de renforcer les services pour les publics plus âgés (jeunes enfants, adolescents et adultes) en situation de dépendance : accueil extrascolaire, services de garde-malades, services de répit et de prise en charge des personnes en perte d'autonomie afin de réduire la charge mentale des femmes par rapport à la gestion domestique.

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

6.2. Intégrer le genre dans les actions politiques de relance

Etant arrivé à un moment de transition, il est crucial que la réflexion politique puisse se baser sur une connaissance des enjeux. Il convient de mettre en place une série d'analyses/monitoring genrés sur les thématiques suivantes :

- *« Un monitoring permettant de disposer d'un « paysage objectivé de l'enseignement obligatoire et supérieur dans les filières STEMs [et les autres filières] permettant d'avoir une vision de leurs évolutions, notamment les déperditions constatées en cours de cycle (passage du 2^{ème} degré au 3^{ème} degré du secondaire, puis du secondaire au supérieur, fin du BAC1), et [de voir la plus-value apportée par les formations mixtes (STEM/sciences humaines, STEM/disciplines artistiques...) en terme de rééquilibrage filles-garçons. Il serait utile de compléter cet outil par des enquêtes objectivant les raisons de ces défections, de vérifier s'il y aurait un lien entre] « les milieux socioéconomiques et socioculturels fragilisés qui apparaissent de facto exclus des filières STEMs » ;²⁰¹*
- Une analyse de la situation entre terme d'embauches directes des hommes et des femmes (lien direct formation-emploi)²⁰² dans les secteurs STEMs et non-STEMs.

Une base de données statistiques sexuées consolidée est indispensable pour pouvoir mesurer dans tous les secteurs les effets de genre de la crise liées à la COVID-19 en terme de « contentions de l'épidémie (télétravail, confinement, mises à l'arrêt de certains secteurs...) et de relance régionale de manière intersectionnelle »²⁰³.

²⁰¹ Pôle « Politique scientifique » : avis SCIEN.20.01.AV du 24 mars 2020 « Renforcer l'attractivité des filières STEM », p.3 (<https://www.cesewallonie.be/sites/default/files/uploads/avis/SCIEN.20.01.AV%20-%20STEM.pdf>).

²⁰² Pôle « Politique scientifique » : avis SCIEN.20.01.AV du 24 mars 2020 « Renforcer l'attractivité des filières STEM », p.4 (<https://www.cesewallonie.be/sites/default/files/uploads/avis/SCIEN.20.01.AV%20-%20STEM.pdf>).

²⁰³ 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.61 (www.adviesraad-gelijke-kansen.irisnet.be/wp_content/uploads/2021/04/CONSEIL-BXL-EGALITE-FEMMES-HOMMES_RAPPORT-FR-COVID19-2021_DEF-003.pdf).

Une attention particulière sera portée sur les différents types d'emploi à temps partiel afin de pouvoir analyser plus finement la qualité de travail des travailleur.euse.s.

Enfin, un monitoring et une évaluation de « *tous les dispositifs de crise et de relance à intervalles réguliers [seront à mettre en place afin de pouvoir] opérer les corrections qui s'imposent en cas d'inégalité* ». ²⁰⁴

Le plan de relance devra également :

- « *Prendre la mesure de la fracture numérique et y apporter une réponse égalitaire en veillant à :*
 - *Faire une analyse genrée de la fracture numérique ;*
 - *Déconstruire les stéréotypes genrés liés à la fracture numérique ;*
 - *Élargir l'offre de formation et l'adapter aux différents publics ;*
 - *Garantir l'accès gratuit à la connexion internet* ». ²⁰⁵
- « *Corriger la sous-valorisation salariale pour les secteurs dits féminins afin d'en accroître l'attractivité.... corriger les inégalités salariales pour des niveaux identiques de qualification et de pénibilité, les indices de pénibilité devant être étendus de sorte à englober les métiers qui exposent directement les professionnel.le.s à la souffrance psychologique et/ou physique du public* » ; ²⁰⁶
- « *Assurer l'égaconditionnalité*²⁰⁷ *des mesures de soutien et de relance à destination des indépendantes ainsi que celle des initiatives de rééquilibrage* ». ²⁰⁸

²⁰⁴ 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.61 (www.adviesraad-gelijke-kansen.irisnet.be/wp_content/uploads/2021/04/CONSEIL-BXL-EGALITE-FEMMES-HOMMES_RAPPORT-FR-COVID19-2021_DEF-003.pdf).

²⁰⁵ 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.62 (www.adviesraad-gelijke-kansen.irisnet.be/wp_content/uploads/2021/04/CONSEIL-BXL-EGALITE-FEMMES-HOMMES_RAPPORT-FR-COVID19-2021_DEF-003.pdf).

²⁰⁶ 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.64 (www.adviesraad-gelijke-kansen.irisnet.be/wp_content/uploads/2021/04/CONSEIL-BXL-EGALITE-FEMMES-HOMMES_RAPPORT-FR-COVID19-2021_DEF-003.pdf).

²⁰⁷ « *Selon ce principe, l'ensemble des financements publics sont conditionnés par la validation stricte de critères d'Égalité des genres* ».

²⁰⁸ 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.65 (www.adviesraad-gelijke-kansen.irisnet.be/wp_content/uploads/2021/04/CONSEIL-BXL-EGALITE-FEMMES-HOMMES_RAPPORT-FR-COVID19-2021_DEF-003.pdf).

6.3. Promouvoir une politique inclusive au sein des entreprises

6.3.1. Appliquer les lois

- Loi du 22 avril 2012

Les 3 Conseils « égalités entre hommes et femmes » recommandent la mise en œuvre d'un « plan d'action coordonné avec tous les niveaux de pouvoir pour mettre à disposition les moyens nécessaires à une correcte application de la loi du 22 avril 2012 de lutte contre l'écart salarial entre les hommes et les femmes impliquant les partenaires sociaux au niveau interprofessionnel, sectoriel et de l'entreprise. La première tâche consiste en une évaluation de l'impact de la révision sexuellement neutre des classifications des métiers, tâches et fonctions et sa mise en conformité avec le « check list non sexisme » de l'IEFH ». ²⁰⁹

Ensuite, un certain nombre d'adaptions devraient être apportées « telles que la définition d'objectifs clairs mais aussi l'instauration de mécanismes de contrôles et de sanctions... Actuellement, l'inspection sociale peut déjà intervenir indirectement contre le caractère potentiellement non neutre sur le plan du genre de la classification de fonctions dans le secteur, par le biais de l'infraction de non-respect de la convention collective de travail applicable, qui est dans tous les cas liés aux salaires du secteur.... Si un contrôle systématique n'est pas possible avec les ressources actuelles, il devrait au moins être possible pour l'inspection sociale d'effectuer un contrôle aléatoire. Des sanctions claires en cas de violation doivent être définies par cette obligation, conformément à d'autres réglementations de la législation relative au travail... Au niveau interprofessionnel, le fait de prévoir un retour d'information à l'IEFH constituerait une étape utile. Au niveau de l'entreprise, la discussion sur l'égalité de genre et les mesures prises devraient également faire l'objet d'un suivi ». ²¹⁰

- Loi du 28 juillet 2011

La loi visant à garantir la présence des femmes dans le Conseil d'administration des entreprises publiques autonomes, des sociétés cotées et de la Loterie Nationale commence à produire ses effets. « Pour continuer à progresser, un monitoring de la loi doit être effectué et des mesures d'accompagnement développées. De plus, la loi doit idéalement être élargie aux entreprises non cotées en bourse. Afin de continuer à garantir l'équilibre de genre dans le processus décisionnel au sein des entreprises, il est nécessaire d'adopter des dispositions contraignantes concernant la représentation des femmes au sein des comités de direction des grosses entreprises. Actuellement, le pourcentage de femmes y est en effet moins élevé que dans les conseils d'administration, à savoir 10% en 2012 et 18% en 2017 ». ²¹¹

²⁰⁹ Conseil fédéral des Chances entre Hommes et Femmes, CEFH et CWEHF, 30 avril 2019 : « Mémoire 2019 en vue des élections européennes, fédérales et régionales », p.13 (https://www.cesewallonie.be/sites/default/files/uploads/publications/pdf/Memorandum%20commun2019_FR.pdf).

²¹⁰ IEFH, 2021 : « Rapport sur l'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique », p.79 (https://iqvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/136_-_rapport_ecart_salarial_2021_o.pdf).

²¹¹ IEFH, 2021 : « Rapport sur l'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique », p.81 (https://iqvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/136_-_rapport_ecart_salarial_2021_o.pdf).

D'autres mesures pourraient encore faire progresser l'égalité entre hommes et femmes :

- « Assurer la parité au sein de toutes les instances de décisions et comités d'expert.e.s tant dans le secteur public que le privé (secteur marchand et non marchand) » ;²¹²
- « fixer des objectifs individuels précis et, notamment des critères en matière d'égalité femmes-hommes, dans la part variable des rémunérations des instances dirigeantes et des personnes exerçant des responsabilités d'encadrement ». ²¹³
- Convention 190 de l'OIT

L'inégalité hommes-femmes se manifeste également par des comportements de violences sexistes et sexuelles sur le lieu de travail. La Belgique et les entités fédérées doivent s'engager dans la lutte contre ce fléau en ratifiant notamment, à court terme, la Convention 190 de l'OIT sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail (2019).

6.3.2. Lancer des campagnes régionales périodiques à destination des entreprises

Pour que l'égalité hommes-femmes puisse avancer dans le milieu professionnel, il va falloir convaincre les dirigeants d'entreprise, mais aussi le personnel RH et du bien-être au travail, le personnel et les représentant.e.s du personnel..., du bien-fondé « de la plus-value du personnel féminin à tous les échelons de pouvoir pour le développement de l'entreprise et pour inciter les managers à fixer des objectifs adaptés aux spécificités des 2 genres »²¹⁴. Plusieurs campagnes régionales abordant diverses thématiques devront être lancées à très court terme :

- Une campagne sur les stéréotypes sexistes et la nécessité de changer les mentalités ;
- Une campagne sur les violences sexistes et sexuelles au travail avec la diffusion d'outils, notamment le MOOC entreprise sur les violences sexistes et sexuelles au travail (<https://harcelementviolencesexisteentreprise.eu/>);
- Une campagne sur les conséquences du télétravail sur le partage des tâches, le temps des individus et les cyberviolences qui peuvent s'y développer.²¹⁵

²¹² 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.61 (www.adviesraad-gelijke-kansen.irisnet.be/wp-content/uploads/2021/04/CONSEIL-BXL-EGALITE-FEMMES-HOMMES_RAPPORT-FR-COVID19-2021_DEF-003.pdf).

²¹³ Plateforme RSE, 09.19 : « Engagement pour l'égalité femmes-hommes des entreprises actives à l'international », p.92 (<https://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/fs-rse-engagement-egalite-femmes-hommes-septembre-2019.pdf>).

²¹⁴ Digital Wallonia, 8.03.21 : « Femmes et numériques : qu'est-ce qui coince ? » (<https://www.digitalwallonia.ne/fr/publications/femmes-et-numerique-2>).

²¹⁵ 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.65 (www.adviesraad-gelijke-kansen.irisnet.be/wp-content/uploads/2021/04/CONSEIL-BXL-EGALITE-FEMMES-HOMMES_RAPPORT-FR-COVID19-2021_DEF-003.pdf) et FPS, analyse 2021 : « Femmes et télétravail en période COVID-19 : quels enseignements tirer pour la mise en place d'un télétravail structurel ? », p.13 (<https://www.femmesprevoyantes.be/wp-content/uploads/2021/04/Analyse2021-femmes-et-TT.pdf>).

Sur ce dernier point qui demande une vigilance accrue depuis la crise sanitaire, le CWEHF demande qu'une étude genrée puisse quantifier le phénomène, données actuellement manquantes en Belgique.

6.3.3. Développer un cadre de travail « Women friendly » au sein de l'entreprise

- Sensibilisation structurelle

Pour tout le personnel, y compris la direction et les responsables des ressources humaines et du bien-être au travail, il y a lieu de mettre en place une sensibilisation structurelle sur :

- la déconstruction des stéréotypes sexistes, les violences sexistes et sexuelles, les violences conjugales et intrafamiliales. Des outils spécifiques seront également présentés à tout le personnel afin que « *afin que tout.e.s soient en mesure d'identifier ces types d'agression et d'y réagir* » ;²¹⁶
- les nouvelles formes d'organisation du travail et les conséquences du télétravail sur le personnel (conciliation vie privée/vie professionnelle, cyberharcèlement...). Des bonnes pratiques ²¹⁷ pourront également être présentées ;
- la parentalité des hommes : organiser des séances de témoignages de collègues-pères expliquant aux hommes de l'entreprise comment ils ont mis en place la conciliation « père et carrière professionnelle » en mettant en avant tant la performance professionnelle et l'argent que l'épanouissement personnel et familial, sans être pour autant moins ambitieux.²¹⁸

- Politique de ressources humaines inclusive

Une sensibilisation obligatoire à la dimension de genre, présentant des bonnes pratiques au niveau de la gestion du personnel, devra être dispensée auprès des responsables RH et les responsables du bien-être au travail. Diverses mesures sont proposées :

²¹⁶ 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.69 (www.adviesraad-gelijke-kansen.irisnet.be/wp-content/uploads/2021/04/CONSEIL-BXL-EGALITE-FEMMES-HOMMES_RAPPORT-FR-COVID19-2021_DEF-003.pdf).

²¹⁷ 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.65 (www.adviesraad-gelijke-kansen.irisnet.be/wp-content/uploads/2021/04/CONSEIL-BXL-EGALITE-FEMMES-HOMMES_RAPPORT-FR-COVID19-2021_DEF-003.pdf).

²¹⁸ Journée d'études ULG, 8.03.21 : « Carrières, trajectoires professionnelles et conditions de travail des femmes scientifiques », intervention de Mme Hélène RAIMOND et FPS, analyse 2021 : « Femmes et télétravail en période COVID-19 : quels enseignements tirer pour la mise en place d'un télétravail structurel ? », p.6 (<https://www.femmesprevoyantes.be/wp-content/uploads/2021/04/Analyse2021-femmes-et-TT.pdf>).

Au niveau du recrutement :

- « Développer des stratégies de recrutement mixte par le biais de mesures internes, tels que les plans diversité [ou par le biais d'un recrutement intentionnel (on recrute si on a au moins 35% de candidat.e.s en fonction du secteur concerné)] ²¹⁹. Les entreprises pourraient également être encouragées par « des incitants régionaux, qu'ils soient symboliques (label diversité) et/ou financiers (primes, fiscalité...) » ;²²⁰
- Veiller à garantir l'égalité de genre « à la réembauche du personnel mis en chômage économique suite aux fermetures liées à la crise sanitaire ». ²²¹

Rendre le travail plus durable :

- **Réévaluer les objectifs de matière de productivité et de rendement** établies avant la COVID-19 en réinitialisant les normes autour de la flexibilité : femmes et hommes devant être impliqués, à charge égale, dans les tâches domestiques et familiales, il y a lieu de rétablir les limites entre vie professionnelle/vie privée.
Plusieurs actions sont possibles : programmer « les réunions à des jours et heures respectueuses de la vie privée et familiale des télétravailleur.euses »²²², en particulier ceux/celles qui sont seul.e.s avec enfants à charge », mettre en place des « stratégies pour répondre aux e-mails en-dehors des heures de bureau, [en améliorant] la communication sur les heures de travail et la disponibilité au sein des équipes..., s'assurer que le rendement sera mesuré en fonction des résultats, et non du moment, de l'endroit ou du nombre d'heures qu'ils/elles travaillent... ». ²²³ « Actuellement, une loi de 2018 oblige les entreprises à organiser une concertation avec les partenaires sociaux sur la déconnexion mais aucune sanction n'est prévue en cas de non-respect. [L'application] de cette loi pourrait aider à freiner la culture de l'hyper-activité et réactivité professionnelle », ²²⁴ difficilement compatibles avec les responsabilités domestiques et familiales.

²¹⁹ Comité Femmes et Sciences, 5.02.20 : colloque « Les enjeux du numérique pour les femmes et filles de science », intervention de Mme Victoria CANNILLA.

²²⁰ 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.64 (www.adviesraad-gelijke-kansen.irisnet.be/wp-content/uploads/2021/04/CONSEIL-BXL-EGALITE-FEMMES-HOMMES_RAPPORT-FR-COVID19-2021_DEF-003.pdf).

²²¹ 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.62 (www.adviesraad-gelijke-kansen.irisnet.be/wp-content/uploads/2021/04/CONSEIL-BXL-EGALITE-FEMMES-HOMMES_RAPPORT-FR-COVID19-2021_DEF-003.pdf).

²²² FPS, analyse 2021 : « Femmes et télétravail en période COVID-19 : quels enseignements tirer pour la mise en place d'un télétravail structurel ? », p.16 (<https://www.femmesprevoyantes.be/wp-content/uploads/2021/04/Analyse2021-femmes-et-TT.pdf>).

²²³ 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#>).

²²⁴ FPS, analyse 2021 : « Femmes et télétravail en période COVID-19 : quels enseignements tirer pour la mise en place d'un télétravail structurel ? », p.6 (<https://www.femmesprevoyantes.be/wp-content/uploads/2021/04/Analyse2021-femmes-et-TT.pdf>).

- **Reconsidérer la politique des congés** : en rendant les congés existants plus accessibles 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 (les congés parentaux étant souvent épuisés à ce moment-là) ou pour alléger sa fin de carrière.
- **Organisation du travail au quotidien** : : développer la confiance en soi des femmes, ce qui nécessite une reconnaissance et une valorisation « des projets et travaux portés par des femmes ». ²²⁵ Des opportunités de mise en relation seront également à privilégier via des équipes mixtes et riches en diversité (genre, expérience, orientation sexuelle, culture...) afin de pouvoir penser à tous les types de situation au moment de l'élaboration d'un projet. ²²⁶ Lors des réunions virtuelles, un modérateur.trice veillera « à la distribution de la parole et à la juste répartition des temps de parole entre les participant.e.s ». ²²⁷
- **Tolérance O en matière de sexisme sur le lieu de travail**, ce qui nécessite l'application de « sanctions claires pour les auteurs des violences [employeur et employé.e.s] sur le lieu de travail » ²²⁸ et de travailler sur la neutralité des locaux (territoire non marqué), notamment les affiches, la décoration, ainsi que sur la communication (site WEB, image du domaine...).

Au niveau des promotions :

La notion de parcours professionnel ²²⁹ doit être intégrée aux pratiques managériales, ce qui implique notamment de :

- Mettre en place un monitoring pour suivre les résultats des promotions et des augmentations selon le sexe, ainsi que la répartition des mises à pied et des congés selon le sexe ;
- Promouvoir le congé-éducation payé et veiller à ce qu'il soit plus accessible aux femmes et au personnel travaillant à temps partiel ;

²²⁵ Plateforme RSE, 09.19 : « Engagement pour l'égalité femmes-hommes des entreprises actives à l'international », p.93 (<https://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/fs-rse-engagement-egalite-femmes-hommes-septembre-2019.pdf>).

²²⁶ Marie-Claire, 19.07.18 : « Le numérique est-il sexiste ? la réponse avec Laurence SCHUURMAN, Young ICT Lady of the Year » (<https://marieclaire.be/fr/numerique-et-sexisme-laurence-schuurman/>) et Comité Femmes et Sciences, 5.02.20 : colloque « Les enjeux du numérique pour les femmes et filles de science », intervention de Mme Chantal MORLEY.

²²⁷ FPS, analyse 2021 : « Femmes et télétravail en période COVID-19 : quels enseignements tirer pour la mise en place d'un télétravail structurel ? », p.16 (<https://www.femmesprevoyantes.be/wp-content/uploads/2021/04/Analyse2021-femmes-et-TT.pdf>).

²²⁸ 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.69 (www.adviesraad-gelijke-kansen.irisnet.be/wp-content/uploads/2021/04/CONSEIL-BXL-EGALITE-FEMMES-HOMMES_RAPPORT-FR-COVID19-2021_DEF-003.pdf).

²²⁹ Plateforme RSE, 09.19 : « Engagement pour l'égalité femmes-hommes des entreprises actives à l'international », p.57 (<https://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/fs-rse-engagement-egalite-femmes-hommes-septembre-2019.pdf>).

- Procéder à un recrutement intentionnel au niveau des promotions : ouvrir une promotion si on a au moins 20% de femmes candidates » ;²³⁰
- Proposer des mesures spécifiques pour « garantir la visibilité des femmes et leur promotion à des domaines stratégiques de l'entreprise ». ²³¹

Encourager le mentorat :

Que ce soit en entreprise ou pour les candidat.e.s créateur.trice.s d'activité, des dispositifs de mentoring et de coaching peuvent être mis en place pour accompagner les femmes dans leur évolution professionnelle, via « un mentor, les managers, les collègues ou les réseaux d'échanges internes et externes ». ²³² « Une attention particulière sera accordée au niveau de la création d'activités par les femmes d'origine étrangère » ²³³.

L'accompagnement spécifique aux femmes créatrices d'entreprise peut se combiner soit avec une sensibilisation au genre (stéréotypes et rôles sociaux) dans des groupes mixtes » ²³⁴, soit avec la mise en place de réseaux non-mixtes pour aider les femmes à augmenter leur empowerment, le but de ces réseaux étant « de construire une identité individuelle, collective et professionnelle par les femmes et pour les femmes ». ²³⁵

- Plan « égalité des chances » des entreprises

« Les formulaires qui ont été introduits par l'AR du 25 avril 2014 relatif au rapport d'analyse sur la structure de la rémunération en application de la loi du 22 avril 2012, [doivent inclure des] chiffres relatifs à l'écart salarial. [D'autres indicateurs doivent être intégrés] dans le rapport d'analyse, tels que les chiffres relatifs au taux d'emploi [temps plein et temps partiel] par sexe, tant sur le plan de postes de travail qu'en équivalent temps plein, la proportion de genre parmi les travailleur.euse.s, aux fonctions dirigeantes et dans les catégories professionnelles, la proportion de genre au niveau des avantages extralégaux accordés, pour ce qui est du nombre et de la valeur, la proportion de genre au niveau des formations assurées par les entreprises par type de formation, en termes de durée et de valeur ». ²³⁶

²³⁰ Comité Femmes et Sciences, 5.02.20 : colloque « Les enjeux du numérique pour les femmes et filles de science », intervention de Mme Victoria CANNILLA.

²³¹ 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).

²³² Plateforme RSE, 09.19 : « Engagement pour l'égalité femmes-hommes des entreprises actives à l'international », p.59 (<https://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/fs-rse-engagement-egalite-femmes-hommes-septembre-2019.pdf>).

²³³ CWEHF, 2018 : mémorandum en vue des élections communales et provinciales du 14 octobre 2018, p. 13 (https://www.cesewallonie.be/sites/default/files/uploads/publications/pdf/2018_MemorandumCWEHF.pdf).

²³⁴ CWEHF, 2014 : Mémorandum en vue des élections fédérales, régionales et européennes de 2014, p. 12 (<https://cwehf.be/category/memorandum-2014/>).

²³⁵ FAURE Laura, 8.03.21 : « L'absence des femmes dans les métiers des technologies. Pourquoi les informaticiennes ont disparu ? », note d'éducation permanente de la Fondation Travail-Université (FTU), n°2021, p.5 (<http://www.ftu.be/index.php/publications/technologie-et-societe/393-l-absence-des-femmes-dans-les-metiers-des-technologies>).

²³⁶ IEFH, 2021 : « Rapport sur l'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique », p.77 (https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/136_-_rapport_ecart_salarial_2021_o.pdf) et 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.62 (www.adviesraad-gelijke-

Par ailleurs, il y a lieu d'encourager « *les entreprises de plus de 50 personnes à la publication des chiffres de la mixité, à la rédaction d'un plan d'égalité et à l'instauration de référent.e.s de l'égalité* ». ²³⁷

Enfin, toute bonne pratique en matière de diversité et d'inclusion dans le monde du travail devra être récompensée et diffusée.

6.4. 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. Un module de déconstruction aux stéréotypes tant féminins que masculins devra être intégré dès le début de la formation.
- Visibiliser les femmes expertes « *sur des sujets généralement attribués aux hommes, comme la sécurité, l'économie ou la défense en mettant en avant des modèles féminins qui créeront dans l'esprit des journalistes et de la population de nouvelles images...* ». ²³⁸
A cette fin, il y aurait lieu d'encourager les journalistes - rédacteur/trice.s à utiliser la base de données EXPERTALIA afin de promouvoir la parole de femmes expertes dans l'espace public ; ²³⁹
- Appliquer le principe : « No Women, no Panel » dans les émissions télévisées et dans celles émises sur d'autres canaux ²⁴⁰ et veiller à l'équilibre des débats 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.
- Informer les partis politiques pour attirer leur attention sur ce phénomène dans l'optique de les encourager à rediriger plus souvent les journalistes vers les femmes de leur liste. ²⁴¹

kansen.irisnet.be/wp-content/uploads/2021/04/CONSEIL-BXL-EGALITE-FEMMES-HOMMES_RAPPORT-FR-COVID19-2021_DEF-003.pdf.

²³⁷ 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.63 (www.adviesraad-gelijke-kansen.irisnet.be/wp-content/uploads/2021/04/CONSEIL-BXL-EGALITE-FEMMES-HOMMES_RAPPORT-FR-COVID19-2021_DEF-003.pdf).

²³⁸ ²³⁸ FPS, analyse 2018 : « Femmes politiques et médias », p.11 (<http://www.femmesprevoyantes.be/wp-content/uploads/2018/07/Analyse2018-femmes-medias-et-politique.pdf>).

²³⁹ Comité Femmes et Sciences, 5.02.20 : colloque « Les enjeux du numérique pour les femmes et filles de science », intervention de Mme la Ministre Bénédicte LINARD.

²⁴⁰ Comité Femmes et Sciences, 5.02.20 : colloque « Les enjeux du numérique pour les femmes et filles de science », intervention de Mme Séverine WATERBLEY.

²⁴¹ FPS, analyse 2018 : « Femmes politiques et médias », p.12 (<http://www.femmesprevoyantes.be/wp-content/uploads/2018/07/Analyse2018-femmes-medias-et-politique.pdf>).

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

Bien que des mesures ponctuelles de sensibilisation et de communication ont été mises en place ces dernières années, force est de constater que la situation n'évolue pas. Il est dès lors urgent de mener une véritable stratégie intégrée sur l'ensemble du parcours d'enseignement ainsi qu'au niveau de la formation continue, partagée par l'ensemble des responsables politiques et regroupant les acteurs/trices concerné.e.s par les différentes thématiques qui se fonderait sur les objectifs suivants :

6.5.1. Intégrer le Gender mainstreaming dans la formation initiale et continue des enseignants

Une réforme de la formation initiale des enseignant.e.s s'impose à court terme afin que chaque enseignant.e sensibilisé.e puisse valoriser le potentiel de l'élève et l'aider à élargir le champ des possibles. Cette réforme doit travailler sur plusieurs volets :

- **Inclusion** : dégenrer le métier d'enseignant.e en adoptant une stratégie d'inclusion pour attirer les garçons dans les Hautes écoles. Augmenter la mixité parmi les enseignant.e.s permettra de réduire la transmission des stéréotypes sexistes, de multiplier les modèles pour les enfants et de réduire la pénurie des enseignant.e.s ;²⁴²
- **Programme du cursus** : intégrer systématiquement le Gender mainstreaming tout au long de la formation, intégrer un module sur la déconstruction des stéréotypes sexistes tant féminins que masculins dès le début de la formation. En effet, autant des formateur.trice.s que des féministes belges, français.e.s et suisses qui ont pu constater que l'intégration d'une perspective de genre au cours de leurs activités pédagogiques « se heurtaient souvent à de fortes réactions antiféministes... Christine FONTANINI (2005) indique ainsi que les statistiques sur lesquelles elle s'appuie en formation afin de mettre en avant la réalité des inégalités auxquelles elle se réfère sont souvent mises en cause par les futur.e.s enseignant.e.s, jugées « dépassées », mais surtout « exagérées » et « trafiquées ». ²⁴³
- **Format des modules de formation continue des enseignant.e.s** : quel que soit le niveau, il est urgent que les professeurs en fonction aient « l'opportunité de suivre la formation continue pour déconstruire une transmission « genrée » du savoir »²⁴⁴.

²⁴² Comité Femmes et Sciences, 5.02.20 : colloque « Les enjeux du numérique pour les femmes et filles de science », intervention de Mme Gaëlle CHAPELLE.

²⁴³ Le PREVOST, 2019 : « Genre et pratique enseignante : les modèles pédagogiques actuels sont-ils égalitaires ? », cahier n°3 de l'Université des femmes, p.93

(www.egalite.cfwb.be/index.php?eID=tx_nawsecuredl&u=0&g=0&hash=102e8606b5d931a5f8790572ac58578b175409a6&file=uploads/tx_cfwbitemsdec/Genre_et_pratique_enseignante.pdf).

²⁴⁴ Digital Wallonia, 8.03.21 : « Femmes et numériques : qu'est-ce qui coince ? » (<https://www.digitalwallonia.ne/fr/publications/femmes-et-numerique-2>).

Comme les enseignant.e.s choisissent de préférence des formations « disciplinaires », l'enjeu est d'intégrer « pour chaque discipline une attention aux interactions porteuses de dynamiques inégalitaires qui se jouent dans la classe, et de fait, une attention « adaptée » à la réalité et à la spécificité de chaque discipline (ainsi les inégalités qui se développent en mathématique ne prennent pas les mêmes formes qu'en cours de français ni les mêmes qu'en cours d'éducation physique). Cette approche transversale permettrait sans aucun doute d'évoluer vers des pratiques plus conscientes du genre ». ²⁴⁵ Il est indispensable « d'outiller les enseignants, éducateurs et formateurs, surtout des filières techniques et professionnelles, afin qu'ils puissent accompagner plus efficacement les jeunes filles inscrites dans des sections traditionnellement masculine ou inversement ». ²⁴⁶

Par ailleurs, « les colloques, séminaires et conférence en sciences de l'éducation proposant une réflexion sur les problèmes actuels de l'école (violence, décrochage scolaire ou inégalités) [doivent systématiquement intégrer] les rapports sociaux de sexe et leurs conséquences concrètes sur les cursus des filles comme des garçons » ; ²⁴⁷

- **Matériel d'instruction officielle** : créer et diffuser un « matériel d'instruction intégrant une perspective de genre dans la lutte contre les inégalités à l'usage des enseignant.e.s » ²⁴⁸ afin d'établir une référence commune et de stimuler des innovations dans les pratiques enseignantes.

6.5.2. Réformer l'enseignement des différentes filières

- Enseignement des sciences

L'enseignement des sciences doit être réformé « de façon à améliorer les performances des élèves et à renforcer leur goût pour les sciences en développant la démarche d'investigation et en mettant mieux en évidence le lien avec la technologie ». ²⁴⁹

²⁴⁵ Le PREVOST, 2019 : « Genre et pratique enseignante : les modèles pédagogiques actuels sont-ils égalitaires ? », cahier n°3 de l'Université des femmes, p.100, 101

(www.egalite.cfwb.be/index.php?eID=tx_nawsecuredl&u=0&g=0&hash=102e8606b5d931a5f8790572ac58578b175409a6&file=uploads/tx_cfwbitemsdec/Genre_et_pratique_enseignante.pdf).

²⁴⁶ FPS, analyse 2015 : « Des femmes parmi les hommes : quels freins aujourd'hui à la mixité ? », p.10 (<http://www.femmesprevoyantes.be/wp-content/uploads/2017/02/Analyse2015-femmes-parmi-les-hommes.pdf>).

²⁴⁷ Le PREVOST, 2019 : « Genre et pratique enseignante : les modèles pédagogiques actuels sont-ils égalitaires ? », cahier n°3 de l'Université des femmes, p.109

(www.egalite.cfwb.be/index.php?eID=tx_nawsecuredl&u=0&g=0&hash=102e8606b5d931a5f8790572ac58578b175409a6&file=uploads/tx_cfwbitemsdec/Genre_et_pratique_enseignante.pdf).

²⁴⁸ Le PREVOST, 2019 : « Genre et pratique enseignante : les modèles pédagogiques actuels sont-ils égalitaires ? », cahier n°3 de l'Université des femmes, p.100

(www.egalite.cfwb.be/index.php?eID=tx_nawsecuredl&u=0&g=0&hash=102e8606b5d931a5f8790572ac58578b175409a6&file=uploads/tx_cfwbitemsdec/Genre_et_pratique_enseignante.pdf).

²⁴⁹ Pôle « Politique scientifique » : avis SCIEN.20.01.AV du 24 mars 2020 « Renforcer l'attractivité des filières STEM », p. 3, 5 (<https://www.cesewallonie.be/sites/default/files/uploads/avis/SCIEN.20.01.AV%20-%20STEM.pdf>) et CESE Wallonie – PPS, 12.20 : « Evaluation de la politique scientifique de la Wallonie et de la Fédération Wallonie-Bruxelles 2018 et 2019 », p.16

(https://www.cesewallonie.be/sites/default/files/uploads/publications/pdf/PPS_rapport2018-2019_o.pdf).

Travailler sur une image positive des filières scientifiques et non scientifiques, permet de répondre à la quête de sens des jeunes qui seraient sensibiliser aux implications concrètes de ce qu'apportent ces filières dans la société.

Quelques mesures concrètes sont proposées par le pôle « politique scientifique »²⁵⁰ :

- Organiser une semaine d'actions STEM, impliquant tous les acteurs/trices du monde des sciences et des technologies, dont les entreprises, pour montrer aux jeunes et à leurs parents, « *la diversité, les réalités et les opportunités offertes par les métiers STEM pour répondre aux enjeux sociétaux actuels et futurs (climat, environnement, alimentaire...)* » ;
- Organiser des événements spécifiques pour les filles pourraient être organisés tout au long de la semaine : « *journées portes ouvertes réservées aux étudiantes dans les facultés de sciences ou de sciences appliquées, rencontre avec des femmes scientifiques ou ingénieures, rencontre avec des entreprises, mise en évidence de la dimension sociale et de l'utilité sociale de certaines professions STEM par des exemples concrets.* ».

Ces mêmes mesures sont tout à fait transposables pour valoriser les filières non STEMs avec une attention particulière pour les garçons, l'objectif prioritaire étant d'encourager les filles à opter pour des études traditionnellement « masculines » et les garçons pour les filières dites « féminines » qui seraient valorisées via ces moments de sensibilisation.²⁵¹

● Vision du numérique

La vision de l'informatique dans l'enseignement doit également être revue : dans le Pacte d'excellence, il est prévu une formation du numérique de 3 à 15 ans et une évaluation du numérique de 8 à 15 ans. Après 15 ans, on voit apparaître une option informatique « pure et dure ». Non seulement, le moment de proposer une option informatique est inadéquat car c'est à ce moment que les filles auront déjà déclaré leur désintérêt pour la filière, mais en plus, il y a de fortes chances que l'on retrouvera des inégalités au niveau du corps professoral : les institutrices de primaire fabriqueront des petits robots ludiques alors que des enseignants masculins au secondaire donneront des cours sur le programme PITON.²⁵²

Ce Pacte prévoit également un référentiel de programmation à partir de la 3^{ème} primaire. Ce référentiel devrait montrer la diversité des métiers en expliquant qu'il n'est pas spécialement nécessaire d'avoir un diplôme en informatique. Il faut mettre les moyens pour que les programmes qui suivent ce référentiel ne reproduisent pas les stéréotypes existants.²⁵³

²⁵⁰ Pôle « Politique scientifique » : avis SCIEN.20.01.AV du 24 mars 2020 « Renforcer l'attractivité des filières STEM », p. 3, 5 (<https://www.cesewallonie.be/sites/default/files/uploads/avis/SCIEN.20.01.AV%20-%20STEM.pdf>) et CESE Wallonie – PPS, 12.20 : « Evaluation de la politique scientifique de la Wallonie et de la Fédération Wallonie-Bruxelles 2018 et 2019 », p.16 (https://www.cesewallonie.be/sites/default/files/uploads/publications/pdf/PPS_rapport2018-2019_o.pdf).

²⁵¹ IEFH, 2021 : « Rapport sur l'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique », p.81 (https://iqvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/136_-_rapport_ecart_salarial_2021_o.pdf).

²⁵² Comité Femmes et Sciences, 5.02.20 : colloque « Les enjeux du numérique pour les femmes et filles de science », intervention de Mmes Fanny BORAITA et Julie HENRY.

²⁵³ Comité Femmes et Sciences, 5.02.20 : colloque « Les enjeux du numérique pour les femmes et filles de science », intervention de Mmes Julie HENRY.

Il est dès lors urgent de développer une culture algorithmique (esprit critique, codage), dès le primaire en donnant la possibilité de créer des sites Web, d'utiliser des jouets robotiques...²⁵⁴. « *Le processus d'appropriation du numérique doit dépasser les compétences liées à la consommation de l'information pour favoriser celles débouchant sur la production de contenus nouveaux* ». ²⁵⁵

- Maintenir l'attrait pour les différentes filières tout au long du parcours scolaire

Plusieurs pistes d'actions sont à promouvoir :

- **Mentorat** : mettre en place un accompagnement (coaching) tant pour les filles que les garçons inscrit.e.s dans les filières atypiques. L'expérience de CODERDOJO (1 enseignant pour 5 élèves) peut être une source d'inspiration à transposer dans le milieu scolaire ;
- **Quota dans les stages** : exiger d'avoir progressivement un taux de 20% de femmes stagiaires dans les métiers à prédominance masculins et 20% d'hommes stagiaires dans les métiers à prédominance féminins ; ²⁵⁶
- **« Role Models »** : Lancer périodiquement des campagnes de sensibilisation présentant des « role models » de femmes faisant carrière dans des métiers à prédominance masculine ou des métiers d'avenir et des « roles models » d'hommes faisant carrière dans des métiers à prédominance féminine.

Pour les « role models » féminins, il serait opportun de faire témoigner des femmes qui avaient une formation de base dans d'autres domaines (domaine littéraire...) et qui se sont orientées par la suite dans les secteurs technologiques (dont l'intelligence artificielle), ce qui permettra de montrer aux filles que c'est accessible pour tout le monde. ²⁵⁷

Il est important de s'interroger sur les « *outils de communication utilisés par les jeunes* » ²⁵⁸ car ils privilégient les réseaux sociaux. Une identification des médias les plus porteurs auprès de ce public sera nécessaire (You Tube, influenceur.euse.s) avant la mise en place d'une campagne de communication axée sur les STEMs et intégrant la dimension de genre.

²⁵⁴ Pôle « Politique scientifique » : avis SCIEN.20.01.AV du 24 mars 2020 « Renforcer l'attractivité des filières STEM », p.2 (<https://www.cesewallonie.be/sites/default/files/uploads/avis/SCIEN.20.01.AV%20-%20STEM.pdf>) et Comité Femmes et Sciences, 5.02.20 : colloque « Les enjeux du numérique pour les femmes et filles de science », intervention de Mme Séverine WATERBLEY et Open Access Government, 11.02.20 : « Journée internationale des femmes et des filles de science : déficit de compétences en STIM » (<https://www.openaccessgovernment.org/international-day-of-women-and-girls-in-science-stem-skills-gap/82246/>).

²⁵⁵ Digital wallonia : « Baromètre citoyens 2019 », p.70 et 71.

(<https://content.digitalwallonia.be/post/20191015165530/2019-Baromètre-citoyens-Brochure.pdf>).

²⁵⁶ Comité Femmes et Sciences, 5.02.20 : colloque « Les enjeux du numérique pour les femmes et filles de science », intervention de Mme Chantal MORLEY.

²⁵⁷ Comité Femmes et Sciences, 5.02.20 : colloque « Les enjeux du numérique pour les femmes et filles de science », intervention de Mme Ségolène MARTIN.

²⁵⁸ Pôle « Politique scientifique » : avis SCIEN.20.01.AV du 24 mars 2020 « Renforcer l'attractivité des filières STEM », p.5 (<https://www.cesewallonie.be/sites/default/files/uploads/avis/SCIEN.20.01.AV%20-%20STEM.pdf>).

6.5.3. Garantir la neutralité en milieu scolaire

- **Territoire non marqué** : il faut veiller à la neutralité au sein du bâtiment scolaire :
 - au niveau des locaux (affiches, décoration), mais aussi de la communication de l'école (site WEB et communication en interne) ;
 - au niveau des cours de récréation : il y a lieu de dégenrer les espaces pour permettre tant aux filles qu'aux garçons d'accéder de manière égalitaire à tous les modules de jeux qui sont répartis dans la cour de récréation.
- **Matériel proposé aux élèves** :
 - En maternelle, promouvoir un accès égalitaire à tous les jeux (cuisinette, poupées, voiture, grues, puzzles...), favoriser les jeux qui éveillent l'appétit pour les sciences, la construction et les métiers du numérique aux filles et pour les sciences humaines, sociales et de santé aux garçons afin de contrecarrer les rôles sociaux véhiculés au sein des familles et de manière plus générale, au sein de notre société ;²⁵⁹
 - « Promouvoir un matériel et des bibliothèques scolaires proposant des livres non seulement débarrassés des stéréotypes de « classes » de genre et d'origine ethnique mais qui ouvrent également des horizons pour les filles et les garçons »²⁶⁰ ;
 - Prévoir des animations sous forme de « jeux vidéo et sur les réseaux sociaux » pour déconstruire les stéréotypes de genre dans les différentes filières de formation.²⁶¹
- **Maisons d'édition** : envisager « la création de systèmes de « labels égalité » pour qu'une attention particulière soit portée à ces thématiques ». ²⁶² « Il est nécessaire de veiller à intégrer des images respectueuses de l'égalité entre les femmes et les hommes... et de veiller à développer des iconothèques plus égalitaires et plus variées... Les notions d'égalité des sexes et de stéréotypes doivent impérativement figurer comme critères d'agrément de manuels scolaires ». ²⁶³

²⁵⁹ Digital Wallonia, 8.03.21 : « Femmes et numériques : qu'est-ce qui coince ? »

(<https://www.digitalwallonia.ne/fr/publications/femmes-et-numerique-2>).

²⁶⁰ CWEHF, 2018 : mémorandum en vue des élections communales et provinciales du 14 octobre 2018, p. 12 (https://www.cesewallonie.be/sites/default/files/uploads/publications/pdf/2018_MemorandumCWEHF.pdf).

²⁶¹ CWEHF, 2018 : mémorandum en vue des élections communales et provinciales du 14 octobre 2018, p. 12, 15 (https://www.cesewallonie.be/sites/default/files/uploads/publications/pdf/2018_MemorandumCWEHF.pdf).

²⁶² Le PREVOST, 2019 : « Genre et pratique enseignante : les modèles pédagogiques actuels sont-ils égalitaires ? », cahier n°3 de l'Université des femmes, p.100

(www.egalite.cfwb.be/index.php?eID=tx_nawsecuredl&u=0&g=0&hash=102e8606b5d931a5f8790572ac58578b175409a6&file=uploads/tx_cfwbitemsdec/Genre_et_pratique_enseignante.pdf).

²⁶³ Femmes plurielles, septembre 2019 : « Femmes et manuels scolaires d'histoire : erreur de mise en page ? », n°67, p.13 (http://www.femmesprevoyantes.be/wp-content/uploads/2019/09/Femmes-plurielle_Sept2019_web.pdf).

6.5.4. Améliorer l'articulation entre le secondaire et le supérieur

- « Développer de partenariats avec les universités, les hautes-écoles, l'enseignement supérieur de promotion sociale, les entreprises et les centres de recherche pour accompagner les écoles et les enseignants.e.s » ;²⁶⁴
- « Réfléchir à une meilleure articulation entre l'enseignement secondaire et l'enseignement supérieur de façon à encourager le passage vers des filières scientifiques et techniques »²⁶⁵, en ciblant des actions spécifiques pour les étudiantes.

6.5.5. Dans le monde de la recherche ²⁶⁶

L'Université, en tant qu'employeur, doit prendre ses responsabilités au niveau de l'intégration du Gender mainstreaming dans les valeurs qu'elle véhicule, ce qui implique à court terme :

- de mettre en place « un programme de sensibilisation à la question de genre et à la promotion des femmes dans les carrières scientifiques en RDI... » ; ²⁶⁷ Une journée annuelle « oser le doctorat » visant à mettre en valeur des parcours de femmes ayant réussi, pourrait être organisée aussi bien en interne qu'en externe ;
- d'imposer une représentation équilibrée 1/3-2/3 dans toutes les commissions, organes de décision, dans les conseils d'administration, les commissions de promotion et de recrutement à l'Université ;
- de privilégier un nombre équilibré hommes-femmes dans le cadre du Prix FRANKI ou des prix Honoris Causa ;
- de promouvoir une gestion de carrière plus inclusive :
 - Harmoniser les statuts (FNRS, FRIA, postes académiques statutaires) pour une harmonisation des droits au congé parental, congé d'allaitement, droit au travail à temps partiel, pause-carrière, temps médical ;
 - Introduire la prolongation de tous les contrats de la durée du congé de maternité et rendre le congé de paternité obligatoire. Cette mesure permettrait de décharger un peu la pression sur les femmes et aux hommes de mieux accepter cette prise de congé pour améliorer leur bien-être ;

²⁶⁴ Pôle « Politique scientifique » : avis SCIEN.20.01.AV du 24 mars 2020 « Renforcer l'attractivité des filières STEM », p.3, 5 (<https://www.cesewallonie.be/sites/default/files/uploads/avis/SCIEN.20.01.AV%20-%20STEM.pdf>).

²⁶⁵ Pôle « Politique scientifique » : avis SCIEN.20.01.AV du 24 mars 2020 « Renforcer l'attractivité des filières STEM », p.3 (<https://www.cesewallonie.be/sites/default/files/uploads/avis/SCIEN.20.01.AV%20-%20STEM.pdf>) et CESE Wallonie – PPS, 12.20 : « Evaluation de la politique scientifique de la Wallonie et de la Fédération Wallonie-Bruxelles 2018 et 2019 », p.15, 16 (https://www.cesewallonie.be/sites/default/files/uploads/publications/pdf/PPS_rapport2018-2019_o.pdf).

²⁶⁶ Journée d'études ULG, 8.03.21 : « Carrières, trajectoires professionnelles et conditions de travail des femmes scientifiques ».

²⁶⁷ CESE Wallonie – PPS, 12.20 : « Evaluation de la politique scientifique de la Wallonie et de la Fédération Wallonie-Bruxelles 2018 et 2019 », p.16 (https://www.cesewallonie.be/sites/default/files/uploads/publications/pdf/PPS_rapport2018-2019_o.pdf).

- Flexibiliser les horaires : encourager des horaires plus souples tant au niveau des heures de réunions qu'au niveau des heures de présence dans un laboratoire. La ligne de conduite à adopter est que le rapport soit rendu dans les temps. Ce ne sont pas les heures passées au labo ou au bureau qui comptent mais les objectifs à atteindre et les résultats ;
- Revoir la question de la chronologie des CV :
 - ❖ Changer les critères d'évaluation en privilégiant la qualité à la quantité de production (« dollar factor »). Divers cas sont à relever : les jeunes mères revenant d'un congé de maternité, les chercheur.e.s travaillant dans des labos très spécialisés pour lesquels leurs travaux sont par définition confidentiels... Par ailleurs, il est interpellant de constater que pour les chercheur.e.s éditant des articles de vulgarisation, leurs articles soient actuellement moins bien perçus que les documents scientifiques. Tous ces cas constituent des « trous » dans le CV ;
 - ❖ Modifier les règles d'évaluation du séjour à l'étranger en encourageant des courts séjours de 3 mois, en évaluant sur les compétences développées plutôt, sur la constitution d'un réseau à l'étranger via la connectivité plutôt que sur le nombre et la longueur des voyages.

L'Université pourrait également encourager le développement du mentorat, en prenant soin de proposer une représentation équilibrée au niveau des mentor.e.s, afin de soutenir les étudiant.e.s dans plusieurs domaines :

- Aide pédagogique, aide à la publication (forte influence des pair.e.s) ;
- Aide à l'accueil des étudiant.e.s en mobilité « IN et OUT » (information, logement, solution de garde des enfants, d'une école et/ou d'un accueil extrascolaire, aspects administratifs...).

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

- Lancer « *une large sensibilisation à la lutte contre les stéréotypes sexués auprès des différents acteurs qui font de l'accompagnement dans les secteurs de la formation, de la recherche d'emploi, de l'auto-crédation d'emploi ou ceux qui octroient des crédits aux TPE (FOREM, Agence pour l'Entreprise et l'Innovation...)* » ;²⁶⁸
- Promouvoir un accès égalitaire aux formations, aux formations qualifiantes, aux formations continues et aux stages de manière à mieux s'adapter aux réalités de terrain, ce qui implique de :

²⁶⁸ CWEHF, 2014 : Mémoire en vue des élections fédérales, régionales et européennes de 2014, p. 12(<https://cwehf.be/category/memorandum-2014/>).

- proposer aux femmes « *des formations aux nouvelles technologies numériques, à l'usage et à l'intégration des réseaux sociaux* »²⁶⁹, de manière à ce qu'elles puissent « *mettre à jour et perfectionner leurs compétences numériques pour conserver un niveau d'employabilité en phase avec les besoins de son métier* »²⁷⁰. En pratique, des modules de formations non mixtes pourraient inciter les femmes à s'y inscrire car cette formule leur permet de découvrir les nouvelles technologies et d'expérimenter le codage dans un cadre bienveillant ;
 - encourager les hommes à s'engager dans les formations « *pour les métiers majoritairement féminins qui se sont distingués comme essentiels durant la crise : soins de santé et enseignement qui connaissent déjà des pénuries..., administratifs et de soutien, tourisme et nettoyage... ainsi que l'Horéca* » ;²⁷¹
 - exiger d'avoir progressivement un taux de 20% de femmes stagiaires dans les métiers à prédominance masculins et 20% d'hommes stagiaires dans les métiers à prédominance féminins.
- « *Tester la neutralité de genre des formations dispensées ou payées par les Fonds de Sécurité d'Existence dans le cadre de la loi sur l'écart salarial et vérifier si ces formations sont proposées de façon proportionnée aux femmes et aux hommes* » ;²⁷²
 - « *Renforcer la logique de passerelle entre formations permettant aux femmes peu qualifiées de gagner en qualification et viser, à moyen terme, un meilleur emploi (secteurs Titres-services, de la petite enfance, aide et soin à domicile...)* » ;²⁷³
 - « *Déployer la validation des compétences, valoriser la certification professionnelle liée à la formation qualifiante et renforcer la reconnaissance des diplômes étrangers pour les secteurs dits féminins afin de permettre aux femmes sous-qualifiées mais compétentes d'accéder à de meilleures rémunérations et/ou emplois* ». ²⁷⁴

²⁶⁹ CWEHF, 2018 : memorandum en vue des élections communales et provinciales du 14 octobre 2018, p. 15 (https://www.cesewallonie.be/sites/default/files/uploads/publications/pdf/2018_MemorandumCWEHF.pdf).

²⁷⁰ Digital wallonia : « Baromètre citoyens 2019 », p.70

(<https://content.digitalwallonia.be/post/20191015165530/2019-Baromètre-citoyens-Brochure.pdf>).

²⁷¹ 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.35, 36, 64 (www.adviesraad-gelijke-kansen.irisnet.be/wp_content/uploads/2021/04/CONSEIL-BXL-EGALITE-FEMMES-HOMMES_RAPPORT-FR-COVID19-2021_DEF-003.pdf).

²⁷² IEFH, 2021 : « Rapport sur l'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique », p.81 (https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/136_-_rapport_ecart_salarial_2021_o.pdf).

²⁷³ 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.64 (www.adviesraad-gelijke-kansen.irisnet.be/wp_content/uploads/2021/04/CONSEIL-BXL-EGALITE-FEMMES-HOMMES_RAPPORT-FR-COVID19-2021_DEF-003.pdf).

²⁷⁴ 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.64 (www.adviesraad-gelijke-kansen.irisnet.be/wp_content/uploads/2021/04/CONSEIL-BXL-EGALITE-FEMMES-HOMMES_RAPPORT-FR-COVID19-2021_DEF-003.pdf).

6.7. Bannir les images stéréotypées

6.7.1. Déconstruire les stéréotypes sexistes

Un important travail de déconstruction des stéréotypes sexistes est à mener au sein de la population. Il n'est pas rare d'entendre des hommes qui sont fiers d'y occuper un métier où il n'y a que des hommes. Si des femmes y entrent, cela dévalorise la profession (notion de territoire à protéger). Cette vision sexiste est aussi bien ancrée dans le monde médical, « notamment la féminisation voire l'hypersexualisation de certaines fonctions (telles qu'une infirmière), la féminisation des postes à faible qualification (une aide-soignante) et, à l'inverse, la masculinisation des postes très valorisés socialement (un chirurgien, le directeur).²⁷⁵

Aussi, toute image stéréotypée et sexiste doit être bannie des campagnes publicitaires, des médias, des campagnes d'information sur les métiers et lors de l'organisation d'événements spécifiques (salon de l'auto, salon du numérique, salons sur le bien-être et la santé, salon d'étudiants, bourses à l'emploi....).

Une réflexion doit également être menée au niveau de la culture : il y a lieu de « promouvoir des activités culturelles et des événements qui mettent en avant des femmes artistes, scientifiques, politiques... Inciter les responsables des centres culturels, salles de spectacles, cinémas, musées et autres à présenter des œuvres réalisées par des femmes ». ²⁷⁶

6.7.2. Campagne de sensibilisation dégenrée

- « Promouvoir des campagnes découverte « métiers-entreprises » et des campagnes de communication relatives aux modèles masculins pro-féministes au sein des entreprises publiques et privées » ;²⁷⁷
- Promouvoir des actions de sensibilisation et de communication en faveur des STEMs dans les secteurs de « la culture, des médias et des arts qui eux aussi évoluent profondément grâce aux technologies numériques et au sein desquels beaucoup de talents féminins sont actifs (47% de femmes graphistes multimédias et designers Web, 34% de dirigeantes d'entreprise des secteurs culturels en Wallonie contre 27% en moyenne dans les autres secteurs ». ²⁷⁸

²⁷⁵ 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.63 (www.adviesraad-gelijke-kansen.irisnet.be/wp_content/uploads/2021/04/CONSEIL-BXL-EGALITE-FEMMES-HOMMES_RAPPORT-FR-COVID19-2021_DEF-003.pdf).

²⁷⁶ CWEHF, 2018 : mémorandum en vue des élections communales et provinciales du 14 octobre 2018, p. 15 (https://www.cesewallonie.be/sites/default/files/uploads/publications/pdf/2018_MemorandumCWEHF.pdf).

²⁷⁷ CWEHF, 2018 : mémorandum en vue des élections communales et provinciales du 14 octobre 2018, p.12 (https://www.cesewallonie.be/sites/default/files/uploads/publications/pdf/2018_MemorandumCWEHF.pdf).

²⁷⁸ Digital Wallonia, 8.03.21 : « Femmes et numériques : qu'est-ce qui coince ? », p.3. (<https://www.digitalwallonia.ne/fr/publications/femmes-et-numerique-2>).

6.7.3. Profil perçu

Un grand travail est à mener pour déconstruire les profils perçus de certains métiers. Citons le profil de l'informaticien et celui de l'informaticienne « GEEK », images qui engendrent un effet néfaste au niveau des entreprises qui visent à fournir des produits de qualité. En effet, ces entreprises recherchent des personnes méthodiques, soigneuses, posées, à l'écoute et qui savent communiquer.²⁷⁹ Citons également le profil perçu du fondateur-type d'une start-up (homme très instruit dans la trentaine)²⁸⁰ ou les profils perçus dans le domaine du médical, du Care (infirmière, garde-malade, assistante sociale...) et dans l'enseignement.

²⁷⁹ Comité Femmes et Sciences, 5.02.20 : colloque « Les enjeux du numérique pour les femmes et filles de science », intervention de M. le Recteur de l'ULG, Pierre WOLPER.

²⁸⁰ FAURE Laura, 8.03.21 : « L'absence des femmes dans les métiers des technologies. Pourquoi les informaticiennes ont disparu ? », note d'éducation permanente de la Fondation Travail-Université (FTU), n°2021, p.2 (<http://www.ftu.be/index.php/publications/technologie-et-societe/393-l-absence-des-femmes-dans-les-metiers-des-technologies>).

ANNEXE 1

POSITIONS POLITIQUES

Au niveau des statistiques genrées

Le plan de relance de la Wallonie ²⁸¹ s'est engagé à augmenter l'efficacité du pilotage du système statistique wallon pour une gouvernance plus démocratique.

Le plan « Genre 2020-2024 » de la Wallonie²⁸² s'est engagé sur plusieurs mesures :

- *« Mesure 1 : renforcer et systématiser la publication de statistiques genrées ;*
- *Mesure 2 : renforcer et systématiser la publication de statistiques genrées en économie sociale ;*
- *Mesure 3 : développer des outils statistiques abordant l'ensemble des caractéristiques propres au monde agricole sous l'angle du genre ;*
- *Mesure 7 : Evaluer la mixité des représentations hommes-femmes dans la législation relative aux organes de gestion des organismes publics et dans les organes consultatifs ;*
- *Mesure 20 : réaliser un cadastre de la fonction publique locale et analyser les données sous l'angle de la répartition des agents par sexe ».*

Le plan « Droits des femmes 2020-2024 » de la Fédération Wallonie-Bruxelles²⁸³ s'est engagé à améliorer le recueil des données statistiques en matière de violences (mesure 1.11).

Le plan intra-francophone de lutte contre les violences faites aux femmes 2024-2024 ²⁸⁴ mentionne plusieurs mesures :

- *« Mesure 1 : systématiser la récolte et l'analyse des données statistiques ventilées par sexe ;*
- *Mesure 4 : obtenir de statistiques officielles et comparables sur les différentes formes de violences basées sur le genre ».*

Le plan bruxellois de lutte contre les violences faites aux femmes 2020-2024 ²⁸⁵ prévoit de *« disposer de données quantitatives fiables sur le harcèlement sexuel dans les transports en commun »* (action 6).

Au niveau de l'enseignement obligatoire

Dans la DPR de la FWB 2019-2024 ²⁸⁶, plusieurs actions visent à promouvoir la sensibilisation et l'orientation pour améliorer la représentation équilibrée des métiers:

- *« Promouvoir dès la maternelle, l'utilisation d'outils pédagogiques et de manuels scolaires dépourvus de stéréotypes de genre et supprimer les stéréotypes dans les manuels qui en compteraient ;*

²⁸¹ Plan de relance de la Wallonie, 4.06.21, p.34

([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)).

²⁸² Plan « Genre 2020-2024 » de la Wallonie, avril 2021, p.11, 12,13, 16, 27, 28

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

²⁸³ Plan « Droits des femmes 2020-2024 » de la Fédération Wallonie-Bruxelles, 17.09.20, p. 10, 13, 14

(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).

²⁸⁴ Plan intra-francophone de lutte contre les violences faites aux femmes 2020-2024, p.16, 17, 22, 23, 24, 25

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

²⁸⁵ Plan bruxellois de lutte contre les violences faites aux femmes 2020-2024, p. 31, 32

(https://equal.brussels/wp-content/uploads/2020/06/Presentation_Plan_Violences_DEF.pdf).

²⁸⁶ Déclaration de politique de la Fédération Wallonie-Bruxelles 2019-2024, p.8, 9, 37, 38

(<https://gouvernement.cfwb.be/files/Documents/Declaration%20de%20politique%20Communautaire%202019-2024.pdf>).

- Amplifier les campagnes de sensibilisations existantes pour intéresser filles et garçons à tous les métiers et assurer un soutien aux associations qui travaillent sur le thème de l'élargissement des choix professionnels ;
- Améliorer l'attractivité des filières scientifiques ainsi que des filières menant accès aux secteurs d'avenir, tels le numérique, auprès des jeunes filles ;
- Renforcer l'orientation positive des élèves en vue de faciliter la transition vers la quatrième année de l'enseignement secondaire... Les établissements scolaires pourront adapter ces activités orientantes aux élèves qui le souhaitent... A l'issue du tronc commun modalisé en troisième année de l'enseignement secondaire, les élèves pourront opter pour la filière de transition ou la filière de qualification ;
- Mettre en place de véritables « assises de l'orientation » afin d'étudier et de généraliser des approches innovantes en termes d'orientation ;
- Permettre aux élèves du tronc commun de s'essayer à différentes pratiques (technologiques, techniques, scientifiques, artistiques, démocratiques, corporelles, etc.) afin de valoriser et développer les compétences et atouts de chacune et chacun ;
- Intégrer des activités favorisant la connaissance des métiers et la découverte du monde du travail (stages d'observation, etc.) au cours de toute la scolarité, notamment dans les métiers émergents visant une transition sociale et écologique ;
- Revaloriser les STEM et l'image des filières et des métiers techniques et manuels ;
- Favoriser les échanges entre l'enseignement secondaire et l'enseignement supérieur et proposer des expériences pilotes d'immersion dans l'enseignement supérieur ».

La DPR de la Wallonie 2019-2024²⁸⁷ mentionne que « dans ses campagnes de sensibilisation en faveur des métiers porteurs et des métiers d'avenir, la Wallonie veillera à intéresser filles et garçons à tous les métiers et à assurer un soutien aux associations qui travaillent sur le thème de l'élargissement des choix professionnels afin d'encourager les femmes à postuler à des postes habituellement occupés par des hommes et inversement ».

Le plan « Droits des femmes 2020-2024 » de la Fédération Wallonie-Bruxelles²⁸⁸ mentionne plusieurs mesures :

- « Mesure 2.2. : former le personnel de l'accueil de la petite enfance à la dimension de genre ;
- Mesure 2.3. : renforcer la dimension de genre dans la formation initiale et continue des enseignantes et des enseignants ;
- Mesure 2.4. : intégrer la dimension de genre dans les référentiels de compétences initiales et du tronc commun ;
- Mesure 2.5. : renforcer l'intégration d'une dimension d'égalité dans le matériel et les ressources pédagogiques ;
- Mesure 2.6. : ouvrir le champ des possibles des filles et des garçons dans le cadre de l'orientation scolaire ».

²⁸⁷ Déclaration de politique de la Wallonie 2019-2024, p.112 (https://www.wallonie.be/sites/default/files/2019-09/declaration_politique_regionale_2019-2024.pdf).

²⁸⁸ Plan « Droits des femmes 2020-2024 » de la Fédération Wallonie-Bruxelles, 17.09.20, p. 18, 19 (http://www.egalite.cfwb.be/index.php?eID=tx_nawsecuredl&u=0&q=0&hash=443ae49df1160470bob8f7232b-bd2dbb41d48c5b&file=uploads/tx_cfwbitemsdec/Plan_Droits_des_Femmes_2020-2024_FWB.pdf).

Le plan intra-francophone de lutte contre les violences faites aux femmes 2024-2024²⁸⁹ mentionne les mesures suivantes :

- *« Mesure 22 : « promouvoir un matériel pédagogique dépourvu de clichés et de stéréotypes genrés ;*
- *Mesure 37 : intégrer les questions d'égalité filles/garçons, d'EVRAS et de lutte contre les violences de genre dans le programme de formation initiale et continue des enseignants et dans la formation initiale du personnel des milieux d'accueil ».*

Au niveau de la formation et de l'emploi, dont les conditions de travail

Le plan de relance de la Wallonie²⁹⁰ vise le public en décrochage en mentionnant dans l'axe 1 : *« Soutenir, dans le cadre de la garantie jeunesse, des actions pour limiter le décrochage scolaire lié à la crise sanitaire et à la formation à distance et ce, pour limiter le taux de NEETs ».*

Le plan « Genre 2020-2024 » de la Wallonie²⁹¹ s'engage sur une série de mesures, dont certaines visent également une amélioration des conditions de travail :

- *« Mesure 16 : intégrer une politique genrée dans le recrutement des conducteur.rice.s des transports en commun ;*
- *Mesure 17 : lutter contre les violences dans l'espace public (et notamment les transports en commun) ;*
- *Mesure 19 : assurer un monitoring de la mixité des jurys de sélection et de recrutement ;*
- *Mesure 29 : renforcer la mixité des représentations dans tous les secteurs professionnels et métiers d'avenir ;*
- *Mesure 32 : réviser la réglementation des aides à la formation, octroyées par la Région wallonne, afin d'augmenter la représentation des travailleuses dans les formations continuées ;*
- *Mesure 36 : intégrer dans la réglementation wallonne le passage du statut d'ouvrière à celui d'employée.e pour les aides familiales et de gardes à domicile ;*
- *Mesure 37 : soutenir l'évolution professionnelle et améliorer le bien-être au travail des travailleuses et des travailleurs Titres-services ;*
- *Mesure 44 : soutenir l'emploi des travailleur.euse.s 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 ».*

Le plan « Droits des femmes 2020-2024 » de la Fédération Wallonie-Bruxelles²⁹² mentionne les mesures suivantes :

- *« Mesure 3.2. : ouvrir l'accès aux formations à toutes les femmes ;*
- *Mesure 3.3. : intégrer la question du genre dans l'organisation des stages ».*

²⁸⁹ Plan intra-francophone de lutte contre les violences faites aux femmes 2020-2024, p.62, 63, 92, 93 (http://actionsociale.wallonie.be/sites/default/files/VD_Plan%20intrafrancophone%20violences.pdf).

²⁹⁰ Plan de relance de la Wallonie, 4.06.21, p.8

([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)).

²⁹¹ Plan « Genre 2020-2024 » de la Wallonie, avril 2021, p.24, 25, 26, 27, 34, 35, 37, 38, 40, 41, 42, 48 (http://actionsociale.wallonie.be/sites/default/files/D_2021_11802_109.pdf).

²⁹² Plan « Droits des femmes 2020-2024 » de la Fédération Wallonie-Bruxelles, 17.09.20, p.24

(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).

Le plan intra-francophone de lutte contre les violences faites aux femmes 2024-2024²⁹³ vise à « mettre en place, au sein du Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles et du Ministère de la Région wallonne, ainsi que les OIP/UAP, une politique de soutien des employées victimes de violences conjugales ».

Le plan bruxellois de lutte contre les violences faites aux femmes 2020-2024²⁹⁴ mentionne la promotion de la « lutte contre les violences envers les femmes dans les politiques régionales pour l'emploi » (action 24).

Au niveau des STEMs

« Les Gouvernements wallons et de la FWB ont décidé de créer un centre de références STEM dont la mission sera de proposer à l'ensemble des gouvernements concernés une stratégie globale sur 10 ans avec une forte dimension « genre ». Ce centre sera conseillé par une Task force constituée des acteurs actifs dans les STEMs et s'appuiera sur des indicateurs d'évaluation ».²⁹⁵

La DPR de la FWB 2019-2024²⁹⁶ mentionne que « dans le cadre du Pacte pour un enseignement d'excellence et de la réforme de la formation initiale des enseignants, il est indispensable de mettre l'accent sur une orientation positive vers ces STEMs et de valoriser certaines compétences transversales de ces matières ([via les plans de pilotage des écoles]). [Au niveau de l'enseignement supérieur, des mesures rapides et concrètes pourraient être adoptées]: « meilleure information des étudiants, amélioration de la collaboration entre les divers intervenants concernés (envisager la création d'une coupole spécifique) et réflexion à propos d'incitants financiers pour renforcer l'attractivité de ces filières selon l'exemple des Pays-Bas. La création d'un centre de didactique des sciences accessibles à tous les établissements d'enseignement supérieur pourrait être envisagée... Cette matière étant fondamentale pour la Fédération Wallonie-Bruxelles, le Gouvernement assurera un monitoring régulier des filières STEMs et des avancées réalisées ». La Ministre Valérie GLATIGNY a par ailleurs demandé à l'ARES de faire des propositions pour rendre l'enseignement des sciences et des technologies de l'information plus concret, plus attractif et plus vivant.²⁹⁷

Le plan de relance de la Wallonie²⁹⁸ en a fait une priorité au niveau de l'axe 1 avec l'annonce des mesures suivantes:

- « Mettre en place un plan coordonné de promotion des métiers/filières/compétences porteurs d'emploi, en ce compris les STEAMs ;
- Soutenir le développement d'une stratégie STEAM à l'horizon 2030 comprenant une dimension genre forte ;
- Promouvoir l'orientation vers les métiers liés aux STEAMs ;

²⁹³ Plan intra-francophone de lutte contre les violences faites aux femmes 2020-2024, p.126,, 127, 128, 129 (http://actionsociale.wallonie.be/sites/default/files/VD_Plan%20intrafrancophone%20violences.pdf).

²⁹⁴ Plan bruxellois de lutte contre les violences faites aux femmes 2020-2024, p.73, 74 (https://equal.brussels/wp-content/uploads/2020/06/Presentation_Plan_Violences_DEF.pdf).

²⁹⁵ CESE Wallonie – PPS, 12.20 : « Evaluation de la politique scientifique de la Wallonie et de la Fédération Wallonie-Bruxelles 2018 et 2019 », p.16 (https://www.cesewallonie.be/sites/default/files/uploads/publications/pdf/PPS_rapport2018-2019_o.pdf).

²⁹⁶ Déclaration de politique de la Fédération Wallonie-Bruxelles 2019-2024, p.9, 10 (<https://gouvernement.cfwb.be/files/Documents/Declaration%20ode%20politique%20Communautaire%202019-2024.pdf>).

²⁹⁷ Comité Femmes et Sciences, 5.02.20 : colloque « Les enjeux du numérique pour les femmes et filles de science », intervention de Mme la Ministre Valérie GLATIGNY.

²⁹⁸ Plan de relance de la Wallonie, 4.06.21, p. 5, 6, 7 ([https://dirupo.wallonie.be/files/Plan%20ode%20relance%20ode%20la%20Wallonie%20\(1\).pdf](https://dirupo.wallonie.be/files/Plan%20ode%20relance%20ode%20la%20Wallonie%20(1).pdf)).

- *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 ».*

Le plan « Genre 2020-2024 » de la Wallonie ²⁹⁹ mentionne le renforcement de « la mixité des représentations dans tous les secteurs professionnels et métiers d'avenir (mesure 2g).

Get Up Wallonia ³⁰⁰ prévoit également une série de mesures :

- Revoir la politique wallonne de sensibilisation aux STEMs :
 - Élargir l'approche STEM en y intégrant la Culture et les Arts (STEAM), ce qui permettrait « aux élèves d'aborder ces matières critiques pour la société que sont les STEMs par le biais de pratiques artistiques, d'illustrations issues de l'art, de méthodes empruntées au design, par exemple [en y intégrant] une dimension genre forte ;
 - Mieux impliquer les acteurs, y compris les personnes qui exercent un métier STEAM en pénurie et les bénéficiaires (jeunes) qui maîtrisent mieux les codes de communication de leur génération et soutenir le développement du centre de référence STEM, en cours de création, qui doit élaborer un plan stratégique 2020-2030.
- Revoir le modèle de financement des structures de sensibilisation aux Sciences et STEM, [évaluer les différents dispositifs financés par la Région wallonne et les rationaliser] ;
- Mieux informer sur les métiers scientifiques en prévoyant des moments de promotion et de découverte des métiers liés aux STEAMs et travailler la communication axée sur les jeunes ;
- Soutenir et favoriser l'émergence des écoles portées sur les métiers d'avenir ;
- Soutenir et favoriser la valorisation des formations professionnelles techniques/technologiques ;
- Inclure systématiquement l'éveil aux métiers scientifiques et techniques/technologiques dès l'enseignement fondamental (ex Coderdojo, classes sciences ...) ;
- Miser sur un partenariat école-entreprise-centre de recherche ;
- Incitants financiers pour une partie des études dans des fonctions critiques à forte valeur ajoutée (bourses) dans les métiers scientifiques et techniques/technologiques ».

Au niveau de l'enseignement supérieur

La DPR de la FWB 2019-2024 ³⁰¹ s'est engagée à « renforcer les politiques de genre au sein des établissements et mettre en place des dispositifs pour accroître la présence de femmes dans la fonction de professeure dans l'enseignement supérieur et aux postes à responsabilités pour progresser dans la parité. Le Gouvernement souhaite adopter un plan d'action d'égalité entre les femmes et les hommes dans l'enseignement supérieur et la recherche et introduire l'obligation de participation équilibrée (minimum un tiers du même genre) dans les organes de gestion des établissements d'enseignement supérieur.

²⁹⁹ Plan « Genre 2020-2024 » de la Wallonie, avril 2021, p.34, 35
(http://actionsociale.wallonie.be/sites/default/files/D_2021_11802_109.pdf).

³⁰⁰ Get Up Wallonia, 04.21 : « Vers une prospérité plurielle et une équité intergénérationnelle », rapport du Conseil stratégique de Get up Wallonia au Gouvernement wallon, p.34, 35
(<https://gouvernement.wallonie.be/files/%255BRapport%255D%20-%20Get%20up%20Wallonia%20-%20Rapport%20du%20conseil%20strate%cc%81gique%20au%20Gouvernement%20wallon.pdf>).

³⁰¹ Déclaration de politique de la Fédération Wallonie-Bruxelles 2019-2024, p.21
(<https://gouvernement.cfwb.be/files/Documents/Declaration%20de%20politique%20Communautaire%202019-2024.pdf>).

Le plan « Droits des femmes 2020-2024 » de la Fédération Wallonie-Bruxelles³⁰² (mesure 1,9) et le plan intra-francophone de lutte contre les violences faites aux femmes 2020-2024³⁰³ (mesure 34) mentionnent la même mesure : « former les futures diplômées et les futurs diplômés en santé ou en sciences humaines à identifier, prévenir et traiter les violences ».

Au niveau de la recherche

La DPR de la FWB 2019-2024³⁰⁴ mentionne l'harmonisation du « statut des chercheurs » et la volonté de « tendre vers la parité en soutenant la carrière des femmes dans la recherche ».

La DPR de la Wallonie 2019-2024³⁰⁵ mentionne le développement, « en collaboration avec la Fédération Wallonie-Bruxelles, d'un programme de sensibilisation à la question de genre et à la promotion des femmes dans les carrières scientifiques en RDI ».

Le plan « Droits des femmes 2020-2024 » de la Fédération Wallonie-Bruxelles³⁰⁶ mentionne :

- « Mesure 3.7. : rééquilibrer la participation dans l'enseignement supérieur et la recherche ;
- Mesure 4.4. : lever les obstacles à la carrière des chercheuses ».

Au niveau du numérique

Plan interfédéral et intersectoriel « Women in digital »³⁰⁷ : ce plan a pour objectif de doter la Belgique d'une stratégie cohérente visant à favoriser la coordination et la synergie entre les différentes initiatives prises en matière de promotion des femmes dans les STEMs/TICs à tous les niveaux de pouvoir. Il s'inscrit dans le cadre de la Déclaration « Commitment on Women in Digital » de la Commission européenne qui a été signée par la Belgique le 9 avril 2019. Cette déclaration vise à favoriser l'intégration des jeunes filles et des femmes dans les TICs (stratégie nationale) et prévoit également l'organisation d'une journée européenne « Girls et Women and IT » le 23 avril. La stratégie belge repose sur 5 objectifs et est accompagnée d'une campagne de sensibilisation :

- **OS1 - Enfance** : éveiller l'intérêt pour les TICs/STEMs dès le plus jeune âge, soutenir la curiosité et l'apprentissage des TICs en primaire, faire des TICs une réalité quotidienne de l'adolescence, favoriser le choix de la formation dans les Universités et les Hautes-écoles ;
- **OS2 – Insertion** : Favoriser le recrutement des femmes dans les secteurs STEM/TIC via une communication plus inclusive, faciliter une réorientation professionnelle valorisante, favoriser l'entrepreneuriat féminin dans ces filières, mettre des femmes dans les équipes de recrutement ;

³⁰² Plan « Droits des femmes 2020-2024 » de la Fédération Wallonie-Bruxelles, 17.09.20, p.13 (http://www.egalite.cfwb.be/index.php?eID=tx_nawsecuredl&u=0&g=0&hash=443ae49df1160470bob8f7232b5bd2dbb41d48c5b&file=uploads/tx_cfwbitemsdec/Plan_Droits_des_Femmes_2020-2024_FWB.pdf).

³⁰³ Plan intra-francophone de lutte contre les violences faites aux femmes 2020-2024, p.86, 87 (http://actionsociale.wallonie.be/sites/default/files/VD_Plan%20intrafrancophone%20violences.pdf).

³⁰⁴ Déclaration de politique de la Fédération Wallonie-Bruxelles 2019-2024, p.25 (<https://gouvernement.cfwb.be/files/Documents/Declaration%20ode%20politique%20Communautaire%202019-2024.pdf>).

³⁰⁵ Déclaration de politique de la Wallonie 2019-2024, p.17 (https://www.wallonie.be/sites/default/files/2019-09/declaration_politique_regionale_2019-2024.pdf).

³⁰⁶ Plan « Droits des femmes 2020-2024 » de la Fédération Wallonie-Bruxelles, 17.09.20, p.25, 30 (http://www.egalite.cfwb.be/index.php?eID=tx_nawsecuredl&u=0&g=0&hash=443ae49df1160470bob8f7232b5bd2dbb41d48c5b&file=uploads/tx_cfwbitemsdec/Plan_Droits_des_Femmes_2020-2024_FWB.pdf).

³⁰⁷ News Belgium, 5.03.21 : « Plan interfédéral et intersectoriel « Women in Digital » » (<https://news.belgium.be/fr/plan-interfederal-et-intersectoriel-women-digital>).

- **OS3 - Maintien** : promouvoir un cadre de travail inclusif, se former tout au long de la vie active, trouver un équilibre vie professionnelle/vie privée et réduire l'écart salarial, être inspirée par la réussite d'autres femmes dans le domaine et faire partie d'une communauté de pair.e.s ;
- **OS4 - nouvelles images** : construire de nouvelles images dans les médias (programmes spécifiques pour les filles, stratégie de communication inclusive, y compris via les réseaux sociaux), soutenir la campagne « no women, no panel » à tous les niveaux de pouvoir, sensibiliser en organisant des événements et des campagnes de communication spécifiques, collaborer avec le Big Players et le secteur privé ;
- **OS5 - Eliminer l'écart de genre** : dans les groupes cibles spécifiques : éliminer l'écart de genre chez les personnes plus âgées (Digital Gap), groupes fragilisés, favoriser une remise à niveau des femmes entrepreneuses et femmes de direction en proposant des formations.

La DPR de la FWB 2019-2024³⁰⁸ s'est engagée à :

- « Promouvoir l'utilisation des logiciels libres auprès des citoyens et des entreprises, notamment par des actions de sensibilisation et/ou de formation, et développer des formations aux logiciels libres pour un usage professionnel de ceux-ci ;
- Promouvoir l'utilisation des logiciels libres au sein des écoles et renforcer la formation initiale et continue des enseignants en la matière ».

Le plan « Droits des femmes 2020-2024 » de la Fédération Wallonie-Bruxelles³⁰⁹ mentionne la volonté de s'impliquer dans le programme « Women in Digital » (mesure 3.4.).

Le Pacte pour un enseignement d'Excellence³¹⁰ a prévu de mener des actions dans les écoles dès l'année scolaire 2018-2019 : « mise en ligne de la plateforme de ressources éducatives E-classe, adoption du décret relatif à la gouvernance numérique, renouvellement progressif de l'équipement des directions et du soutien à l'équipement des enseignants. D'autres initiatives sont en préparation : déploiement de conseillers techno-pédagogiques dans les Fédérations de Pouvoirs Organisateurs (FPO), intégration du numérique dans la formation continue des enseignants, coordination de l'accompagnement et du soutien aux écoles, définition et mise en œuvre d'un programme d'investissement numérique pour les écoles, mise en place d'un Comité inter-réseaux du numérique éducatif ».

La DPR de la Wallonie 2019-2024³¹¹ mentionne notamment :

- le développement d'un « programme de formation spécifique dédié à intégrer la culture du numérique dans les différentes tâches des agents » ;
- l'engagement d'une « politique d'acquisition de compétences liées aux technologies de la donnée à destination des agents du service public » ;

³⁰⁸ Déclaration de politique de la Fédération Wallonie-Bruxelles 2019-2024, p.48

(<https://gouvernement.cfwb.be/files/Documents/Declaration%20de%20politique%20Communautaire%202019-2024.pdf>).

³⁰⁹ Plan « Droits des femmes 2020-2024 » de la Fédération Wallonie-Bruxelles, 17.09.20, p.24

(http://www.egalite.cfwb.be/index.php?eID=tx_nawsecuredl&u=0&g=0&hash=443ae49df1160470bob8f7232bd2dbb41d48c5b&file=uploads/tx_cfwbitemsdec/Plan_Droits_des_Femmes_2020-2024_FWB.pdf).

³¹⁰ ASPE, 18.12.20 : « Le numérique dans la vie scolaire et quotidienne des jeunes : résultats de PISA 2018 et TALIS 2018 en Fédération Wallonie-Bruxelles », p.47 (<https://events.uliege.be/pisa-fw/b/wp-content/uploads/sites/18/2020/11/Le-numérique-dans-la-vie-scolaire-et-quotidienne-des-jeunes.pdf>).

³¹¹ Déclaration de politique de la Wallonie 2019-2024, p.41, 42, 46, 47

(https://www.wallonie.be/sites/default/files/2019-09/declaration_politique_regionale_2019-2024.pdf).

- la promotion de « *l'utilisation des logiciels libres auprès des citoyens et des entreprises, notamment par des actions de sensibilisation et de formation* » ;
- le déploiement « *d'internet dans toutes les écoles* » ;
- *l'apprentissage du numérique au sein des écoles, en collaboration avec la Fédération Wallonie-Bruxelles, notamment par l'organisation d'événements ponctuels durant l'année scolaire et des cours théoriques dispensés à l'occasion des « jours blancs »* ;
- le développement de « *programmes d'acquisition de compétences numériques au bénéfice des demandeurs d'emploi et des travailleurs en reconversion professionnelle active ou dont le métier est fortement impacté par l'avènement du numérique* » ;
- la poursuite de « *campagnes de sensibilisation visant à réduire l'écart entre le nombre d'hommes et le nombre de femmes poursuivant une carrière à prévalence numérique* ».

Le plan de relance de la Wallonie (4.06.21) en a fait une priorité dans l'axe 1 avec l'annonce des mesures suivantes³¹² :

- « *Lancer le projet « life long Digital Training » pour répondre au triple défi de l'égalité d'accès au numérique et la réduction de la fracture numérique pour l'ensemble de la population, de la formation des jeunes, seniors, travailleurs, demandeurs d'emploi aux dernières évolutions digitales* ;
- *Tous les publics fragilisés sur le plan du numérique, qu'ils soient demandeurs d'emploi, seniors, jeunes, femmes, personnes en situation de handicap, travailleurs peu qualifiés, bénéficieront d'un accès, d'un accompagnement et des compétences de base indispensables à leur participation active à la vie sociale, économique, culturelle et politique* ;
- *Pour les DE moins éloignés, le FOREM se positionnera comme un acteur proactif de la transition numérique en Wallonie en proposant des stratégies innovantes de formation, d'accompagnement et de certification des compétences pour tous les jeunes, les demandeurs d'emploi, les travailleurs et les entreprises. L'IFAPME investira dans la pédagogie numérique pour les jeunes et les adultes en formation tout au long de la vie* ;
- *Déployer la connectivité interne (WIFI) des établissements scolaires et mettre des équipements numériques à leur disposition* ;
- *Réduire la fracture numérique des commercant[e]s en les formant à l'usage des outils numériques pour mettre en œuvre une véritable stratégie commerciale digitale et franchir le cap de l'e-commerce* ;
- *Améliorer l'inclusion de tous les wallons par la réduction de la fracture numérique* ;
- *Développer une stratégie de formation aux compétences numériques de base (DigComp) pour les travailleurs* ;
- *Renforcer les compétences des agents au digital en 24 mois par la formation* ».

Ce 9 septembre 2021, la Vice-Présidente et Ministre de la Formation, Mme Christie MORREALE a déposé au Gouvernement un avant-projet de décret relatif à la formation de base au numérique. Ce projet « *propose, en outre, des centres et heures de formation multipliés, une pédagogie uniformisée sur l'ensemble du territoire wallon, une articulation avec les services de l'emploi ou encore un financement plus stable et rehaussé pour les structures qui dispensent ces formations.*

³¹² Plan de relance de la Wallonie, 4.06.21, p.7, 16, 23, 24

([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)).

*Il s'intègre aussi dans un programme plus global pour l'inclusion numérique de tous les wallons et de toutes les wallonnes proposant notamment une cartographie et une nomenclature des services numériques plus accessibles au public ».*³¹³

Le plan « Genre 2020-2024 » de la Wallonie³¹⁴ a également prévu de résorber la fracture numérique (mesure 28).

Get Up Wallonia³¹⁵ prévoit une série de mesures :

- *« Tous les établissements d'enseignement et les structures de formation situées en Wallonie doivent être connectés au très haut débit à l'horizon 2025. Il conviendra d'allouer en priorité les budgets régionaux à la connectivité vers et dans les écoles et aux infrastructures nécessaires à la transition numérique, créant ainsi le cadre essentiel à un déploiement des pratiques pédagogiques numériques à l'école ;*
- *Articuler la stratégie « Ecole numérique » avec les mesures prises fin 2020 par la FWB en réponse aux besoins d'équipements pédagogiques des élèves et des enseignants suivant les cours à distance. [Il y a lieu de passer à une concentration de commandes pour avoir] une meilleure position de négociation sur les prix et une plus grande standardisation des équipements facilitant la diffusion des bonnes pratiques ;*
- *La formation numérique des professeurs : accompagner et former le corps enseignant à l'adoption de ces nouvelles pédagogies (éduc'lab, formations numériques...), proposer de tester les compétences digitales des enseignants via l'outil de scanning de compétences digitales élaboré par l'Agence du Numérique et le FOREM dans une perspective de formations modulaires ;*
- *Amplifier la stratégie de lancement d'appels à projets dans le cadre du programme « Ecole numérique » ;*
- *Déployer des équipements numériques au sein des établissements : tableaux interactifs, tablettes, manuels numériques, « clouds » et réseaux sociaux ;*
- *Rassembler des écoles pilotes pour tester les nouvelles technologies.*

Pour résorber la fracture numérique, Get Up Wallonia prévoit notamment :

- *L'instauration du principe de co-responsabilité entre travailleur-employeur-pouvoir public :*
 - *Le travailleur, avec ou sans emploi, devient co-entrepreneur et co-responsable de sa formation continue au numérique, afin de lui permettre de conserver, tout au long de sa carrière, un niveau minimal de compétences facilitant l'acquisition de compétences-métiers complémentaires (upskilling) ;*
 - *Les employeurs interviennent à la fois comme partenaires (participation à la définition des compétences de base), comme responsables/promoteurs (s'assurent que leurs collaborateurs suivent la remédiation) et co-financeurs (évaluation-remédiation dans le cadre des heures de travail) ;*

³¹³ Communiqué de presse du Gouvernement wallon, 9.09.21 : « « La formation de base au numérique » bientôt totalement déployée en Wallonie » (<https://gouvernement.wallonie.be/home/presse/publications/gouvernement-de-wallonie-du-9-septembre-2021-publicationfull.html>).

³¹⁴ Plan « Genre 2020-2024 » de la Wallonie, avril 2021, p.33 (http://actionsociale.wallonie.be/sites/default/files/D_2021_11802_109.pdf).

³¹⁵ Get Up Wallonia, 04.21 : « Vers une prospérité plurielle et une équité intergénérationnelle », rapport du Conseil stratégique de Get up Wallonia au Gouvernement wallon, p.36, 37, 38, 39 (<https://gouvernement.wallonie.be/files/%255BRapport%255D%20-%20Get%20up%20Wallonia%20-%20Rapport%20du%20conseil%20strate%cc%81gique%20au%20Gouvernement%20wallon.pdf>).

- *Les pouvoirs publics interviennent pour développer le dépistage, les modules de remédiation et l'infrastructure IT pour supporter le dispositif.*
- *Financer via leasing un ordinateur pour chaque membre de chaque ménage wallon qui se trouve en situation de pauvreté à condition qu'ils suivent une formation au numérique dans un EPN ».*

Le projet « Gender 2021 » de la Wallonie³¹⁶ comporte 4 volets :

- *« Une nouvelle campagne de sensibilisation Wallonia Wonder Women pour diffuser les rôles-modèles féminins de la Tech en Wallonie, avec un focus sur les secteurs culturels plus matures numériquement que la moyenne des entreprises tout en ayant une part importante de femmes dans leurs effectifs ;*
- *Une recherche universitaire en partenariat avec l'ULiège ([LENTIC](#) et [EGID](#)) faisant l'état de l'art et le benchmark des modes de management propices à l'évolution favorable des carrières féminines au sein d'environnements professionnels technologiques essentiellement masculins ;*
- *L'organisation du premier événement "Femmes et numérique" en Wallonie à l'intention de tous les acteurs de développement économique afin de lancer les actions de sensibilisation des dirigeants d'entreprise sur le terrain ;*
- *Sensibilisation des dirigeants d'entreprises régionaux sous forme de colloques, séminaires et collaborations avec les fédérations sectorielles ([UWE](#), [Agoria](#), etc.) et les associations de dirigeants de personnel par rapport aux problèmes de genre et à leurs impacts sur la croissance et la rentabilité des entreprises ».*

Dans la **stratégie Digital Wallonia 2019-2024³¹⁷**, le 5^{ème} thème est consacré aux compétences numériques de citoyen.ne.s. Bien qu'il ne soit pas assorti de mesures concrètes, le plan mentionne :

- *« L'école numérique : [le développement de] l'équipement numérique et de l'infrastructure réseau ...pour favoriser une démultiplication importante des usagers numériques éducatifs ;*
- *L'inclusion numérique : la littératie numérique doit faire l'objet d'une instruction spécifique dès le plus jeune âge et tout au long de la vie, notamment en poursuivant, en coordonnant et en amplifiant les actions de sensibilisation et d'initiation des jeunes via les partenaires du programme Wallcode ;*
- *Transformation des métiers : l'accès aux formations [numériques] permettant aux travailleurs d'intégrer progressivement ces transformations doit être facilité ».*

Le plan « Next Tech Brussels »³¹⁸ vise à favoriser la croissance des entreprises actives dans les technologies de l'information et de la communication. De ce plan est né « Women in Tech Brussels », à travers la mesure n°13 qui prévoit la sensibilisation du public féminin aux métiers de l'informatique. L'objectif de cette mesure est de créer un écosystème de partenaires et d'entrepreneuses dans le but d'organiser des rencontres, des conférences, des Workshops, des activités pour sensibiliser les filles et les jeunes femmes aux études STEMs, aux secteurs innovants et aux codes informatiques.

³¹⁶ Digital Wallonia, 8.03.21 : « Femmes et numériques : qu'est-ce qui coince ? » (<https://www.digitalwallonia.ne/fr/publications/femmes-et-numerique-2>).

³¹⁷ Stratégie Digital Wallonia.be 2019-2024, 6.12.18 (V2), p.13 (<http://content.digitalwallonia.be/post/20181206135839/2018-12-06-Digital-Wallonia-2019-2024-GW-Compleet.pdf>).

³¹⁸ Comité Femmes et Sciences, 5.02.20 : colloque « Les enjeux du numérique pour les femmes et filles de science », intervention de Mme Victoria CANNILLA.

Ces acteurs ne sont pas exclusivement féminins, ils comprennent aussi ceux qui souhaitent améliorer la mixité dans leur environnement : écoles de code, formations en nouvelles technologies, incubateurs.

Au niveau de la sensibilisation-formation aux stéréotypes de genre

Le plan « Genre 2020-2024 » de la Wallonie³¹⁹ mentionne les mesures suivantes :

- « Mesure 5 : désigner un.e référent.e genre dans les SPW, les UAP et les services du Gouvernement wallon et former les fonctionnaires wallons au Gender mainstreaming ;
- Mesure 6 : développer une communication du SPW et des UAP sensible au genre ;
- Mesure 18 : sensibiliser les administrations publiques régionales au harcèlement sexuel et sexiste sur le lieu de travail et renforcer le soutien aux victimes de violences conjugales ;
- Mesure 21 : organiser une journée de sensibilisation et de réflexion sur la dimension du genre à destination des pouvoirs locaux ;
- Mesure 22 : créer un kit de sensibilisation aux violences faites aux femmes à destination des pouvoirs locaux ».

Le plan « Droits des femmes 2020-2024 » de la Fédération Wallonie-Bruxelles³²⁰ mentionne les mesures suivantes :

- « Mesure 1.1 : développer des campagnes de sensibilisation ;
- Mesure 1.5 : former le personnel à la prévention des violences ;
- Mesure 1.15 : améliorer la prévention primaire ;
- Mesure 1.16 : mener une réflexion sur la problématique du cyberharcèlement chez les jeunes ;
- Mesure 2.1 : sensibiliser aux rapports de pouvoir et aux stéréotypes de genre ».

Le plan intra-francophone de lutte contre les violences faites aux femmes 2024-2024³²¹ mentionne les mesures suivantes :

- « Mesure 5 : création d'un kit de sensibilisation à destination des pouvoirs locaux ;
- Mesure 7 : soutenir les établissements d'enseignement supérieur dans la mise en place d'outils et l'encadrement des victimes de harcèlement dans l'enseignement supérieur et la recherche ;
- Mesure 17 : mener des campagnes de sensibilisation et de prévention des violences basées sur le genre à destination du grand public en tenant compte des publics spécifiques et vulnérables ;
- Mesure 35 : sensibilisation des administrations et UAP au harcèlement sexuel et sexiste sur le lieu de travail ».

³¹⁹ Plan « Genre 2020-2024 » de la Wallonie, avril 2021, p.15, 26, 28, 29
(http://actionsociale.wallonie.be/sites/default/files/D_2021_11802_109.pdf).

³²⁰ Plan « Droits des femmes 2020-2024 » de la Fédération Wallonie-Bruxelles, 17.09.20, p. 10, 11, 15, 18
(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).

³²¹ Plan intra-francophone de lutte contre les violences faites aux femmes 2020-2024, p.26, 27, 30, 31, 52, 53, 88, 89 (http://actionsociale.wallonie.be/sites/default/files/VD_Plan%20intrafrancophone%20violences.pdf).

Le plan bruxellois de lutte contre les violences faites aux femmes 2020-2024 ³²² mentionne plusieurs mesures :

- « *Action 10 : promouvoir et réorganiser les formations existantes [pour des publics-cibles comme les zones de police bruxelloise, les services communaux, les gardiens de la paix, les ambulanciers, les services d'accueil du milieu hospitalier, les secouristes et les pompiers] ;*
- *Action 15 : formation des managers sur l'impact des violences au travail ;*
- *Action 16 : formation des personnes de confiance et des assistants sociaux sur les violences au travail ;*
- *Action 17 : formation du personnel de la STIB en matière de harcèlement sexuel dans les transports en commun ;*
- *Action 18 : mener des campagnes de sensibilisation ;*
- *Action 19 : sensibilisation à la violence par le biais des inégalités de genre ;*
- *Action 21 : mise à disposition d'un kit de communication pour les administrations communales et régionales ;*
- *Action 22 : sensibiliser les administrations bruxelloises sur le harcèlement sexuel au travail ».*

Au niveau de la fonction publique

Tant la DPR de la FWB 2019-2024 que la DPR de la Wallonie 2019-2024³²³ entendent :

- « *Développer une administration diversifiée qui soit un exemple visible pour les autres employeurs, en matière d'égalité des femmes et des hommes, d'emploi de personnes en situation de handicap et d'emploi de personnes d'origine étrangère ;*
- *Veiller à une féminisation accrue des fonctions de management, de direction et d'encadrement, par l'instauration d'une représentation minimale de chaque sexe au sein de ces fonctions, ce qui suppose également une démarche comparable dans les jurys de sélection ».*

Le plan « Droits des femmes 2020-2024 » de la Fédération Wallonie-Bruxelles ³²⁴ mentionne quelques mesures :

- « *Mesure 3.6. : assurer l'intégration des femmes dans les administrations ;*
- *Mesure 4.2. : désigner des référent.e.s genre dans les institutions publiques ;*
- *Mesure 4.3. : mesurer les inégalités au sein du Ministère de la FWB ».*

Le plan intra-francophone de lutte contre les violences faites aux femmes 2024-2024 ³²⁵ mentionne la mesure (mesure 51) visant à « *pérenniser la politique locale d'égalité entre les hommes et les femmes* ».

³²² Plan bruxellois de lutte contre les violences faites aux femmes 2020-2024, p.41, 42, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 61, 62, 63, 67, 68, 69, 70, (https://equal.brussels/wp-content/uploads/2020/06/Presentation_Plan_Violences_DEF.pdf).

³²³ Déclaration de politique de la Fédération Wallonie-Bruxelles 2019-2024, p.55 (<https://gouvernement.cfwb.be/files/Documents/Declaration%20de%20politique%20Communautaire%202019-2024.pdf>) et Déclaration de politique de la Wallonie 2019-2024, p.103 (https://www.wallonie.be/sites/default/files/2019-09/declaration_politique_regionale_2019-2024.pdf).

³²⁴ Plan « Droits des femmes 2020-2024 » de la Fédération Wallonie-Bruxelles, 17.09.20, p.25, 30 (http://www.egalite.cfwb.be/index.php?eID=tx_nawsecuredl&u=0&g=0&hash=443ae49df1160470bob8f7232b6d2dbb41d48c5b&file=uploads/tx_cfwbitemsdec/Plan_Droits_des_Femmes_2020-2024_FWB.pdf).

³²⁵ Plan intra-francophone de lutte contre les violences faites aux femmes 2020-2024, p.120, 121 (http://actionsociale.wallonie.be/sites/default/files/VD_Plan%20intrafrancophone%20violences.pdf).

Au niveau de la culture

Le plan « Droits des femmes 2020-2024 » de la Fédération Wallonie-Bruxelles³²⁶ mentionne :

- « Mesure 2.8. : introduire une dimension genrée dans la sélection des projets culturels ;
- Mesure 2.9. : valoriser les projets culturels luttant contre les stéréotypes de genre ;
- Mesure 3.9. : assurer une meilleure représentation des femmes dans la culture ».

Au niveau de la publicité et des médias

La DPR de la FWB 2019-2024³²⁷ entend « encourager les médias à garantir la diversité à l'écran en prenant en considération des variables telles que le genre, l'âge, l'origine, la catégorie socioprofessionnelle ou encore le handicap ».

Le plan « Droits des femmes 2020-2024 » de la Fédération Wallonie-Bruxelles³²⁸ mentionne les mesures suivantes :

- « Mesure 1.4. : agir sur le traitement médiatique des violences ;
- Mesure 2.10 : lutter contre le sexisme dans la publicité ;
- Mesure 3.10 : assurer une meilleure représentation des femmes dans les médias ;
- Mesure 3.11 : appuyer le rôle de la RTBF et du réseau des médias de proximité en matière de visibilité des femmes ;
- Mesure 3.12 : construire et renforcer des répertoires de personnes ressources féminines ».

Le plan intra-francophone de lutte contre les violences faites aux femmes 2024-2024³²⁹ mentionne les mesures suivantes :

- « Mesure 23 : intégrer la dimension de genre dans la thématique de l'éducation au média via les appels à projets du CSEM ;
- Mesure 24 : agir sur le traitement médiatique des violences faites aux femmes ;
- Mesure 25 : conditionner les aides à la presse à l'établissement, par les rédactions, d'une stratégie « genre » ;
- Mesure 26 : formation et service de soutien et d'accompagnement aux journalistes victimes de cyber-harcèlement ;
- Mesure 32 : formations au traitement médiatique des violences faites aux femmes ».

³²⁶ Plan « Droits des femmes 2020-2024 » de la Fédération Wallonie-Bruxelles, 17.09.20, p.20, 26 (http://www.egalite.cfwb.be/index.php?eID=tx_nawsecuredl&u=0&g=0&hash=443ae49df1160470bob8f7232b5bd2dbb41d48c5b&file=uploads/tx_cfwbitemsdec/Plan_Droits_des_Femmes_2020-2024_FWB.pdf).

³²⁷ Déclaration de politique de la Fédération Wallonie-Bruxelles 2019-2024, p.46 (<https://gouvernement.cfwb.be/files/Documents/Declaration%20de%20politique%20Communautaire%202019-2024.pdf>).

³²⁸ Plan « Droits des femmes 2020-2024 » de la Fédération Wallonie-Bruxelles, 17.09.20, p. 10, 20, 26, 27 (http://www.egalite.cfwb.be/index.php?eID=tx_nawsecuredl&u=0&g=0&hash=443ae49df1160470bob8f7232b5bd2dbb41d48c5b&file=uploads/tx_cfwbitemsdec/Plan_Droits_des_Femmes_2020-2024_FWB.pdf).

³²⁹ Plan intra-francophone de lutte contre les violences faites aux femmes 2020-2024, p. 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 82, 83 (http://actionsociale.wallonie.be/sites/default/files/VD_Plan%20intrafrancophone%20violences.pdf).

Le plan bruxellois de lutte contre les violences faites aux femmes 2020-2024 ³³⁰ mentionne la volonté de « *lutter contre les publicités dégradantes ou discriminantes pour les femmes sur le réseau de la STIB et sensibiliser à la problématique du harcèlement sexuel via les canaux de communication de la STIB* ».

Au niveau des nouvelles formes d'organisation du travail

Le plan de relance de la Wallonie³³¹ propose plusieurs mesures dans l'axe 3 :

- *Lancer des appels à projet « Coworking » en zone rurale et en milieu urbain (notamment au niveau des mobipôles) ;*
- *Mettre en place un plan d'actions à destination de espaces de coworking déployant une réponse aux besoins issus des nouvelles formes d'organisation du travail » ;*
- *Faire évoluer des espaces de coworking ruraux existants vers un modèle de lieux-ressources/tiers-lieux d'activité ».*

Au niveau de la garde des enfants et de la conciliation vie privée-vie professionnelle

Le plan de relance de la Wallonie³³² s'engage, dans l'axe 3 à « *soutenir financièrement les demandeurs d'emploi accompagnés, chef.fe.s de famille monoparentale, dans les frais de garde* ».

Le plan « Genre 2020-2024 » de la Wallonie³³³ s'engage à « *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* » (mesure 31).

Le plan « Droits des femmes 2020-2024 » de la Fédération Wallonie-Bruxelles³³⁴ mentionne :

- « *Mesure 4.1. : créer un cadre favorable aux congés thématiques ;*
- *Mesure 4.5. : affirmer un soutien à la parentalité des agents de la FWB ;*
- *Mesure 4.6. : renforcer l'accessibilité et la qualité des milieux d'accueil de l'enfance ;*
- *Mesure 4.7 : rendre plus accessibles les activités extrascolaires ».*

Au niveau de l'entreprise et de l'entrepreneuriat

La DPR de la Wallonie 2019-2024³³⁵ mentionne que « *le Gouvernement assurera un accompagnement spécifique aux femmes créatrices de leur propre emploi et d'entreprise. Il le fera notamment à travers une nouvelle programmation renforcée d'entrepreneuriat féminin pour la période 2021-2025, qui soutiendra la création de couveuses d'entreprises féminines, des opérations de sensibilisation et la poursuite de tutorat pour les femmes entrepreneuses.*

³³⁰ Plan bruxellois de lutte contre les violences faites aux femmes 2020-2024, p.109, 110
(https://equal.brussels/wp-content/uploads/2020/06/Presentation_Plan_Violences_DEF.pdf).

³³¹ Plan de relance de la Wallonie, 4.06.21, p.23
([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)).

³³² Plan de relance de la Wallonie, 4.06.21, p.26
([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)).

³³³ Plan « Genre 2020-2024 » de la Wallonie, avril 2021, p.36, 37
(http://actionsociale.wallonie.be/sites/default/files/D_2021_11802_109.pdf).

³³⁴ Plan « Droits des femmes 2020-2024 » de la Fédération Wallonie-Bruxelles, 17.09.20, p.30, 31
(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).

³³⁵ Déclaration de politique de la Wallonie 2019-2024, p.37, 79
(https://www.wallonie.be/sites/default/files/2019-09/declaration_politique_regionale_2019-2024.pdf).

Des mesures sont également prévues pour soutenir les femmes agricultrices, notamment :

- *Stimuler la création de coopératives agricoles durables ayant notamment pour objet l'intégration socioprofessionnelle des femmes ;*
- *Faciliter l'accès des femmes aux études et formations professionnelles qui présentent des débouchés en zones rurales, particulièrement dans les secteurs qui permettent l'émergence de modèles agricoles durables en circuit court telles que le maraîchage bio, la vente directe et la transformation de produits agricoles ;*
- *Créer des réseaux d'entrepreneures rurales ».*

Le plan de relance de la Wallonie³³⁶ mentionne « *le soutien de l'engagement des travailleurs au sortir de la crise : renforcer exceptionnellement et temporairement les aides à l'emploi pour les entreprises en sortie de crise COVID (Impulsion et Sesam) ».*

Le plan « Genre 2020-2024 » de la Wallonie³³⁷ s'est engagé sur des mesures concrètes pour visibiliser les femmes dans le monde du travail :

- *« Mesure 33 : favoriser la participation des femmes à la dynamique économique ;*
- *Mesure 34 : soutenir l'auto-crédation d'emploi féminin ;*
- *Mesure 35 : valoriser l'implication des femmes dans le secteur agricole ;*
- *Mesure 43 : soutenir et booster l'entrepreneuriat social au féminin en Wallonie ».*

Le plan bruxellois de lutte contre les violences faites aux femmes 2020-2024³³⁸ prévoit « *d'intégrer la lutte contre les violences et le harcèlement au travail dans le cadre de l'élaboration des plans diversité »* (action 23).

³³⁶ Plan de relance de la Wallonie, 4.06.21, p.26

([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)).

³³⁷ Plan « Genre 2020-2024 » de la Wallonie, avril 2021, p.38, 39, 40, 46

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

³³⁸ Plan bruxellois de lutte contre les violences faites aux femmes 2020-2024, p.71, 72

(https://equal.brussels/wp-content/uploads/2020/06/Presentation_Plan_Violences_DEF.pdf).

ANNEXE 2

BONNES PRATIQUES

Au niveau international, l'UNESCO a adopté la résolution A/RES/70/212, le 22 décembre 2015, par laquelle elle décide de proclamer le 11 février de chaque année **la Journée internationale des femmes et des filles de science**. Cette journée vise à « promouvoir l'accès et la participation pleine et équitable des femmes et des filles à la science... et permet de rappeler qu'elles jouent un rôle essentiel dans la communauté scientifique et technologique et que leur participation doit être renforcée ». ³³⁹

Bonnes pratiques à l'étranger

Suisse

- « Une **formation « Genre et TIC »** est proposée aux enseignant.e.s en formation initiale.... » ; ³⁴⁰
- **Journée « Kid's Info »** : un partenariat entre les écoles primaires (8-10 ans) et des associations de femmes ingénieures permet de montrer aux enfants, via des jeux électroniques, différents métiers dans le domaine de la technique et de l'ingénierie ; ³⁴¹
- **Journée « Futur en tout genre »** : Le Bureau « égalité hommes-femmes » organise une journée par an autour du 10 novembre pour permettre aux filles d'accompagner leur papa et aux garçons d'accompagner leur maman sur leur lieu de travail. Il est également possible qu'une classe se rende dans une entreprise industrielle pour voir le métier d'ingénieur. La Suisse a comme objectif de former 30 000 ingénieurs d'ici quelques années ; ³⁴²
- **Forums technologiques** : un forum de robotique et de techniques, dédié aux jeunes filles est organisé avec des partenariats privés. Celles-ci peuvent réaliser des exercices pratiques et découvrir tous les métiers de la science ; ³⁴³
- **Mentorat dans les entreprises** : pour encourager les femmes à s'orienter et à rester dans les métiers de l'industrie, une association de coaching organise des binômes mentor-travailleuse pour les aider à évoluer au niveau professionnel et les préparer à accéder aux postes à responsabilité. ³⁴⁴

³³⁹ UNESCO : « Journée internationale des femmes et des filles de science »

(<https://fr.unesco.org/commemorations/womenandgirlinscienceday>).

³⁴⁰ Le PREVOST, 2019 : « Genre et pratique enseignante : les modèles pédagogiques actuels sont-ils égalitaires ? », cahier n°3 de l'Université des femmes, p.88

(www.egalite.cfwb.be/index.php?eID=tx_nawsecuredl&u=0&g=0&hash=102e8606b5d931a5f8790572ac58578b175409a6&file=uploads/tx_cfwbitemsdec/Genre_et_pratique_enseignante.pdf).

³⁴¹ Journée d'études ULG, 8.03.21 : « Carrières, trajectoires professionnelles et conditions de travail des femmes scientifiques », intervention de Mme Yvette RAMOS.

³⁴² Journée d'études ULG, 8.03.21 : « Carrières, trajectoires professionnelles et conditions de travail des femmes scientifiques », intervention de Mme Yvette RAMOS.

³⁴³ Journée d'études ULG, 8.03.21 : « Carrières, trajectoires professionnelles et conditions de travail des femmes scientifiques », intervention de Mme Yvette RAMOS.

³⁴⁴ Journée d'études ULG, 8.03.21 : « Carrières, trajectoires professionnelles et conditions de travail des femmes scientifiques », intervention de Mme Yvette RAMOS.

France

Enseignement

- Du matériel d’instruction intégrant une perspective de genre dans la lutte contre les inégalités à l’usage des enseignant.e.s est diffusé « *nationalement en vue de donner des lignes directrices orientant la pratique... Ces Instructions Officielles constituent une référence commune, garantissent une forme de continuité et de cohérence... et sont pour les nouveaux enseignants, des points d’appui importants... Elles stimulent des innovations en questionnant et remettant en cause des pratiques traditionnelles* » ;³⁴⁵
- Dans les Universités, la question de l’attribution des postes académiques prend en compte la présence des enfants. Le délai de réalisation d’un post-doctorat passe de 7 à 11 ans si on a 1 enfant et peut aller jusqu’à 14 ans si on a 2 enfants ;³⁴⁶
- Pour les chercheur.e.s souhaitant étudier et travailler dans une université, les banques se portent garantes d’une caution de 3 mois pour les aider à trouver un logement car ils sont souvent sans emploi à leur arrivée.³⁴⁷

Entreprises

- Des dispositifs de coaching et de mentoring *sont largement mis en place au sein des entreprises du CAC 40...elles proposent des programmes de formation au management, des formations sur le « leadership au féminin », des programmes comme chez AXA de « Parrainage en Tandem », dans lesquels des cadres dirigeants utilisent leur connaissance de l’organisation et leur influence pour œuvrer au renforcement du vivier de talents féminins, des programmes tel « Women on board » de BNP Paribas, dont l’objectif est de mieux préparer les « Talents féminins » à se positionner dans des organes de gouvernance, etc. Des programmes de mentoring inter-entreprises sont également créés, à l’image du programme EVE, qui vise à développer le leadership des femmes et des hommes au sein des entreprises* » ;³⁴⁸
- « *Dans le secteur industriel..., création d’un Conseil de la mixité et de l’égalité professionnelle qui aura pour mission d’identifier les causes du déficit d’attractivité du secteur industriel pour les femmes et de proposer un plan d’action pour favoriser l’inclusion dans le secteur. [Dans le secteur des finances], l’association Financi’Elles est une Fédération de réseaux de promotion de la mixité intra-entreprises du secteur financier qui a pour mission de « contribuer à améliorer et surtout accélérer l’accès des femmes au sommet des organisations du secteur de la Finance* » ;³⁴⁹

³⁴⁵ Le PREVOST, 2019 : « Genre et pratique enseignante : les modèles pédagogiques actuels sont-ils égalitaires ? », cahier n°3 de l’Université des femmes, p.100

(www.egalite.cfwb.be/index.php?eID=tx_nawsecuredl&u=0&g=0&hash=102e8606b5d931a5f8790572ac58578b175409a6&file=uploads/tx_cfwbitemsdec/Genre_et_pratique_enseignante.pdf).

³⁴⁶ Journée d’études ULG, 8.03.21 : « Carrières, trajectoires professionnelles et conditions de travail des femmes scientifiques », intervention de Mme Stéphanie GERIN.

³⁴⁷ Journée d’études ULG, 8.03.21 : « Carrières, trajectoires professionnelles et conditions de travail des femmes scientifiques », intervention de Mme Stéphanie GERIN.

³⁴⁸ Plateforme RSE, 09.19 : « Engagement pour l’égalité femmes-hommes des entreprises actives à l’international », p.59 (<https://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/fs-rse-engagement-egalite-femmes-hommes-septembre-2019.pdf>).

³⁴⁹ Plateforme RSE, 09.19 : « Engagement pour l’égalité femmes-hommes des entreprises actives à l’international », p.79 (<https://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/fs-rse-engagement-egalite-femmes-hommes-septembre-2019.pdf>).

Entreprise SODEXO : cette entreprise a travaillé sur la mixité au niveau des équipes d'encadrement provenant d'un large éventail de fonctions, allant de la direction aux responsables de sites. Dans son rapport « Gender Balance Study » (2018) analysant la situation dans 70 entités au niveau mondial, il est mentionné que « *lorsque les équipes managériales ont un ratio femmes-hommes de 40% à 60%, les résultats sont optimaux : accroissement des marges opérationnelles (+8%), de la fidélisation des collaborateurs et des clients (respectivement +8% et +9%), de l'engagement des collaborateurs (+14%)* ». ³⁵⁰

Fondation l'Oréal : elle a mené une expérience afin de visibiliser des role models. « *Dans le cadre du programme « Pour les filles et la Science », la fondation a fait intervenir dans les classes des anciennes boursières de « Pour les filles et la Science » et des collaboratrices de l'Oréal aux parcours scientifiques* ». ³⁵¹

Enseigne Carrefour : le groupe a lancé le programme « Women Leaders » en 2011 dont l'objectif était de « *faire progresser la parité et la mixité au sein de l'ensemble des activités du groupe et à favoriser la promotion des femmes dans les postes à responsabilités* ». ³⁵²

Fondation Agir contre l'exclusion (FACE) (France) : elle propose, dans le cadre du projet MIX'IT soutenu par le Fonds social européen, un annuaire de réseaux de mixité et des outils pour « *sensibiliser et outiller les entreprises sur l'égalité professionnelle et la mixité des métiers* ». ³⁵³

Groupe ACCOR : le réseau Riise de ce groupe, « *ouvert tant aux femmes qu'aux hommes... s'appuie sur la transmission par le biais d'un programme de monitoring sur la promotion des talents, notamment féminins, à des postes à responsabilités, autant que sur la lutte contre tout type de discrimination. Une autre conviction clé de Riise est que rien ne pourra progresser en termes de parité, d'équité et de diversité sans le soutien des hommes qui représentent déjà 42% des membres du réseau* ». ³⁵⁴

Groupe MICHELIN : ³⁵⁵

- Le réseau des femmes « Women Forward » propose un accompagnement spécifique « *aux femmes européennes dont le potentiel d'évolution vers le top 500 a été identifié : une phase de coaching de 6 mois individuel et collectif, suivie d'un mentoring d'une année* » ;
- Pour augmenter « *l'attractivité des métiers dans l'industrie pour les femmes* », [MICHELIN développe] des actions auprès des filières académiques en faveur de la mixité des métiers, à l'image des visites des usines par des professeurs de lycées et leurs élèves. Les sites industriels sont encouragés à développer le recrutement féminin à tous les niveaux, à commencer par les postes d'opérateurs de production. Cela implique notamment une évolution de l'ergonomie des postes » ;

³⁵⁰ Plateforme RSE, 09.19 : « Engagement pour l'égalité femmes-hommes des entreprises actives à l'international », p.40 (<https://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/fs-rse-engagement-egalite-femmes-hommes-septembre-2019.pdf>).

³⁵¹ Plateforme RSE, 09.19 : « Engagement pour l'égalité femmes-hommes des entreprises actives à l'international », p.89 (<https://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/fs-rse-engagement-egalite-femmes-hommes-septembre-2019.pdf>).

³⁵² Plateforme RSE, 09.19 : « Engagement pour l'égalité femmes-hommes des entreprises actives à l'international », p.59 (<https://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/fs-rse-engagement-egalite-femmes-hommes-septembre-2019.pdf>).

³⁵³ Fondation Agir contre l'exclusion (<https://www.fondationface.org/projet/mixit/>)

³⁵⁴ Plateforme RSE, 09.19 : « Engagement pour l'égalité femmes-hommes des entreprises actives à l'international », p.60 (<https://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/fs-rse-engagement-egalite-femmes-hommes-septembre-2019.pdf>).

³⁵⁵ Plateforme RSE, 09.19 : « Engagement pour l'égalité femmes-hommes des entreprises actives à l'international », p.60, 65, 66 (<https://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/fs-rse-engagement-egalite-femmes-hommes-septembre-2019.pdf>).

- MICHELIN a aussi développé « des outils de sensibilisation tels que le « kit stéréotypes et sexisme », destiné à l'ensemble de ses collaborateurs » ;
- Chez MICHELIN et Air Liquide, les managers femmes et hommes doivent suivre un programme « de sensibilisation et d'échanges sur les bénéfices induits de la mixité ainsi qu'une formation au principe de non-discrimination... Cette formation incite les participants à agir en faveur de la diversité au sein de leurs services ».

Groupe ORANGE : les réseaux mixité d'ORANGE « comprennent aujourd'hui environ 80% de femmes »³⁵⁶. Afin d'améliorer la mixité dans les métiers techniques, le groupe « met en place divers dispositifs tels que des actions en direction des jeunes filles (programme de shadowing (observation en poste de travail)) ou encore des actions de reconversion professionnelle (classes de techniciennes) ». ³⁵⁷ ORANGE a aussi créé le « mercredi des papas » : les hommes peuvent télétravailler le mercredi après-midi pour éviter que les femmes ne doivent prendre un temps partiel. Cette mesure permet que cet aspect ne soit plus un handicap au recrutement de la femme ou à la promotion.³⁵⁸

Groupe Saint-Gobain³⁵⁹ : « Le groupe a mis en place des objectifs liés à la diversité homme-femme qui font l'objet d'un suivi trimestriel au comité de direction générale et au comité de liaison. Déclinés par pays et par secteurs, ils sont intégrés aux critères de performance déterminant la rémunération variable annuelle des cadres dirigeants. En plus de ces objectifs spécifiques, un indicateur de diversité globale intégrant les diversités de genre, de nationalité et d'expérience professionnelle fait partie du tableau de bord RSE. Cet indicateur de diversité globale est aussi un élément de performance des plans de rémunération sur le long terme des cadres du groupe ».

Dans le monde du 7^{ème} art, l'association « **Le deuxième regard** »³⁶⁰ « a rédigé une charte pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans le secteur du cinéma. Les signataires de cette charte s'engagent, en outre, à encourager la représentation proportionnelle des hommes et des femmes dans leurs instances de décision ».

³⁵⁶ Plateforme RSE, 09.19 : « Engagement pour l'égalité femmes-hommes des entreprises actives à l'international », p.61 (<https://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/fs-rse-engagement-egalite-femmes-hommes-septembre-2019.pdf>).

³⁵⁷ Plateforme RSE, 09.19 : « Engagement pour l'égalité femmes-hommes des entreprises actives à l'international », p.105 (<https://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/fs-rse-engagement-egalite-femmes-hommes-septembre-2019.pdf>).

³⁵⁸ Comité Femmes et Sciences, 5.02.20 : colloque « Les enjeux du numérique pour les femmes et filles de science », intervention de Mme Victoria CANNILLA.

³⁵⁹ Plateforme RSE, 09.19 : « Engagement pour l'égalité femmes-hommes des entreprises actives à l'international », p. 73 (<https://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/fs-rse-engagement-egalite-femmes-hommes-septembre-2019.pdf>).

³⁶⁰ FPS, analyse 2015 : « 7^{ème} art : quelle place pour les femmes ? », p.8, 9 (<https://www.femmesprevoyantes.be/wp-content/uploads/2021/06/Analyse2015-7eme-art-quelle-place-pour-les-femmes.pdf>).

Royaume-Uni

- « Dans le secteur financier, création de la charte « Women in Finance » qui vise à soutenir l'accès des femmes à des postes de direction et à souligner l'importance de l'égalité des sexes dans les entreprises de services financiers » ;³⁶¹
- « Le Financial Times s'est doté d'un logiciel qui a repéré que seulement 21% de femmes se trouvent parmi leurs interviewées et dans les sources citées dans leurs articles. Désormais, lorsqu'un article est rédigé, il doit passer par l'intelligence artificielle pour être sûr qu'il soit suffisamment documenté par des hommes et par des femmes avant sa parution » ;³⁶²
- La Plateforme « Women in Data » a lancé un réseau « Girls in Data » en 2020 pour encourager les jeunes filles à choisir des matières STEMs et mettre en lumière les opportunités de carrière disponibles.³⁶³

Irlande

Des cours de codage sont mis en place dès le primaire et des collaborations sont réalisées entre le secteur privé et l'école secondaire. Des campagnes de sensibilisation présentant des « role models » sont adressées spécifiquement aux femmes.³⁶⁴

Allemagne et Islande

*« La parité salariale est désormais obligatoire et contrôlée. Autrement dit, ce n'est plus aux femmes de prouver qu'elles sont lésées par rapport à leurs collègues masculins, mais bien la loi qui, par différentes mesures, oblige les entreprises à démontrer l'égalité salariale entre les 2 genres ».*³⁶⁵

En Allemagne, l'association des femmes ingénieures offre un accompagnement particulier aux femmes migrantes diplômées dans leurs pays. Elle les aide à se mettre à niveau, à choisir les formations complémentaires de manière à pouvoir réaliser un parcours professionnel en Allemagne.³⁶⁶

Toujours en Allemagne, « Pro quote regia » regroupe 307 réalisatrices militant pour l'égalité hommes/femmes au cinéma. Ces dernières souhaitent l'instauration de quotas dans le domaine cinématographique ».³⁶⁷

³⁶¹ Plateforme RSE, 09.19 : « Engagement pour l'égalité femmes-hommes des entreprises actives à l'international », p.79 (<https://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/fs-rse-engagement-egalite-femmes-hommes-septembre-2019.pdf>).

³⁶² Comité Femmes et Sciences, 5.02.20 : colloque « Les enjeux du numérique pour les femmes et filles de science », intervention de Mme Hélène RAIMOND.

³⁶³ Girls in Data (<https://girlsindata.co.uk>) et Open Access Government, 11.02.20 : « Journée internationale des femmes et des filles de science : déficit de compétences en STIM », (<https://www.openaccessgovernment.org/international-day-of-women-and-girls-in-science-stem-skills-gap/82246/>).

³⁶⁴ Comité Femmes et Sciences, 5.02.20 : colloque « Les enjeux du numérique pour les femmes et filles de science », intervention de Mme Séverine WATERBLEY.

³⁶⁵ Digital Wallonia, 06.02.20 : « Décryptage de l'inégalité hommes-femmes dans les secteurs du numérique » (<https://www.digitalwallonia.be/fr/publications/femmes-et-numerique>).

³⁶⁶ Journée d'études ULG, 8.03.21 : « Carrières, trajectoires professionnelles et conditions de travail des femmes scientifiques », intervention de Mme Yvette RAMOS.

³⁶⁷ FPS, analyse 2015 : « 7^{ème} art : quelle place pour les femmes ? », p.9 (<https://www.femmesprevoyantes.be/wp-content/uploads/2021/06/Analyse2015-7eme-art-quelle-place-pour-les-femmes.pdf>).

Suède

Les parents suédois ont la possibilité « de partager la parentalité dans de bonnes conditions sans nuire à leurs carrières respectives. Ils ont droit à un total cumulé de 16 mois de congés payés par enfant. Les 13 premiers mois sont rémunérés à 80% du salaire, les 3 restants sont plafonnés à 21€ par jour. Ces congés parentaux peuvent être pris par la mère et par le père selon la répartition qui leur convient. Ce genre de disposition vise à répartir équitablement « les inconvénients » de la parentalité sur les évolutions de carrières entre les 2 genres ». ³⁶⁸

Il existe aussi des jours de congés annuels pour s'occuper des enfants. A la fin de la 1^{ère} année, si un travailleur n'a pris aucun jour, il est convoqué par le directeur de l'entreprise pour s'expliquer. De même, si un papa ne va pas à une réunion d'école, il devra s'expliquer. ³⁶⁹

En ce qui concerne le monde du 7^{ème} art, une réglementation de 2010 a établi que « seuls les films comptant au moins une réalisatrice, une scénariste ou une productrice dans son équipe seraient susceptibles d'être subventionnés par de l'argent public...A la Berlinale (le festival international du film de Berlin), tous les films suédois sélectionnés étaient des films réalisés par des femmes ». ³⁷⁰

Dans les pays nordiques

L'école vise à former des « citoyens responsables et autonomes. Cela explique que des cours de couture, d'empathie, de jardinage, de technologie et de bricolage font partie intégrante de l'enseignement dispensé à l'école primaire, de même que les sports et les arts en général ». ³⁷¹

Autres bonnes pratiques

Groupe KERING : ce groupe de luxe « a lancé en 2017 une campagne interne à destination de ses salariés, baptisée « Every Day is Diversity Day » afin d'inscrire les initiatives en faveur de l'égalité professionnelle dans la durée. Cette campagne, qui s'inscrit dans une démarche de discours par la preuve, promeut auprès de l'ensemble des collaborateurs les initiatives mises en place au sein du groupe et de ses marques afin de les valoriser ». ³⁷²

Digital Gardian : afin de pouvoir confronter des jeunes avec des problèmes réels en matière de STEM, la société a parrainé « le programme STEM de Centraide, y compris en accueillant des filles et des garçons pour un camp d'entraînement sur la cybersécurité chaque été ». ³⁷³

³⁶⁸ Digital Wallonia, 06.02.20 : « Décryptage de l'inégalité hommes-femmes dans les secteurs du numérique » (<https://www.digitalwallonia.be/fr/publications/femmes-et-numerique>).

³⁶⁹ Comité Femmes et Sciences, 5.02.20 : colloque « Les enjeux du numérique pour les femmes et filles de science », intervention de Mme Victoria CANNILLA.

³⁷⁰ FPS, analyse 2015 : « 7^{ème} art : quelle place pour les femmes ? », p.8 (<https://www.femmesprevoyantes.be/wp-content/uploads/2021/06/Analyse2015-7eme-art-quelle-place-pour-les-femmes.pdf>).

³⁷¹ Digital Wallonia, 06.02.20 : « Décryptage de l'inégalité hommes-femmes dans les secteurs du numérique » (<https://www.digitalwallonia.be/fr/publications/femmes-et-numerique>).

³⁷² Plateforme RSE, 09.19 : « Engagement pour l'égalité femmes-hommes des entreprises actives à l'international », p.65, 66 (<https://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/fs-rse-engagement-egalite-femmes-hommes-septembre-2019.pdf>).

³⁷³ Open Access Government, 11.02.20 : « Journée internationale des femmes et des filles de science : déficit de compétences en STIM », (<https://www.openaccessgovernment.org/international-day-of-women-and-girls-in-science-stem-skills-gap/82246/>).

RGPD : Le groupe d'experts de haut niveau mis en place par la Commission européenne a proposé un set « Ethic Guidelines » non réglementaire qui reprend un certain nombre de principes pour s'assurer que les algorithmes mis en place soient non biaisés.³⁷⁴

Cercle InterElles : réseaux inter-entreprises regroupant des « réseaux de femmes et d'hommes de 14 entreprises technologiques engagées dans la lutte contre les inégalités de tous types et en faveur de la mixité et de l'égalité des chances. Depuis plus de 15 ans, ces réseaux oeuvrent pour aider les femmes à progresser dans leurs carrières dans un environnement largement masculin : équilibre de vie, modèles de management, parentalité, lutte contre les stéréotypes, mentorat, filières techniques... ».³⁷⁵

Réseau « Happy Men Share More » : créé en 2013, ce réseau, initié par des hommes est ouvert aux hommes et aux femmes. « Pour son fondateur, il ne suffit pas de développer des initiatives en matière d'égalité femmes-hommes dans une logique d'empowerment des femmes, mais de bousculer les pratiques managériales, normes et comportements qui tissent la culture d'entreprise... L'enjeu est de parvenir à une banalisation de la parentalité au travail qui donne aux femmes comme aux hommes de vraies autorisations pour s'approprier les dispositifs de conciliation des temps de vie ».³⁷⁶

Universités : « Carnegie-Mellon University of School of Computers Sciences et Norwegian University of Sciences Technology ont réussi à établir la mixité dans les filières informatiques : 40% depuis plus de 20 ans. Le Harvey Mudd College vise la parité depuis 2017... En Norvège, on organise une journée d'accueil pour les candidates pour leur faire visiter le campus. Des événements sociaux et académiques, des rencontres spécifiques avec les entreprises sont également prévus. Enfin, un labo et des salles de détente sont dédiés spécifiquement aux femmes.³⁷⁷ Le mentorat est également encouragé : l'objectif est d'avoir un appariement entre une étudiante et une chercheuse pour lui montrer comment évoluer dans cette voie.³⁷⁸

Lutte contre les stéréotypes dans les marques : « Les marques peuvent être un levier pour lutter contre les stéréotypes ».³⁷⁹ « En France, au-delà des prescriptions légales, le contrôle de la publicité repose sur des dispositifs d'autorégularisation, c'est-à-dire un engagement moral des professionnels à respecter des codes d'autodiscipline. [En ce qui concerne le groupe PUBLICIS] : « Des formations sont réalisées autour des biais inconscients afin de former tous les managers hommes et femmes à ces sujets et dans bon nombre de sessions d'accueil pour les nouveaux arrivants, le thème des biais inconscients fait partie des sujets incontournables car constitutifs de la culture d'entreprise... On notera aussi l'initiative « UnstereotypeAlliance » [dont ce groupe fait partie] pour lutter et éliminer les stéréotypes de genre dans les publicités... L'objectif est de faire cesser l'utilisation de stéréotypes de genre dans les campagnes de communication ».³⁸⁰

³⁷⁴ Comité Femmes et Sciences, 5.02.20 : colloque « Les enjeux du numérique pour les femmes et filles de science », intervention de Mme Ségolène MARTIN.

³⁷⁵ Plateforme RSE, 09.19 : « Engagement pour l'égalité femmes-hommes des entreprises actives à l'international », p.60, 61 (<https://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/fs-rse-engagement-egalite-femmes-hommes-septembre-2019.pdf>).

³⁷⁶ Plateforme RSE, 09.19 : « Engagement pour l'égalité femmes-hommes des entreprises actives à l'international », p.61 (<https://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/fs-rse-engagement-egalite-femmes-hommes-septembre-2019.pdf>).

³⁷⁷ Comité Femmes et Sciences, 5.02.20 : colloque « Les enjeux du numérique pour les femmes et filles de science », intervention de Mme Chantal MORLEY..

³⁷⁸ Comité Femmes et Sciences, 5.02.20 : colloque « Les enjeux du numérique pour les femmes et filles de science », intervention de Mmes Fanny BORAITA et Julie HENRY.

³⁷⁹ Plateforme RSE, 09.19 : « Engagement pour l'égalité femmes-hommes des entreprises actives à l'international », p.87 (<https://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/fs-rse-engagement-egalite-femmes-hommes-septembre-2019.pdf>).

³⁸⁰ Plateforme RSE, 09.19 : « Engagement pour l'égalité femmes-hommes des entreprises actives à l'international », p.67, 87, 88 (<https://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/fs-rse-engagement-egalite-femmes-hommes-septembre-2019.pdf>).

« Le World Federation of Advisers a publié un guide sur les stéréotypes de genre dans la publicité et propose des bonnes pratiques à l'attention des annonceurs ». ³⁸¹

« Le produit d'une marque peut également servir de support pour communiquer des messages en matière d'égalité des sexes et de lutte contre le sexisme et les stéréotypes. Par exemple, la marque d'eau mexicaine Bonafont du groupe Danone « a mené une campagne, en partenariat avec ONU Femmes et HeForShe, en apposant des étiquettes sur ses bouteilles avec des messages en faveur de l'égalité des sexes. Une vidéo a également été réalisée pour appuyer la campagne ». ³⁸²

Bonnes pratiques en Belgique

Au niveau des STEMs

- **Comité « Femmes et Sciences »** ³⁸³ : La Fédération Wallonie-Bruxelles a créé ce comité dans le but d'améliorer la participation équilibrée des hommes et des femmes dans les carrières scientifiques. Une personne « contact genre » a été nommée au sein des différentes universités pour garantir un suivi sur la mise en œuvre des pistes de travail qui ont été fixées:
 - Analyser des impacts négatifs des modes de régulation actuels ;
 - Intégrer la dimension de genre dans les projets de recherche ;
 - Intégrer la dimension de genre dans la répartition des crédits de recherche ;
 - Promouvoir l'inscription internationale, la sélection et la promotion non discriminatoires ;
 - Intégrer la dimension de genre dans les politiques de l'enseignement supérieur ;
 - Garantir une représentation équilibrée dans la composition des commissions scientifiques.
- **Projet « Girls Days, Boys Days »** ³⁸⁴ : La Fédération Wallonie-Bruxelles vise à élargir la vision du monde du travail des filles et des garçons « en leur présentant des métiers et des professions atypiques pour leur sexe ». [Ce projet s'adresse aux élèves du 1^{er} et/ou du second degré, au moments-clés pour] « poser leurs choix scolaires et professionnels en fonction de leurs intérêts personnels et de leurs compétences ». Cette action souhaite entre autre, éveiller l'intérêt des filles pour les métiers techniques et scientifiques et éveiller l'intérêt des garçons pour des professions pédagogiques, sociales ou de soins ;
- **Module de formation « Filles-Garçons : une même école ? »** : la Fédération Wallonie-Bruxelles a mis en place un module de formation initiale et continuée à destination des enseignant.e.s et futur.e.s enseignant.e.s pour promouvoir l'égalité des garçons et des filles à l'école.

³⁸¹ Plateforme RSE, 09.19 : « Engagement pour l'égalité femmes-hommes des entreprises actives à l'international », p.88 (<https://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/fs-rse-engagement-egalite-femmes-hommes-septembre-2019.pdf>).

³⁸² Plateforme RSE, 09.19 : « Engagement pour l'égalité femmes-hommes des entreprises actives à l'international », p.88 (<https://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/fs-rse-engagement-egalite-femmes-hommes-septembre-2019.pdf>).

³⁸³ Journée d'études de l'ULG, 8.03.17 : « Carrières, trajectoires professionnelles et conditions de travail des femmes scientifiques », intervention de M. le Ministre Jean-Claude MARCOURT.

³⁸⁴ Guide de la Fédération Wallonie-Bruxelles : « Girls Days, Boys Days : choisis ton métier sans préjugé ! », p.4 (http://www.egalite.cfwb.be/index.php?eID=tx_nawsecuredl&u=0&q=0&hash=f9a1735d4820684a79f22a092d0891boag01b3f6&file=uploads/tx_cfwbitemsdec/GDBD_carnet_pedagogique_2013.pdf).

Ce module, accessible en ligne, a pour objectif spécifique la prise en compte de l'intégration structurelle de la dimension de genre dans les disciplines des enseignant.e.s en fonction et des formateur/trice.s d'enseignant.e.s. ;

- **Opération « Yes, she can »**³⁸⁵ : dans le cadre de cette opération, l'école polytechnique de Bruxelles a décidé de faire la promotion des études d'ingénieur auprès des jeunes filles du secondaire ;
- **Charte ULG (2016) « Parcours d'études, parcours de recherche, parcours de vie »**³⁸⁶ : dans cette charte, l'ULG « *prône l'égalité des chances et fait le pari que pour apprendre, chercher, travailler et « vivre ensemble », le respect de la diversité et des libertés sont des valeurs essentielles... Nul ne peut y être discriminé sur base de différences liées notamment au genre, à la race, au handicap, à l'orientation sexuelle, aux convictions religieuses, philosophiques ou politique* ».

Au niveau du numérique

- **Projet #WallCode de Digital Wallonia**³⁸⁷ : il « *fédère les acteurs et les initiatives visant à développer les compétences numériques de la nouvelle génération et des Wallons en général, particulièrement dans le domaine du codage et de la programmation informatique, de la logique algorithmique et de la robotique* » ;
- **Campagne « Wallonia Wonder Women »**³⁸⁸ : « *Digital Wallonia a diffusé des témoignages de femmes actives dans le numérique pour inspirer les jeunes filles à s'orienter vers ces métiers porteurs d'avenir* » ;
- **Campagne « Time's up Go Digital »**³⁸⁹ : le but est de mettre en lumière des « *role models accessibles* » de femmes bruxelloises évoluant dans leur écosystème, afin de montrer que c'est possible, à Bruxelles, de se développer dans les secteurs technologiques voire même de créer une entreprise innovante ;
- **Women Code festival**³⁹⁰ : la plateforme Women in Tech.Brussels organise un festival pendant la « *Code Week* » européenne pour donner la visibilité et pour attirer l'attention des femmes dans les codes informatiques et l'innovation. Outre un programme riche en formations des Codes, les filles sont invitées à participer à des projections de films, des conférences, des débats, des ateliers et des rencontres avec un panel de femmes expertes dans ce secteur » ;

³⁸⁵ Journée d'études de l'ULG, 8.03.17 : « *Carrières, trajectoires professionnelles et conditions de travail des femmes scientifiques* », intervention de M. le Ministre Jean-Claude MARCOURT.

³⁸⁶ Charte ULG « *Parcours d'études, parcours de recherche, parcours de vie* », 21 septembre 2016, p.2 (<https://www.ulg.ac.be/upload/docs/application/pdf/2016-09/charte-v3.pdf>).

³⁸⁷ Digital Wallonia, 8.03.21 : « *Femmes et numériques : qu'est-ce qui coince ?* » (<https://www.digitalwallonia.ne/fr/publications/femmes-et-numerique-2>).

³⁸⁸ Digital Wallonia, 8.03.21 : « *Femmes et numériques : qu'est-ce qui coince ?* » (<https://www.digitalwallonia.ne/fr/publications/femmes-et-numerique-2>) et (<https://www.digitalwallonia.be/women>).

³⁸⁹ Campagne 2018 « *Time 's up Go Digital* » (<https://www.regional-it.be/detached/femmes-et-it-time-is-up-go-digital-women-in-tech-bruxelles-part-en-campagne/campagne-women-in-tech-times-up-go-digital-2018/>).

³⁹⁰ Comité Femmes et Sciences, 5.02.20 : colloque « *Les enjeux du numérique pour les femmes et filles de science* », intervention de Mme Victoria CANNILLA et Marie-Claire, 11.10.18 : « *She loves to code : une journée d'initiation au code réservée aux femmes et gratuite* » (<https://marieclaire.be/fr/she-loves-to-code/>).

- **« I love Digital » 2018**³⁹¹ : « Trois journées de sensibilisation au digital ont été organisées avec comme thématiques : « Etudes et métiers » pour les élèves en fin d'école secondaire, « Ateliers scientifiques » pour les élèves en fin d'école primaire, « Soirée grand public » sur le thème du monde numérique » ;
- **Plateforme « Women in Tech.Brussels »** : cette plateforme, en collaboration avec l'école 19 et DELOITTE a créé un programme « **She loves to Code** », réservé aux femmes, pour démystifier les codes, changer l'image du « GEEK » et faire découvrir le secteur de haute technologie, avec de grandes opportunités de rencontrer les femmes entrepreneures en technologie qui partagent leur expérience. L'école 19, de programmation immersive, constate que seulement 7% des filles rejoignent leurs classes, malgré les actions spécifiques en faveur de ce public.³⁹² L'école réserve 25% des places aux femmes lors de la mise en place d'une piscine.³⁹³ Grâce à cette plateforme, Bruxelles se situe aujourd'hui comme capitale « Pro Gender Equality ». En 3 ans, le taux de création de start-up innovantes à fort potentiel de croissance dirigées par une femme est passé de 8 à 18% ;³⁹⁴
- **Diverses initiatives, comme Molengeek, BeCode, WeGoStem** visent à attirer des groupes minoritaires et en particulier, à éveiller les jeunes filles à la technologie, la robotique et aux sciences ;³⁹⁵
- **Interface 3 Namur** : cette entreprise organise des animations dans les écoles, des débats, des conférences et se rend également dans les centres de formation et d'orientation. Elle fait des orientations-informations sur les TIC via des jeux autour des métiers informatiques. Elle a également édité 90 fiches-métiers de l'informatique dégenré³⁹⁶ en présentant le parcours d'études. Y est également intégrée la notion de « soft skills » des compétences pour aider les gens à s'orienter ;³⁹⁷
- **Lutte contre le sexisme au travail** : JUMP a publié un guide contre le sexisme au travail, destiné aux RH et aux dirigeant.e.s d'entreprises. La responsabilité des comportements inacceptables revient au manager de l'entreprise. Il est dès lors important de former les équipes pour intégrer les femmes et les accompagner. JUMP a également lancé une campagne sur le sexisme ordinaire dans les entreprises ;³⁹⁸

³⁹¹ CESE Wallonie – PPS, 12.20 : « Evaluation de la politique scientifique de la Wallonie et de la Fédération Wallonie-Bruxelles 2018 et 2019 », p.101

(https://www.cesewallonie.be/sites/default/files/uploads/publications/pdf/PPS_rapport2018-2019_o.pdf).

³⁹² FPS, analyse 2018 : « Briser les codes : les femmes à l'ère du digital », p.3

(<http://www.femmesprevoyantes.be/wp-content/uploads/2018/12/Analyse2018-Briser-les-codes.pdf>).

³⁹³ Piscine : mot utilisé par l'école 19 pour nommer son épreuve de sélection qui dure un mois et qui permet d'accéder à la formation en cas de réussite.

³⁹⁴ Ecole 19 (<https://www.s19.be/faq/>) et Comité Femmes et Sciences, 5.02.20 : colloque « Les enjeux du numérique pour les femmes et filles de science », intervention de Mme Victoria CANNILLA.

³⁹⁵ Marie-Claire, 19.07.18 : « Le numérique est-il sexiste ? la réponse avec Laurence SCHUURMAN, Young ICT Lady of the Year » (<https://marieclaire.be/fr/numerique-et-sexiste-laurence-schuurman/>)

³⁹⁶ Comité Femmes et Sciences, 5.02.20 : colloque « Les enjeux du numérique pour les femmes et filles de science », intervention de Mme Hélène RAIMOND.

³⁹⁷ Journée d'études de l'ULG, 8.03.17 : « Carrières, trajectoires professionnelles et conditions de travail des femmes scientifiques », intervention de Mme Cécilia ICARD.

³⁹⁸ Comité Femmes et Sciences, 5.02.20 : colloque « Les enjeux du numérique pour les femmes et filles de science », intervention de Mme Isabella LENARDUZZI.

- **Digital Wallonia** teste dans les centres de compétences numériques wallons un module de formation pour les dirigeants d'entreprise ;³⁹⁹
- Un **carnet pratique** pour plus de mixité dans les métiers informatiques, destiné aux enfants de 12-15 ans, est conçu de manière ludique, avec des jeux, des témoignages et des réflexions autour de « c'est quoi la mixité dans les métiers de l'informatique ». ⁴⁰⁰

Au niveau du 7^{ème} art

Le Festival « *Elles tournent/dames draaien* » qui s'étale sur 4 jours, est entièrement consacré aux films réalisés par des femmes.... le festival a d'ailleurs rédigé une déclaration de Bruxelles en 2011 [qui] revendique l'instauration de quotas ou objectifs chiffrés pour encourager diverses formes de création artistique des femmes (long et court métrage, documentaire, fiction, animation, etc.), la parité hommes/femmes dans les conseils d'administration de tous les organismes concernés ainsi que des objectifs chiffrés pour augmenter la présence de films de femmes dans les festivals, les salles de cinéma et à la télévision ». ⁴⁰¹

Autres actions

- L'ONE offre au personnel de « l'accueil temps libre » (centre de vacances, extrascolaire, écoles de devoir), une formation continue sur la déconstruction des stéréotypes de genre dès le plus jeune âge ; ⁴⁰²
- En Wallonie, un dispositif unique, multipartenarial d'orientation tout au long de la vie, articulé autour des 3 cités métiers (Liège, Charleroi, Namur) permet de regrouper tous les acteurs pour mener des actions en terme d'orientation (essai-métier, conférence...) et proposer des formations aux hommes et aux femmes ; ⁴⁰³
- « *Le nouveau règlement du Centre Supérieur de l'Audiovisuel (CSA) pour les services radiophoniques et télévisuels... insiste sur l'importance de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la couverture des élections. « La formation politique pour s'engager », organisée par le CSA permet déjà, dans une démarche d'éducation permanente, de renforcer les compétences d'affirmation et de communication des femmes ainsi que leurs connaissances politiques afin d'améliorer leur confiance en elles et leur sentiment de légitimité. Le programme EXPERTALIA a également développé des séances de formations à l'intervention médiatique pour les expertes afin qu'elles puissent se sentir outillées et donc plus à l'aise pour intervenir* ». ⁴⁰⁴

³⁹⁹ Comité Femmes et Sciences, 5.02.20 : colloque « Les enjeux du numérique pour les femmes et filles de science », intervention de Mme Hélène RAIMOND.

⁴⁰⁰ Journée d'études de l'ULG, 8.03.17 : « Carrières, trajectoires professionnelles et conditions de travail des femmes scientifiques », intervention de Mme Cécilia ICARD.

⁴⁰¹ FPS, analyse 2015 : « 7^{ème} art : quelle place pour les femmes ? », p.9

(<https://www.femmesprevoyantes.be/wp-content/uploads/2021/06/Analyse2015-7eme-art-quelle-place-pour-les-femmes.pdf>).

⁴⁰² Comité Femmes et Sciences, 5.02.20 : colloque « Les enjeux du numérique pour les femmes et filles de science », intervention de Mme la Ministre Bénédicte LINARD.

⁴⁰³ Journée d'études de l'ULG, 8.03.17 : « Carrières, trajectoires professionnelles et conditions de travail des femmes scientifiques », intervention de Mme la Ministre Eliane TILLIEUX.

⁴⁰⁴ FPS, analyse 2018 : « Femmes politiques et médias », p.13, 14 (<http://www.femmesprevoyantes.be/wp-content/uploads/2018/07/Analyse2018-femmes-medias-et-politique.pdf>).

Autres outils

- **Diversity and Inclusion Index** : il est « basé sur 24 indicateurs répartis en 4 piliers : Diversity, Inclusion, People, News & Controversies : Seules les entreprises remplissant les critères dans chacun des 4 piliers se voient attribuer un score global » ; ⁴⁰⁵
- **Equileap** : cet « organisme de notation international basé à Londres et Amsterdam présente chaque année un classement sur l'égalité femmes-hommes au sein des multinationales... à partir de 19 critères, tels que l'accès aux mêmes opportunités, la représentation des femmes dans les instances dirigeantes et aux différents postes de l'entreprise, la flexibilité du temps de travail, l'accès aux congés parentaux, l'égalité salariale et la lutte contre le harcèlement sexuel. Cette note intègre également le recours à des fournisseurs dirigés ou appartenant à des femmes et respectant l'égalité entre les femmes et les hommes » ;⁴⁰⁶
- Divers outils comme⁴⁰⁷ :
 - **Ledbetter Gender Equality Index** : « base de données sur la représentativité des femmes dans les fonctions dirigeantes des entreprises mondiales. L'objectif du classement est de mettre à disposition des consommateurs, acteurs publics, leaders économiques et journalistes, l'information concernant les entreprises qui promeuvent l'égalité femmes-hommes dans les fonctions de direction » ;
 - **Global Reporting Initiative (GRI)** : « 3 standards sont en lien avec l'égalité femmes-hommes (GRI404 Training and Education, GRI401 Employment, GRI405 Diversity and Equal Opportunity) » ;
 - **De nouveaux outils financiers** qui intègrent progressivement l'égalité professionnelle : 1^{er} indice boursier « Bloomberg Gender Equality » (GEI), fonds d'investissement d'AMAZONE, fonds d'investissement de Nordea Asset Management (Global Gender Diversity Fund) et de Mirova (Women Leaders Equity Fund), indice MSCI Japan Empowering Women, « Gender bonds » chez Asian Development Bank (ADB) et BELFIUS. A noter « également la montée en puissance ces 5 dernières années de l'activisme sociétal des actionnaires. L'engagement actionnarial est un vrai levier d'influence, de même que le développement du « e-lobbying » ou risque réputationnel ».

⁴⁰⁵ Plateforme RSE, 09.19 : « Engagement pour l'égalité femmes-hommes des entreprises actives à l'international », p37, 38 (<https://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/fs-rse-engagement-egalite-femmes-hommes-septembre-2019.pdf>).

⁴⁰⁶ Plateforme RSE, 09.19 : « Engagement pour l'égalité femmes-hommes des entreprises actives à l'international », p38 (<https://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/fs-rse-engagement-egalite-femmes-hommes-septembre-2019.pdf>).

⁴⁰⁷ Plateforme RSE, 09.19 : « Engagement pour l'égalité femmes-hommes des entreprises actives à l'international », p38, 39, 40 (<https://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/fs-rse-engagement-egalite-femmes-hommes-septembre-2019.pdf>).