



Commission Consultative  
Formation Emploi Enseignement

# Avis N° 64

**Adopté le 14 février 2006**

## **Avis sur l'emploi et la formation des femmes à Bruxelles**

# Avis sur l'emploi et la formation des femmes à Bruxelles

## 1. Contexte

Dans le cadre du processus de Lisbonne qui vise à améliorer la Stratégie Européenne pour l'Emploi, les Etats membres de l'Union européenne se sont engagés à atteindre les objectifs suivants en vue de réaliser l'égalité entre hommes et femmes pour l'année 2010, :

- ❑ En portant le taux d'activité des femmes à 47% en 2005 et 60% en 2010
- ❑ En réduisant fortement les différences de rémunération d'ici 2010
- ❑ En prévoyant d'ici 2010 un accueil des enfants pour au moins 33% des enfants de moins de 3 ans et pour au moins 90% des enfants de 3 à 6 ans.

En septembre 2004, la Belgique a présenté son Plan d'Action National pour l'emploi. Ce plan est élaboré dans un contexte de ralentissement de la croissance économique et une très faible croissance de l'emploi.

Si certains écarts entre les sexes ont légèrement diminué dans l'enseignement et l'emploi, de nombreuses inégalités persistent. L'écart entre les rémunérations des hommes et des femmes reste inchangé, la ségrégation horizontale<sup>1</sup> persiste dans de nombreux métiers et tâches professionnelles. De plus, les femmes ayant des enfants rencontrent toujours autant de difficultés pour concilier leur vie familiale et professionnelle :

- ❑ les hommes assument moins de 40% des tâches ménagères
- ❑ 25 à 35% des pères assument des responsabilités éducatives et d'entretien des enfants de moins de 6 ans
- ❑ les femmes âgées et celles qui élèvent seules leurs enfants subissent davantage la pauvreté et l'exclusion sociale<sup>2</sup>.

Chaque Région, se devait d'introduire un programme de réduction des inégalités dans les Plans d'Action Régionaux -PARE-, et chaque entité fédérée était tenue d'adopter un Plan d'action global -PAN- pour réduire les inégalités entre hommes et femmes.

Selon la Commission européenne, à l'évaluation du PAN de 2003, la Belgique devrait faire davantage d'efforts de manière plus structurée et plus concertée<sup>3</sup>

## 2. Une étude sur la dimension de genre dans l'emploi en Région bruxelloise

C'est dans ce contexte et suite aux accords entre les interlocuteurs sociaux et le gouvernement de la RBC sur la mise en œuvre du Pacte Social pour l'Emploi des Bruxellois, que la réalisation d'une étude sur la dimension de genre dans l'emploi est décidée. En effet, en l'an 2000, face à l'absence de politique globale en matière de genre<sup>4</sup> en RBC, les interlocuteurs sociaux estiment que des mesures doivent être prises en matière d'emploi et de formation. Pour que les mesures soient adéquates aux problèmes rencontrés, les interlocuteurs sociaux estiment utile de commencer par une étude. Cette étude est confiée à l'Observatoire bruxellois du marché du travail et des qualifications. Le " groupe 7 " du Pacte Territorial pour l'emploi est chargé d'accompagner le travail de recherche.

L'étude est construite sur trois axes :

---

<sup>1</sup> Concentration sexuée dans un nombre restreint de métiers et tâches professionnelles

<sup>2</sup> D'après l'Avis n° 94 du 11 mars 2005 du Bureau du Conseil pour l'égalité des chances entre les hommes et les femmes.

<sup>3</sup> Ibidem : " 3. Selon la Commission européenne, la Belgique peut faire mieux " annexe 2

<sup>4</sup> Chaque entité fédérée est tenue de remettre un plan sur l'égalité entre hommes et femmes pour respecter la convention de Pékin (1998)

- ❑ Insertion sur le marché du travail (recherche d'emploi, action, organismes)
- ❑ La formation professionnelle à Bruxelles
- ❑ Les mesures d'accompagnement, particulièrement l'accueil des enfants.

A ce jour, les deux premiers axes de l'étude sont publiés sous le titre : *“Politique de l'emploi et de la formation professionnelle en Région de Bruxelles-Capitale sous l'angle du genre”*<sup>5</sup>.

Suite à la publication de l'étude, le groupe de travail sur l'égalité entre hommes et femmes du Conseil Economique et Social de la Région Bruxelles-Capitale –CESRBC- est chargé de préparer une proposition de plan d'actions visant à corriger les inégalités entre hommes et femmes sur le marché du travail bruxellois. Ces propositions devront être soumises aux différents pouvoirs concernés par ces matières. Dans cette démarche, il a été demandé à la CCFEE et au BNCTO de contribuer à ces travaux et, de proposer un avis sur les articulations à établir entre l'emploi, la formation et l'enseignement.

### 3. Constats

Pour les membres de la CCFEE, l'étude<sup>6</sup> confirme la connaissance que l'on a des discriminations sexuées sur le marché du travail. Malgré les législations sur l'égalité de traitement, les inégalités restent importantes dans les mêmes lieux (marché de l'emploi et de la formation) et sur les mêmes problèmes (discrimination horizontale).

Plusieurs remarques sont à formuler au regard de l'étude :

- ❑ La réalité discriminatoire sur le marché de travail et de la formation persiste. Des mesures s'imposent pour permettre aux femmes de bénéficier des mêmes chances que les hommes dans l'accès à l'emploi, avec les mêmes conditions dans l'évolution de leur carrière (formation, salaires...).
- ❑ Si les femmes sont dans l'inégalité face à l'emploi, certains groupes de femmes le sont davantage, les femmes peu qualifiées, d'origine étrangère, seules avec enfants.
- ❑ Il existe un décalage entre les qualifications des femmes et leur accès à l'emploi, mais plus encore par rapport à leur carrière professionnelle. On constate également que la surqualification à l'embauche est plus importante chez les femmes que chez les hommes.
- ❑ Les choix de formation des filles et des femmes suscitent des questions. Ces choix de métiers féminisés procèdent-ils du réalisme parce qu'ils ouvrent davantage l'accès à l'emploi pour les femmes ou procèdent-ils d'un intérêt plus marqué pour ces métiers, ou encore sont-ils influencés par le milieu éducatif et familial. Ces questions méritent d'être abordées et analysées.
- ❑ Les femmes vivent toujours la double charge : travail et ménage
- ❑ La proportion des femmes en formation est soumise à de grandes variations d'un opérateur de formation à l'autre
- ❑ La ségrégation horizontale<sup>7</sup> au détriment des femmes est avérée.

### 4. Recommandations

#### Un Plan global

La CCFEE propose au Gouvernement de la Région de Bruxelles et au Collège de la Commission communautaire française l'adoption **d'un plan global** en matière d'égalité entre hommes et femmes

---

<sup>5</sup> “ Politique de l'emploi et de la formation professionnelle en Région de Bruxelles-Capitale sous l'angle du genre ” Observatoire bruxellois du marché du travail et des qualifications. Septembre 2005

<sup>6</sup> annexe 1 : synthèse du chapitre concernant la formation professionnelle. “ Des chiffres qui interrogent ”

<sup>7</sup> Concentration de femmes dans un nombre restreint d'activités

visant des finalités, des objectifs généraux, des thématiques, des objectifs quantifiés en terme de résultats effectifs et des échéances.

La CCREE propose également plusieurs axes d'actions sur :

- ❑ La promotion des initiatives
- ❑ La structuration de l'information
- ❑ L'évaluation
- ❑ Des actions sur l'offre de formation
- ❑ La coordination entre les lieux et les instances chargés de rendre des avis et de formuler des propositions.

Ces axes font l'objet des propositions suivantes :

#### **4.1. La promotion des initiatives**

Depuis plusieurs années, des initiatives sont prises dans la Région bruxelloise. Elles sont structurées autour de programmes de sensibilisation, de programmes d'actions de formation ou encore d'action de conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle.

Des pouvoirs publics et privés se sont engagés dans plusieurs de ces initiatives. Durant ces trois dernières années, on peut ainsi relever entre autres :

- ❑ Les séminaires sectoriels du Pacte Territorial pour l'Emploi sur la non discrimination à l'embauche qui ont traité de la discrimination basée sur le sexe dans le secteur des Maisons de repos
- ❑ Le partenariat entre les cliniques Saint Luc, Erasme et Interface 3
- ❑ L'action menée à Molenbeek par l'association " Les Quartiers maritimes "
- ❑ L'action de la Mission locale d'Etterbeek
- ❑ Les formations ciblées pour les femmes par la COBEFF et Interface3
- ❑ Le partenariat entre Belgacom et le Gaffi qui vise à ouvrir une structure d'accueil des enfants pendant les congés scolaires
- ❑ Le partenariat entre le Port de Bruxelles et Ceraction visant la création d'entreprises par les femmes
- ❑ L'action de formation menée par la FGTB auprès des travailleuses peu qualifiées dans le secteur du nettoyage.

**Ces actions méritent d'être visibilisées, encouragées et amplifiées. Il serait utile de faire un répertoire de ces différentes initiatives en Région bruxelloise.**

#### **4.2. Le recueil et l'analyse des données sur l'offre de formation**

Afin de rendre accessible une connaissance approfondie de l'offre de formation en Région de Bruxelles-Capitale, il devient indispensable de créer une base de données commune à l'enseignement technique et professionnel, à l'enseignement de promotion sociale, à la formation professionnelle, à la formation en alternance et à la formation des petites et moyennes entreprises. La base de données devrait être interconnectée aux bases de données sur l'emploi dans le respect des données sur la vie privée.

Cette base de données induirait un processus récurrent d'analyse de l'offre de formations professionnelles à Bruxelles, et pourrait orienter les décisions en matière d'offre de formation et éclairer les décisions politiques .

*“ Concrètement, il s'agit d'élaborer un système d'aide à la décision pour :*

- *collecter dans un répertoire central les données nécessaires et suffisantes à l'analyse de l'offre de formations professionnelles à Bruxelles;*
- *construire sur la base de ces données des indicateurs agrégés;*

- *gérer un historique des données et/ou des indicateurs afin de permettre aux gestionnaires et décideurs d'identifier des tendances et d'analyser les évolutions.*<sup>8</sup>

La récurrence de ces travaux **dont toutes les données doivent être sexuées**, contribuerait à la mise en place d'un système permanent d'observation et de mesure de l'offre de formation et des publics en formation dans la région bruxelloise.

Les résultats produits par la base de données permettraient une lecture intelligente par :

- des questionnements
- de la production d'études et d'analyses prospectives
- des recommandations formulées au pouvoir politique.

### **4.3. La réalisation d'un plan d'information et de sensibilisation**

Par ailleurs, la CCFEE demande que la Région de Bruxelles Capitale adopte un plan général de sensibilisation et d'information visant à introduire des femmes dans les métiers et l'offre de formation où elles sont peu présentes. Ce plan devrait s'élaborer en concertation avec les partenaires sociaux.

La campagne devrait être ciblée en fonction des publics auxquels elle s'adresse :

- opérateurs publics et privés établis en RBC
- femmes et associations de femmes
- employeurs publics et privés
- enseignement et organismes de formation

La campagne pourrait également s'appuyer sur les politiques européennes et des modèles qui ont des effets positifs sur la formation des femmes et leur vie professionnelle, dans des pays de l'Union européenne

### **4.4. L' adoption d'actions concrètes**

Plusieurs actions et décisions devraient être prises et menées dans l'immédiat :

- Transposition des directives européennes concernant l'égalité**  
Mettre réellement en œuvre les textes législatifs européens en transposant la directive 2002/73/CE qui concerne l'égalité de genre dans les conditions de travail. A ce jour, ni le pouvoir fédéral, ni les entités fédérées n'ont transposé cette directive dans leurs législations. La non transposition de la cette directive a plusieurs conséquences. D'une part, aucune administration ou aucun tribunal ne peut donner raison à un personne invoquant des droits prévus par la directive. Toutes les autorités sont ainsi passibles d'un recours pour la non transposition de la directive. D'autre part, la directive reprend le principe d'action positive<sup>9</sup>. Or, les A.R. du 27 février 1990 et du 24 août 1994 sur cette matière n'ont pas intégré les modifications apportées par les directives ultérieures et font par ailleurs, référence à des structures qui ne correspondent pas aux changements apportés par la régionalisation. Tant que la directive 2007/73/CE n'est pas transposée, le principe d'action positive ne s'appuie plus sur une disposition législative.

---

<sup>8</sup>Extrait de l' " Analyse DOFFO : relatif à l'établissement d'un cahier des charges pour le développement d'une application sur la formation professionnelle en Région bruxelloise " Claire de Brier, Thierry Pomet, Thierry van den Berghen. Rapport approuvé par la Commission consultative du 26 octobre 2004.

<sup>9</sup> L'action positive vise à corriger et compenser les effets des discriminations indirectes en matière d'emploi de formation et d'enseignement, pour le sexe sous-représenté.

❑ **Actualisation des travaux du CEF dans l'enseignement<sup>10</sup>**

Il conviendrait de reprendre des questions posées par l'avis n° 65 du CEF, en les analysant de manière particulière sur la RBC :

- La concentration des filles dans un nombre plus réduit de filières de formation
- La faible valorisation de ces filières
- Le niveau de professionnalisation (certification) de ces filières
- La faible présence des filles dans des filières plus valorisées

A la suite de ces travaux, un plan d'égalité devrait être adopté.

❑ **Augmentation de l'offre de formation**

- élargir et augmenter l'offre de formation de manière à renforcer la présence des femmes dans toute l'offre de formation.
- augmenter l'offre de formation pour qu'elle rencontre les métiers auxquels les femmes accèdent principalement
- augmenter les filières de formation sur les métiers particulièrement développés dans la ville

❑ **Augmentation de l'accessibilité aux formations**

- Evaluer qualitativement et quantitativement la demande et l'offre des structures d'accueil de l'enfance pour les personnes inscrites en formation professionnelle
- établir une réelle mixité dans toutes les formations

❑ **Valorisation de l'emploi de proximité**

- intégrer des propositions qui visent à rencontrer les difficultés plus grandes pour les populations féminines d'origine étrangère.

❑ **adopter un plan particulier pour le secteur public en RBC**

#### **4.5. La coordination entre les lieux et les instances chargés de rendre des avis et de formuler des propositions.**

Plusieurs organismes chargés d'œuvrer à l'égalité entre hommes et femmes ont été créés durant ces dernières années : le Conseil pour l'égalité entre hommes et femmes créé par l'Arrêté Royal du 15 février 1993 (abrogeant l'Arrêté Royal du 2 décembre 1974 portant création de la Commission du travail des Femmes), l'Institut pour l'Egalité, organisme fédéral institué par la loi du 16 décembre 2002, et en région wallonne la Commission Femmes au sein du CESRW. Au CESRBC, c'est un groupe de travail qui est chargé de l'analyse et de la formulation de propositions en cette matière.

Il reste cependant nécessaire de travailler à l'articulation des questions posées en matière d'emploi, de formation et d'enseignement. Seule une réflexion et une analyse concertées sur les différents niveaux en interaction pourrait induire des propositions de politiques concertées. Pour tenir compte de la complexité institutionnelle de la Région il s'agira de développer un travail en réseau par la mise en relation avec les différents niveaux de compétence, du fédéral au régional, en s'appuyant notamment sur les analyses menées par les Conseils consultatifs et les Commissions d'avis existants. Des collaborations sont à cet égard très souhaitables, y compris avec le monde associatif qui œuvre à la réalisation de l'égalité.

Dans cette optique, la CCFEE pourrait assurer sa mission d'expertise en matière d'égalité de manière récurrente au sein d'un groupe de travail permanent. Dans sa mission d'expertise, elle pourrait faire des propositions aux responsables politiques de la Région. A court terme, plusieurs questions posées par les résultats de l'étude méritent un travail approfondi et une analyse plus fine sur l'offre de formation, non seulement dans des termes quantitatifs mais également qualitatif tels la question des

---

<sup>10</sup> " Qu'en est-il aujourd'hui de l'égalité des chances entre filles et garçons dans notre système éducatif ? " avis n°65 du Conseil de l'Education et de la Formation. 1999

certifications.

#### **4.6. Le développement de l'évaluation**

Tout programme ou toute mesure de mise en œuvre de programme doit avoir des objectifs clairement énoncés, des méthodes définies et des échéances annoncées dès le départ. Il faut pouvoir mesurer la part d'objectifs atteints, leur faisabilité et les écarts qui persistent. Ceci nécessite non seulement la mise en place d'instruments de mesure mais également des moyens humains et budgétaires. Il s'agit de développer une véritable culture de l'évaluation pour nourrir les débats et décisions politiques.

## **ANNEXE 1**

### **Synthèse de la deuxième partie de l'étude :**

#### **La formation professionnelle en RBC**

##### **Préalable**

La complexité institutionnelle rend difficile la perception complète, voire exhaustive, de la formation à Bruxelles. Les imbrications - réparties selon différents niveaux de pouvoir (fédéral, régional et communautaire) - entre la formation et l'emploi d'une part, et, entre la formation et l'enseignement d'autre part, augmentent la complexité des systèmes et sa transparence sur la Région bruxelloise.

Les données ne sont pas toujours comparables entre elles. En effet, les périodicités de collecte d'informations sont réparties sur des périodes de référence différentes (année civile ou académique). De plus, certains stagiaires sont comptabilisés plusieurs fois. Soit ils suivent une formation chez différents opérateurs soit, ils suivent plusieurs formations auprès d'un même opérateur. Au-delà de ces difficultés de comptage, on manque d'indications sur le profil des personnes qui sont en formation en termes de statuts, de sexe, de classe d'âge, de compétences acquises et de diplômes.

##### **1. Informations générales**

La formation est un enjeu important tant au point de vue économique que social. Elle contribue à l'accroissement de la productivité et des revenus des travailleurs et, elle réduit les risques de chômage.

En Région bruxelloise, l'enjeu est d'autant plus important que le chômage frappe essentiellement une population peu qualifiée et que par ailleurs, le marché de l'emploi bruxellois est celui où les exigences de qualification sont les plus élevées et où la concurrence de la main d'œuvre est la plus forte.

La formation constitue, dès lors, un élément essentiel de la politique de l'emploi.

L'étude démontre que la formation professionnelle en Région bruxelloise reproduit largement les inégalités du marché du travail, bien qu'elle ait pour objectif de les corriger. Globalement, les femmes sont cantonnées dans un nombre réduit de sections :

- Services aux personnes
- Vente
- Santé et action sociale

Elles sont largement sous représentées dans les secteurs suivants:

- Industrie
- Construction
- Transports
- Service aux entreprises

Cette limitation a pour conséquence une offre de travail féminin pour un nombre limité d'activités professionnelles.

Les femmes participent globalement autant que les hommes à la formation professionnelle. Néanmoins, leur accès à la formation varie fortement selon :

- le type de formation
- la participation ou non au marché de l'emploi
- la formation initiale



- l'âge
- le parcours de vie (cycles)
- le type d'option
- la nationalité

Par ailleurs, on observe des ségrégations importantes liées à la durée de la formation ; elle est invariablement plus réduite pour les femmes.

### **Structure des diplômes en RBC**

La jeune génération de femmes bruxelloises investit plus dans la formation initiale. Elles représentent 52 % des universitaires de moins de 30 ans, alors que les femmes de plus de 50 ans ne sont que 38,7 %.

Ce constat dans la scolarisation et son augmentation est le même dans les autres régions du pays.

En RBC, les femmes bruxelloises de moins de 35 ans ont un niveau de formation générale plus élevé que les hommes et que les femmes des autres régions : 31,4% des femmes de moins de 35 ans sont universitaires contre 25.9 % d'hommes.

Les chiffres s'inversent lorsqu'on change de classe d'âge. Dans la catégorie des plus de 45 ans, il y a 24,9% de femmes et plus de 30% d'hommes.

A Bruxelles, tant parmi les hommes que les femmes, il y a proportionnellement plus de jeunes entre 25 et 30 ans faiblement diplômés. 24.8 % de cette population n'a pas de diplôme de l'enseignement secondaire supérieur (en Flandres, ils sont 15,8 % et en Wallonie 17,5 %).

Les femmes bruxelloises peu qualifiées sont plus confrontées au chômage dans les autres régions. Bxl : 26,7 % - Flandre 10,2 % et Wallonie 16,7 %.

### **Travailleurs en recherche d'emploi :**

Dans le chômage, les femmes et les hommes ont des profils de qualification différents. Le même constat est à faire en termes de génération en ce qui concerne la formation initiale des femmes. Par contre, le chômage touche proportionnellement moins les hommes qualifiés que les femmes.

- 54,2% des femmes entre 25 et 29 ans ont au minimum un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur contre 47,5% des hommes
- 25,7% des femmes entre 40 et 50 ans ont au minimum le diplôme de l'enseignement secondaire supérieur contre 21.6 % chez les hommes

Le taux de chômage des femmes peu qualifiées est de 4 fois supérieur à celui des femmes diplômées.

Par ailleurs, la participation des femmes au marché de l'emploi est plus faible chez les femmes peu qualifiées :

- 26,2% des femmes ayant au maximum un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur ont un emploi contre 41,4% des hommes

Plusieurs raisons peuvent expliquer cette faible contribution des femmes peu qualifiées au marché du travail :

- Peu d'alternatives professionnelles résultant de la ségrégation horizontale
- Trajectoires chaotiques et interrompues liées à la présence des enfants
- Faible participation des femmes issues de l'immigration

## 2. Les opérateurs de formation

### 2.1. Enseignement de Promotion sociale

L'enseignement de promotion sociale est le plus important opérateur de formation des adultes en Belgique francophone (68 % des étudiants ont plus de 25 ans). Les femmes y sont en moyenne plus âgées que les hommes.

Tant du côté néerlandophone que francophone, les femmes sont majoritaires dans ce type d'enseignement.

Cependant, en communauté française, elles sont, par niveau d'étude, minoritaires dans l'enseignement supérieur (43.2 %) mais majoritaires dans le supérieur de plein exercice (56.7 %).

Comme dans les autres types d'enseignement et de formation, on trouve une forte ségrégation générique par section.

Sur 418 unités de formation, 22 sont exclusivement féminines et 56 exclusivement masculines.

Ce qui confirme la construction d'une ségrégation horizontale de genre proche du cliché.

Il y a une sous représentation des femmes dans les formations traitant des NTIC. Si elles sont 58 % à s'inscrire dans l'ESP en secondaire elles sont 52 % dans les sections informatiques. Au niveau supérieur l'écart est encore plus flagrant : 42.9 % de l'ensemble des inscrits et 22 % des inscrits dans les orientations informatiques.

La certification de cet enseignement est majoritairement féminine (60.5 % en communauté française) mais, circonscrite à la ségrégation horizontale (peu de domaines d'activités).

**En communauté française**, les femmes sont absentes des pôles industriels, technique et de la construction. Mais, elles sont fortement présentes pour les formations « services aux personnes » (89% en CF et 91.8% en RBC) et « paramédicales » (83.2% en CF et 83.8% en RBC).

Le secteur économique représente 2/3 de l'ensemble des inscriptions en CF et la part des femmes y est proche de celle des hommes.

**En communauté flamande**, les femmes sont en moyenne plus âgées qu'en communauté française.

83 % de plus de 25 ans en communauté flamande

68 % de plus de 25 ans en communauté française

Il y a aussi une différence en ce qui concerne l'apprentissage des langues. Il représente 2/3 de l'enseignement flamand et on y trouve 60 % de femmes.

L'enseignement dit « ménager » (couture, cuisine, habillement, composition florale etc.) représente 17 % de l'offre et on y trouve 99 % de femmes.

Dans l'enseignement supérieur de type court, les femmes représentent 69 % des personnes inscrites.

### 2.2. Bruxelles formation

35.2 % de femmes pour l'ensemble des stagiaires (35.2 % de femmes D.E et 28.5 % de femmes au travail).

Centre d'orientation et insertion :

En 2003 : 77.544 H de formation dont 40.6 % suivies par des femmes

97 % des heures suivies par les femmes se concentrent dans le secteur tertiaire.

En moyenne, les femmes suivent 22.5 Jours de formation contre 23.6 pour les hommes.

On trouve 41.8 % de femmes dans le module d'orientation.

75 % de femmes suivent une orientation tertiaire et 20 % de femmes suivent une orientation tertiaire spécialisée.

En comparaison 60 % d'hommes suivent une orientation secondaire mais seulement 14 % une orientation secondaire spécialisée.

#### Pôle métiers industriels et techniques :

Les femmes représentent 4.8 % des stagiaires de ce pôle (21.5 % dans le nettoyage et 92.3 % dans la confection).

#### Pôle métiers de bureau et services :

Les femmes représentent 75.7 % des stagiaires.

Près de 50 % des stagiaires féminines sont inscrites en secrétariat contre 12.6 % d'hommes.

Les hommes se trouvent dans les formations call center et gestion d'entreprise.

#### Pôle perfectionnement en informatique et gestion :

Les conditions d'accès à ce type de formation sont restreintes puisqu'elles s'adressent à des stagiaires initialement qualifiés.

En 2003, 843 D.E (38.3 % de femmes) ont suivi ces formations et sur un total de 297.973 heures de formation, 30 % d'entre elles sont suivies par des femmes.

La durée moyenne des formations est de :

- 34.5 jours pour les femmes
- 50.2 jours pour les hommes

49 % des femmes dans ce pôle suivent des formations en gestion. La proportion de femmes fluctue selon le type de gestion:

- Ressources humaines : 82.5 % de femmes
- Gestion logistique production-qualité : 33.3 % de femmes

C'est en informatique qu'il y a le moins de femmes (13.2 %).

#### Centre de re-mobilisation et d'accompagnement des chômeurs :

403 stagiaires dont 50 % de femmes

75 % de femmes suivent le module de rattrapage pour 66 % d'hommes.

### **2.3. VDAB**

65 % de femmes se trouvent dans deux types de formation (NT2 : 65.4 % et secteur tertiaire 54.6 %) contre 58% d'hommes.

### **2.4. Formation des classes moyennes**

Dans les formations des classes moyennes,  $\frac{1}{4}$  des apprentis sont des filles. Comme dans l'EPS, il y a une forte ségrégation générique. Les femmes sont concentrées dans un spectre restreint d'activités (coiffure, petit commerce).

Leur taux de réussite est supérieur à celui des garçons. En effet, si elles ne représentent que 23.7 % des apprentis, elles sont 32.3 % à réussir.

Dans les formations « chef d'entreprise », les femmes sont plus présentes que parmi les apprentis mais, elles restent minoritaires.

EFPME : 43.8 des auditeurs pour année 1999-2000  
SYNTRA : 36.3 % des stagiaires en 2002-2003 sur 25 % d'apprentis

## **2.5. CEFA et CDO:**

Ce type de formation concerne environ 1200 élèves en RBC. Les garçons représentent 66 % de l'ensemble des inscriptions en communauté française. Et 75 % en communauté flamande.

Le faible taux de présence féminine est lié aux caractéristiques de la formation en alternance. Historiquement, ce type de formation a été mis en place pour des jeunes en situation de décrochage scolaire.

59 % d'élèves en communauté française redoublent en secondaire et 56 % d'élèves en communauté flamande ont plus d'un an de retard.

Cet indicateur peut constituer une approximation du public visé car selon plusieurs études, la principale cause de décrochage est le retard scolaire.

Dans les redoublants, 41% sont des filles. L'offre de formation est davantage orientée vers des métiers dits masculins.

25 % de ces jeunes ne trouvent pas de stages ; ce % est similaire pour les filles et les garçons. Néanmoins, cette similitude cache des différences selon les domaines de formation. Dans la coiffure et l'Horeca, on constate que les garçons ont un taux d'insertion plus élevé que celui des filles.

En RBC, les filles se trouvent proportionnellement plus fréquemment dans l'enseignement du premier degré en alternance (35 %) que dans l'enseignement du 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> degré en alternance (26 %).

Cette différence n'est pas la même en Wallonie, qui compte respectivement 34 % et 35 %.

Les filles se retrouvent dans 3 contingents d'activités du secteur tertiaire :

- Services aux personnes (80%) dont 80 % en coiffure, 10 % aide polyvalente et 10% auxiliaire familiale.
- Économie (64%) dont 74 % vente, 18 % travaux de bureau, 8 % réceptionniste/ téléphoniste
- Hôtellerie (23%)

## **2.6. Formation professionnelle des travailleurs**

En 2003, 10.3 % des entreprises belges proposent une formation à leur personnel (37.6 % sont concernés).

Ce % est déterminé par deux facteurs : la taille et le secteur d'activité.

- Entreprises de moins de 10 personnes : 1.8% du personnel
- Entreprises de plus de 500 personnes : 61.6 %

L'objectif de la conférence emploi de septembre 2003 est d'obtenir un taux de participation de 50 % en 2010.

En tenant compte de la clef de répartition et de la taille de l'entreprise, la situation bruxelloise est défavorable aux femmes car :

- 58.7 % des personnes travaillant dans des grandes entreprises (+ de 500 personnes) sont des hommes
- 52 % des personnes travaillant dans les petites entreprises (- de 10 personnes) sont des femmes

Or à Bruxelles, 63 % de l'emploi est concentré dans de grandes entreprises pour ne représenter que de 11.2% pour celles de moins de 10 personnes.

La durée moyenne des formations et le coût moyen varie entre les femmes et les hommes.

Femmes : 24 H et 963 €  
Hommes : 35 H et 1573 €

Les différences de coût – indépendamment du facteur « heure » - peuvent s'expliquer par:

- la différence salariale
- la présence de femmes dans des secteurs qui investissent peu dans la formation

## 2.7. ISP

Les chiffres dont il est question ici, ne concernent que les préformations et formations qualifiantes menées par des asbl/vzw (pas enseignement en alternance, ni action de guidance).

Ce secteur compte 5028 stagiaires DE (51.2 % de femmes). Ce chiffre est supérieur à celui des opérateurs publics.

Parmi les femmes francophones ASBL:

- 62 % des stagiaires suivant une formation qualifiante sont des femmes
- 49.5 % des stagiaires qui suivent une préformation sont des femmes

Dans les VZW:

- 75.6 % en formation qualifiante sont des hommes
- 54.8 % en préformation sont des hommes

La faible part des femmes dans les VZW s'explique par le fait que l'offre de formation se situe presque exclusivement dans les secteurs de la construction et des NTIC.

L'ISP vise essentiellement un public peu qualifié :

- 84 % peu qualifié (86 % de femmes et 84 % d'hommes)
- 12 % moyennement qualifié
- 3 % qualifié

Il s'agit essentiellement de personnes qui sont en sous statut chômage :

- 30 % de D.E.I.
- 38 % CPAS
- 32% autres demandeurs d'emploi

90 % des stagiaires sont domiciliés à Bruxelles.

Les femmes francophones ont des qualifications équivalentes à celles des hommes dans les sections formation qualifiante. Par contre dans la section préformation elles ont un niveau encore plus faible que celui des hommes.

La durée d'inactivité des stagiaires tous réseaux confondus est plus élevée chez les femmes :38.6 % de femmes sans activité professionnelle depuis plus de 2 ans contre 25.7 % d'hommes.

Il y a une différence entre les femmes et les hommes en terme de nationalité, parmi les personnes ayant la nationalité belge :

- 43 % de femmes ont la nationalité belge
- 37 % des hommes ont la nationalité belge

Sur l'ensemble des stagiaires, 61.7 % de l'ensemble ont une nationalité hors U.E.

L'âge moyen des stagiaires est plus élevé chez les femmes et celles qui ont la nationalité belge sont en plus grand nombre que chez les hommes.

Les ISP travaillent dans 4 secteurs :

- Le tertiaire (75.2%
- Le non-marchand : 76% de femmes
- les NTIC : 39.9 % de femmes
- La construction : 0% de femmes

Le chiffre relativement élevé dans le secteur des NTIC, en comparaison des autres types de formation, s'explique par le fait que certains opérateurs ont développé des formations NTIC spécialement destinées aux femmes peu qualifiées. En dehors de ces formations spécifiques, elles sont 25 % à suivre les autres formations.

Sur 63 intitulés de formation : 15 sont exclusivement féminins et 12 masculins.

Cela s'explique par les efforts particuliers de certains opérateurs d'ISP francophones visant à offrir un plus grand nombre de formations à des femmes peu qualifiées.

Les femmes acquièrent plus souvent que les hommes une expérience professionnelle en entreprise (stage ou contrat d'apprentissage). Au niveau de leur mise à l'emploi, elles sont également plus nombreuses.

Par contre, le % de femmes qui poursuit une formation au-delà du 31/12 est moins élevé. Ce qui indiquerait que les formations des femmes sont plus courtes (48.9 % poursuive alors qu'elles sont, au total, 56.6 % à suivre une formation qualifiante).