

Cycles de formations FeBISP

Dimension de genre en ISP

(11, 12 et 26 octobre 2018)

Avec le soutien de :



Les cycles de formations de la FeBISP

Depuis septembre 2015, la FeBISP propose aux travailleurs et travailleuses de l'Insertion socio-professionnelle des formations centrées sur des thématiques qui concernent particulièrement le secteur.

L'orientation, les relations OISP et entreprises, l'évaluation, la pédagogie en ISP, l'accompagnement psycho-social, etc., autant de sujets qui questionnent les équipes et font débat à l'intérieur de chaque structure.

Echanges d'expériences et de bonnes pratiques

La plupart du temps « le nez dans le guidon », les professionnel(le)s de l'insertion ont peu l'occasion d'approfondir ces questions, de les resituer dans un contexte institutionnel plus global, ou tout simplement de se rencontrer pour partager leurs expériences, leurs inquiétudes, leurs solutions.

Plus que des formations au sens strict, il s'agit donc avant tout de favoriser la rencontre entre les professionnel(le)s concerné(e)s et de se baser sur leur expertise pour développer ou améliorer les compétences et pratiques professionnelles.

C'est en effet au départ de l'expérience des acteurs/actrices de terrain et de l'analyse de situations rencontrées au quotidien que nous cherchons à relever les difficultés spécifiques et les solutions qui peuvent être apportées, à mutualiser des outils efficaces, à développer de nouvelles compétences.

Mise en contexte

Chaque thématique est évidemment contextualisée au préalable (définition, contexte socio-économique et politique, cadre institutionnel, enjeux pour le secteur, etc.), mais l'objectif essentiel est avant tout, à partir d'une réflexion collective, de susciter des synergies entre les participant(e)s et des pistes d'action.

En pratique

Concrètement, ces formations sont animées par des membres de l'équipe de la FeBISP avec, dans certains cas, un éclairage apporté par des intervenants extérieurs.

Chaque cycle, réunissant au maximum 20 participant(e)s est organisé sur 3 journées, planifiées de manière à permettre l'expérimentation sur le terrain, avec retour sur les mises en pratique et évaluation collective en fin de formation.

Contacts :

FeBISP

Cantersteen, Galerie Ravenstein 3 bte 4 - 1000 Bruxelles

Tél: 02 537 72 04 - Fax: 02 537 84 04

Pascal Rebold, attaché soutien méthodologique : rebold@febisp.be

François Geradin, attaché formation professionnelle : geradin@febisp.be

SOMMAIRE

I. INTRODUCTION	4
II. PROGRAMME DES TROIS JOURNEES	5
III. PREMIERE REMONTEE DES PERCEPTIONS	6
1. INTRODUCTION ET METHODE	6
2. MOTS-CLES EXPRIMES	6
3. MIND-MAPPING	7
IV. DIMENSION DE GENRE EN ISP	9
1. CONCEPTS DE « SEXE » ET DE « GENRE » À TRAVERS LE TEMPS ET LES CULTURES	9
2. MECANISMES DE FORMATION DES PREJUGES, DES STEREOTYPES ET DES STEREOTYPES DE GENRE, FACTEURS DE COHESION SOCIALE ET CAUSES D'INJUSTICES SOCIALES	11
2.1. L'INFLUENCE PAR LES PERES ET MERES	12
2.2. L'INFLUENCE PAR LES PAIRS	13
2.3. L'INFLUENCE DE LA PLANETE ENTIERE	14
2.4. CRITIQUES DE L'APPROCHE DE GENRE	15
3. LES FEMMES ET LEUR EMANCIPATION, UN RAPPEL HISTORIQUE	16
4. EGALITE DE GENRE	20
5. APPLICATION DE L'APPROCHE DE GENRE EN ISP	24
V. PARTAGE D'OUTILS ET DE PRATIQUES	30
1. INTRODUCTION	30
2. PRESENTATIONS DES PARTICIPANTS	30
VI. CONCLUSION	32

I. INTRODUCTION

Pourquoi cette thématique ?

Si l'on n'a pas toujours conscience de discriminer l'autre sexe, force est de constater que les hommes et les femmes ne bénéficient pas toujours - et toujours pas ! - des mêmes opportunités en matière d'insertion socioprofessionnelle. Serait-il « naturel » que certains comportements, aptitudes ou tâches incombent exclusivement aux femmes ou aux hommes ?

Des représentations rigides et simplificatrices sont à l'origine de la catégorisation des rôles. Sans vouloir culpabiliser les parents, les préjugés et les stéréotypes de genre se développent d'abord au sein du giron familial... et la société prend le relais. Mais si les préjugés et les stéréotypes génèrent des injustices sociales qu'il convient d'éradiquer si l'on veut atteindre l'égalité de genre, ils agissent aussi en tant que repères dans la construction de l'identité des jeunes personnes...

Les hommes, tout autant que les femmes, pâtissent des diktats sociétaux qui les enferment dans des rôles prédéterminés et limitent les aspirations individuelles. Mais en quoi l'identité sexuée de la personne justifie-t-elle un traitement inéquitable, un champ d'opportunités restreint, l'exercice de fonctions moins valorisées ?

Objectifs et thématiques spécifiques

Les principaux objectifs de ces journées de rencontre et de réflexion étaient de faire le point sur les concepts et les comportements attachés à la dimension de genre et d'interroger les participant(e)s sur la traduction de celle-ci dans les outils qu'ils proposent au public des OISP.

Ces rencontres se sont notamment articulées autour des questions suivantes :

- Comment intégrer la dimension de genre dans l'ISP ?
- Comment éviter les stéréotypes de genre du point de vue de l'orientation, de la formation et de l'emploi ?
- Egalité ou complémentarité des genres ?
- Des formations exclusivement réservées aux femmes / hommes se justifient-elles ?
- Pourquoi vouloir attirer des femmes dans les métiers traditionnellement masculins et vice versa ?

Ce dossier reprend les éléments principaux de ces trois jours de réflexion.

Participant(e)s

Ces rencontres ont permis de confronter les réflexions de professionnel(le)s venu(e)s des Missions Locales¹ et des centres de formation² : Agent de développement, Conseiller emploi et formation, Coordinatrices et Chargées de projet.

¹ MLOC Anderlecht, Bruxelles-Ville, Saint-Josse.

² Molenbeek Formation.

II. Programme des trois journées

PRINCIPAUX OBJECTIFS

- **Présentation** du concept de genre et de son **impact** sur la structuration de la façon de penser de chaque individu
- **Appréhension** et **gestion** de la problématique du genre dans la vie sociale et plus particulièrement en ISP

METHODOLOGIE

- Apports théoriques (contextualisation/cadre)
- Expérience professionnelle des participant(e)s comme point de départ à la réflexion
- Travaux en sous-groupes
- Echanges de pratiques et d'outils

Journée 1 - 11/10/2018

1. Contexte et présentation générale
2. Présentation des participants et de leurs attentes
3. Dimension de genre en OISP : première remontée des perceptions
4. Concepts de sexe et de genre à travers le temps et les cultures
5. Mécanismes de formation des préjugés, des stéréotypes et des stéréotypes de genre, facteurs de cohésion sociale et causes d'injustices sociales

Journée 2 - 12/10/2018

1. Rappel synthétique de la première journée
2. Les femmes et leur émancipation, un rappel historique
3. Egalité de genre
4. Application de la dimension de genre en ISP
5. Co-construction de la troisième et dernière journée de formation

Journée 3 - 26/10/2018

1. Récapitulatif des deux premières journées
2. Echanges d'outils et de pratiques par les participant(e)s autour des principaux enjeux identifiés
3. Evaluation (quantitative et qualitative) du cycle de formation

Remarque : le plan de ce cycle de formation s'inspire de la « Conduite pour une formation de base en genre »³ proposée par l'IEFH (Institut pour l'égalité des femmes et des hommes).

³ **Source** : http://iqvm-iefh.belgium.be/fr/publications/leidraad_voor_een_basisopleiding_rond_gender

III. Première remontée des perceptions

1. Introduction et méthode

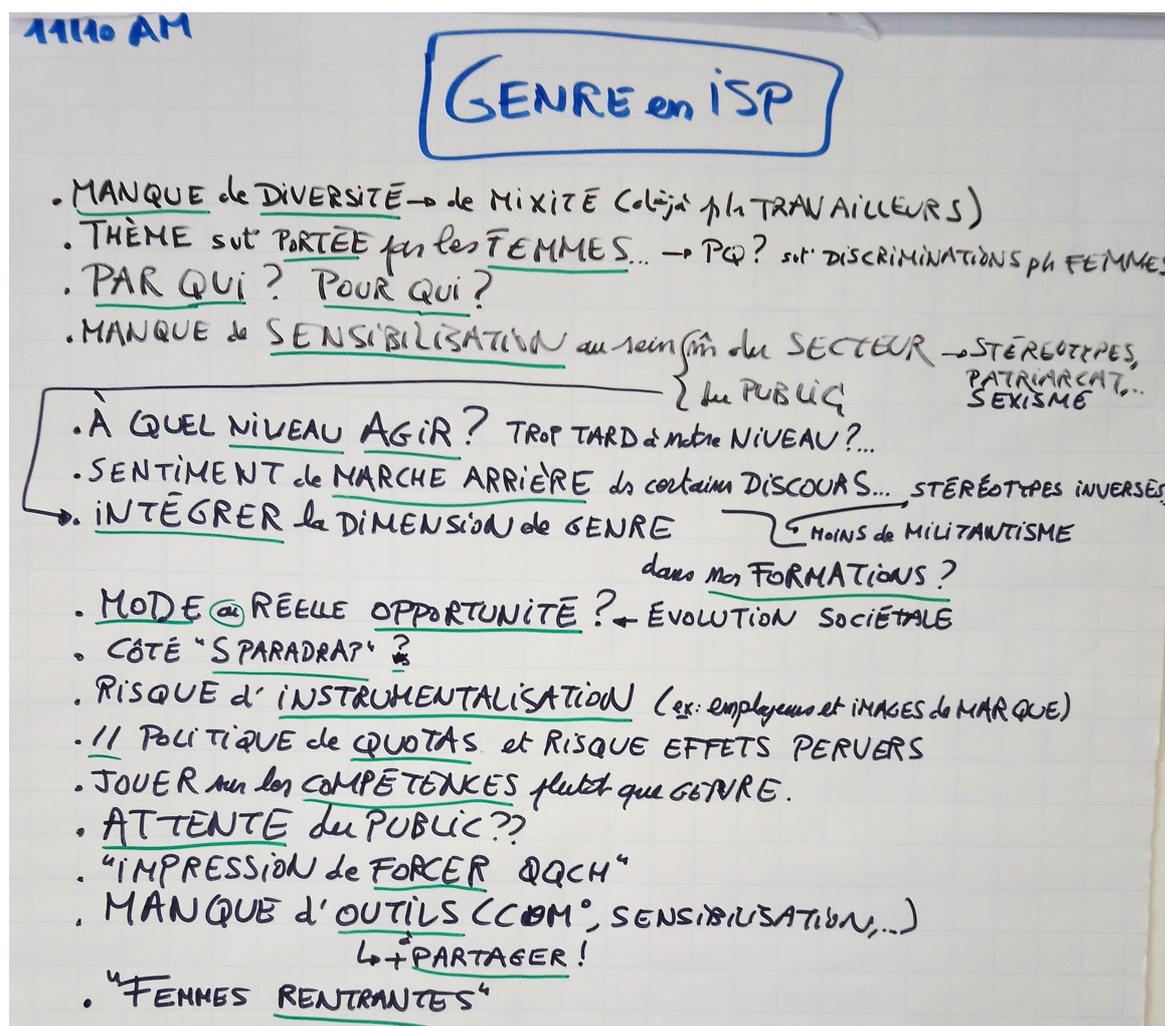
L'objectif de la première séquence de la formation fut de recueillir, avant toute réflexion plus approfondie, les **perceptions initiales** des participant(e)s associées à la dimension de genre.

Dans un premier temps, cette première séquence a permis aux participant(e)s d'exprimer librement des **mots clés** et des expressions.

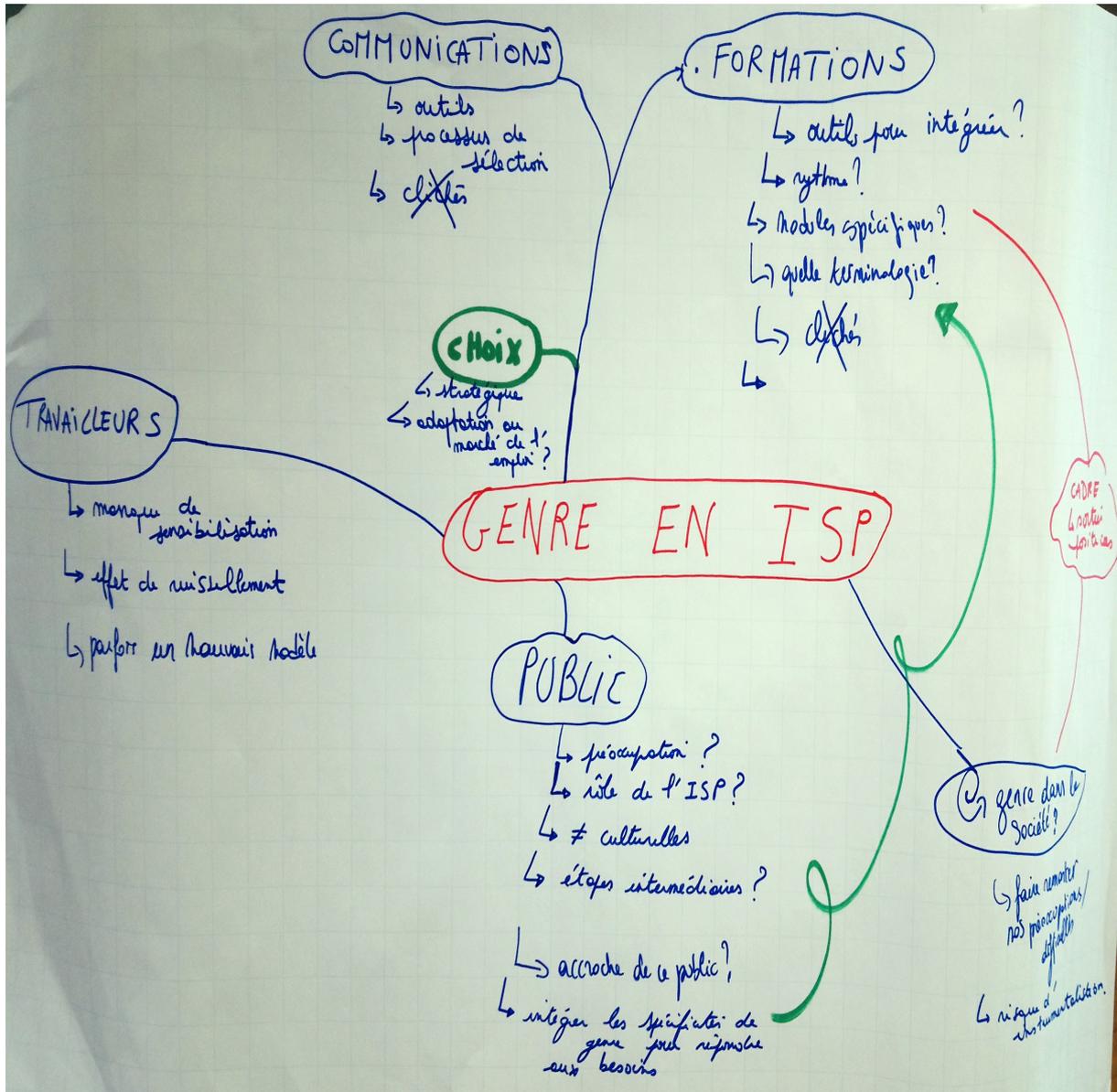
Dans un deuxième temps, les participant(e)s, réparti(e)s en sous-groupe, ont construit un **mind-mapping** de la dimension de genre en ISP à partir de leurs connaissances, expériences, valeurs et intuitions.

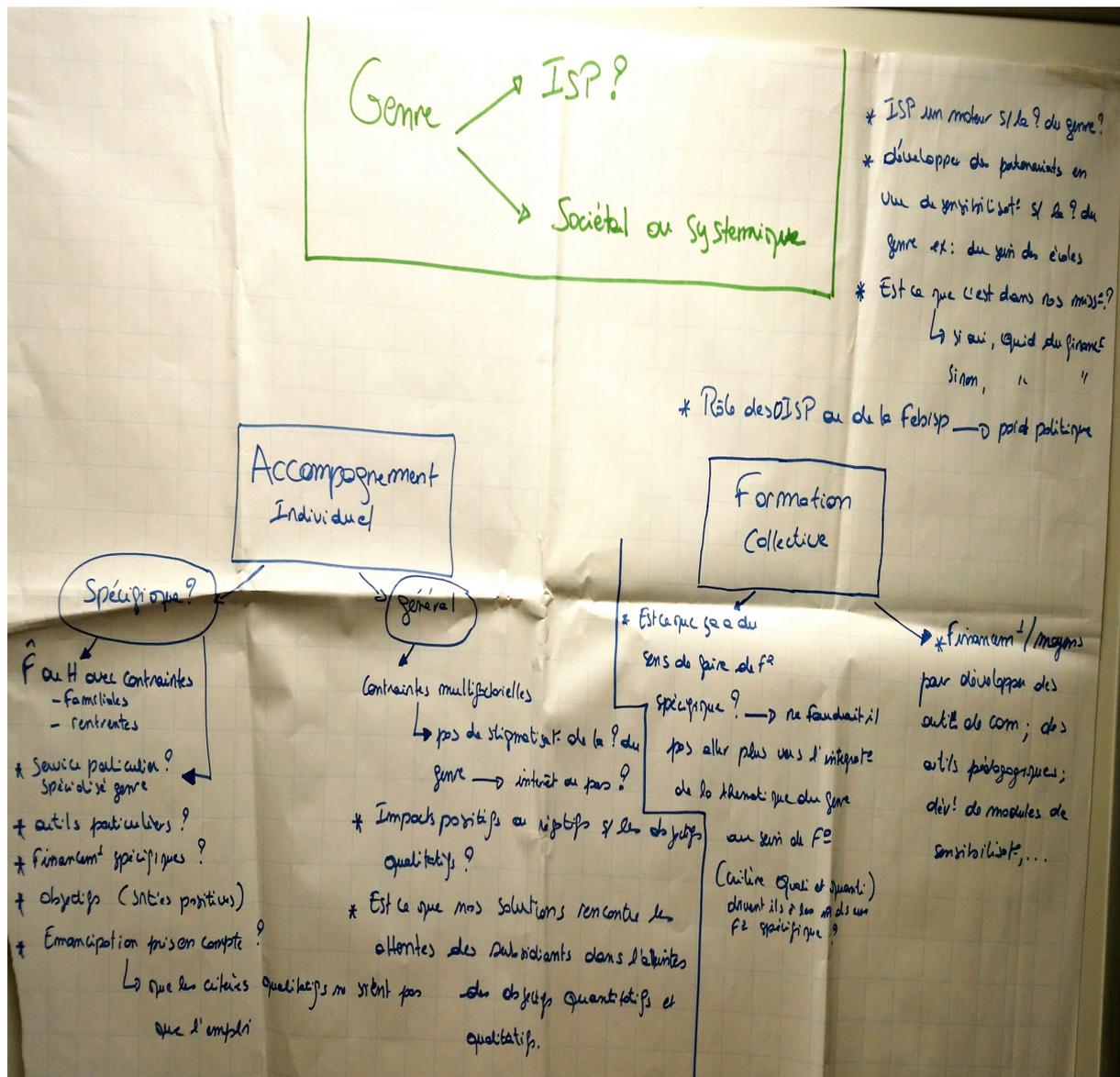
Dans un troisième temps, chaque sous-groupe a présenté son mind-mapping à l'ensemble des participant(e)s et des **échanges** ont suivi.

2. Mots-clés exprimés



3. Mind-mapping





Commentaires :

- La dimension de genre doit-elle faire l'objet d'un module spécifique ou peut-elle être intégrée dans le champ plus étendu de la lutte contre toute forme de discrimination ?
- La dimension de genre doit-elle être abordée en formation via un module « genre » ou faire l'objet d'une sensibilisation continue mais non formalisée (éviter une éventuelle « crispation » du public et favoriser l'implémentation d'un état d'esprit permanent) ?
- La dimension de genre devrait d'abord être discutée, comprise et acceptée par l'équipe interne (inscrite dans la charte ?) avant toute communication avec les stagiaires.
- Le public n'a pas toujours la notion du respect des droits humains... ne faudrait-il pas d'abord travailler cette notion avant d'aborder celle du respect des droits des femmes ?
- Une personne référente « genre » serait sans doute la bienvenue mais quelle serait sa légitimité (pas de référence « genre » dans le décret ISP...) ?
- Quid du financement des heures qui seraient consacrées à la dimension de genre (cf non financement de modules EP en MLOC) ?

IV. Dimension de genre en ISP

1. Concepts de « sexe » et de « genre » à travers le temps et les cultures

« Parler de genre, c'est parler des femmes » ?!

Cette réponse vient spontanément car les luttes pour l'égalité hommes-femmes qui ont précédé « l'approche de genre » ont été le fruit des combats féministes menés pour attirer l'attention de la société sur les discriminations dont étaient victimes les femmes et sur le respect de certains droits que ces dernières revendiquaient. Mais parler de genre, c'est aussi parler des hommes.

Genre => relation hommes et femmes

Le genre renvoie à la relation entre hommes et femmes, en s'adressant au rôle masculin et féminin en tant que constructions sociales.

Le concept de sexe :

- Le terme « sexe » fait référence à l'**aspect « biologique »**, à **ce qui est déterminé à la naissance**
- On naît homme ou femme, selon les chromosomes reçus
- On est reconnu socialement et « inscrit » de façon sexuée dans la vie sociale
- La carte d'identité, par exemple, porte la mention « sexe » et la lettre qui correspond au sexe masculin (M) ou féminin (F)
- On parle d'« **identité sexuée** »

Le concept de genre :

- D'origine anglo-saxonne, il apparaît pour la première fois en 1972 et se popularise dans les années 80
- Il renvoie à l'identité sociale et culturelle de la femme et de l'homme
- Il recouvre les comportements socialement déterminés et attribués à l'un ou à l'autre sexe
- Ces comportements ne sont pas innés mais appris : **construction sociale** de « rôles »
- Il est un **processus de socialisation** qui mène à **la construction de la masculinité et de la féminité**
- Il est un **processus relationnel** où les rapports hommes-femmes sont marqués par des **rapports de domination**
- Il varie en fonction des époques (époques sociales) et des sociétés (cultures)
- On parle d'« **identité sexuelle** »

Les rôles sociaux :

« Les rôles sont déjà attribués à chacun et chacune et le public s'attend à les voir jouer ces rôles. »⁴

⁴ Source : https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/Conduite_formation.pdf

A chaque époque, chaque société :

- a une **image sociale de la femme et une image sociale de l'homme** qui agissent en tant que « **modèles** », « **types idéaux** »
- souhaite voir les jeunes qui entrent dans la vie sociale se conformer à ces modèles et intégrer ainsi ce que la société « attend » d'eux
- souhaite se reproduire et conserver ce qu'elle apprécie et, pour cela, elle doit transmettre sa culture et, avec elle, ses normes et ses valeurs, faire savoir ce qui est bien, approuvé ou toléré et ce qui ne l'est pas pour son modèle d'homme, de femme et pour l'interrelation entre les modèles sexués qu'elle souhaite voir se développer

Identité sexuée et identité sexuelle chez l'enfant ⁵ :

Les enfants apprennent très tôt « ce que signifie être un garçon ou une fille » par une myriade d'activités, d'occasions, d'encouragements, de découragements, de suggestions, de conseils, de comportements manifestes ou secrets.

Peter Blos, dont l'œuvre est consacrée au processus d'adolescence, différencie deux niveaux :

D'une part, il y a l'**identité sexuée** qui permet à l'enfant de se dire d'emblée garçon ou fille et qui apparaît très tôt, vers la seconde moitié de la deuxième année.

D'autre part, il y a l'**identité sexuelle** qu'il définit comme un système de comportements, d'attitudes, de symbolisations et de significations qui se développent avec la maturation sexuelle et la réorganisation psychique à l'adolescence.

La socialisation, dans son sens le plus large, permet de présenter aux enfants des valeurs sociales, ainsi que des exemples de comportements et de rôles socialement acceptables en fonction de leur sexe.

Cette socialisation par rapport aux sexes des enfants mène à la formation de **stéréotypes** sur ce que doit être une femme et ce que doit être un homme.

Activité :

On retrouve dans les **proverbes** et le **folklore** la différenciation des rôles et les positions du « masculin » et du « féminin ». Une série de « proverbes » va vous être proposée...

Consignes : Devinez de quel pays sont originaires les proverbes suivants ? ; A quelle image de la femme / de l'homme renvoie le proverbe ? ; Que nous dit ce proverbe sur la société (culture) qui l'a émise ? (contexte, valeurs, rôles, ...)

1. *La femme est une fleur dans son jardin ; son mari est la clôture qui l'entoure.*
2. *Les hommes aiment la beauté, les filles aiment le talent.*
3. *Un mari sourd et une femme aveugle ont rarement à partager.*
4. *Quand les hommes sont ensemble, ils s'écoutent ; les femmes et les filles se regardent.*
5. *Dans les larmes d'une femme, le sage ne voit que de l'eau.*
6. *Un homme qui n'a pas connu l'adversité ne peut être parfait.*
7. *Femme maligne et poule qui pond font grand bruit à la maison.*

⁵ **Source** : <https://www.psychologie-sociale.com/index.php/fr/dossiers-de-lecture/25-stereotypes-de-genre>

8. *Si tu vois une jolie femme sans mari, c'est qu'elle doit avoir un grand défaut ou une très mauvaise conduite.*
9. *Là où la diplomatie a échoué, il reste la femme.*
10. Quand une femme est morte, il faut tuer sa langue.
11. *L'homme fort est celui qui sait brider ses désirs.*
12. *La femme est la ceinture qui tient le pantalon de l'homme.*

Origine des proverbes : 1. proverbe ghanéen ; 2. proverbe vietnamien ; 3. proverbe islandais ; 4. proverbe chinois ; 5. proverbe russe ; 6. proverbe chinois ; 7. proverbe franc-comtois ; 8. proverbe africain ; 9. proverbe arabe ; 10. proverbe allemand ; 11. proverbe juif ; 12. (proverbe Touareg⁶).

Commentaires :

- la « sagesse populaire » véhicule des stéréotypes de genre, hier comme aujourd'hui
- les préjugés et les stéréotypes de genre sont présents dans toutes les sociétés
- la société qui a produit cette « sagesse populaire » n'est pas forcément identifiable et tenter d'en deviner l'origine géographique repose également sur des préjugés

2. Mécanismes de formation des préjugés, des stéréotypes et des stéréotypes de genre, facteurs de cohésion sociale et causes d'injustices sociales ⁷

Les **préjugés** sont des « opinions adoptées sans examen, souvent imposées par le milieu, l'éducation : *Avoir les préjugés de sa caste.* » (Larousse). Ils se fondent toujours sur un ou plusieurs stéréotypes.

Les stéréotypes :

- sont des **croiances** ou des **représentations rigides et simplificatrices** généralement **partagées** par un groupe plus ou moins large et éventuellement par les membres d'une société entière
- sont des **mécanismes unificateurs** qui permettent de **catégoriser**
- jouent un rôle essentiel sur le plan de l'**interaction sociale** : en participant à la construction de la masculinité et de la féminité, ils génèrent les normes sociales qui déterminent les comportements
- peuvent mener à un processus de **stigmatisation**

Les **stéréotypes de genre** s'appuient sur la croyance selon laquelle certaines attitudes différencient les femmes des hommes.

⁶ Dans la société touareg, la femme possède un statut privilégié : elle possède la tente où habite le couple. L'homme vient habiter chez sa femme et en cas de divorce, il retourne chez sa mère... L'héritage est transmis par les femmes (matri-linéaire) Un homme sans femme n'a donc, selon la tradition, ni honneur ni abri (comme s'il n'avait pas de ceinture à son pantalon).

⁷ **Source :** <https://www.psychologie-sociale.com/index.php/fr/dossiers-de-lecture/25-stereotypes-de-genre>

2.1. L'influence par les pères et mères...

Attitudes et comportements sont généralement appris d'abord dans le **cercle familial**. L'image de chaque sexe que l'enfant va incorporer commence très tôt avec **les attentes parentales**. Les parents ont des **attentes différentes pour la fille et pour le garçon** même si c'est parfois inconscient. Cela peut devenir problématique quand des **jugements de valeurs** sont associés à ces stéréotypes de genre.

Selon différentes recherches⁸ :

- Le **ton de voix** emprunté pour parler aux bébés serait différent, selon qu'ils soient de sexe féminin ou masculin. On parle plus doucement à une petite fille, alors qu'on adopte généralement une voix plus ferme, plus vigoureuse, avec un petit garçon.
- Les bébés de sexe masculin seraient pris avec plus d'énergie que les bébés de sexe féminin, probablement pour leur insuffler, du même coup, une certaine dose de « virilité ».
- L'enfant ferait l'expérience, dès les premiers mois de sa vie, que ses parents renforcent chez lui positivement certains comportements et négativement d'autres. Il s'agit là d'une **base de conditionnement**, qui apprend au tout-petit à quel genre il appartient, et, par conséquent, **ce que l'on attend de lui**.
- Les deux parents manifesteraient **un investissement plus grand dans le comportement social de leurs filles** que dans celui de leurs fils (sourires et vocalisations e.a.). **Quand aux garçons, ils recevraient plus de stimulations physiques.**
- Les parents attendraient de leur **fils**, plus fréquemment que de leur fille, que ce dernier soit **indépendant, sûr de lui, ambitieux, travailleur, intelligent et volontaire**. Tandis que pour leur **fille**, ils attendraient plutôt qu'elle soit **gentille, aimable, attirante et enfin qu'elle ait de bonnes manières, fasse un bon mariage et soit bonne mère**.
- Chaque parent verrait dans l'enfant de même sexe que lui une possible **réédition de lui-même** en fonction de son propre passé, et dans celui de l'autre sexe, **une aventure qu'il ne connaît pas**.
- Les parents auraient différentes réactions face à leurs enfants selon leur sexe : « on accepte du bébé garçon des comportements refusés à la fille. Par exemple, l'agitation corporelle paraît tout à fait normal chez le premier, mais inquiétante chez la seconde. Cette **différence de tonicité** ira d'ailleurs en s'accroissant, de sorte qu'à l'âge de deux ans le coup de pied rageur du garçon sera mieux accepté que celui de la fille. »
- Les **enfants veulent s'identifier à leur parent de même sexe** (si l'on se réfère à la théorie psychanalytique). L'**admiration pour ces modèles** faciliterait leur intériorisation et leur reproduction.
- Les parents auraient des **espérances différentielles** des fils et des filles **dès 24 heures après la naissance** : À un groupe de pères et de mères auxquels on demandait leurs impressions sur leur bébé, 24 heures après la naissance, les réponses étaient presque toujours stéréotypées. En effet, les garçons étaient grands, solides, aux traits marqués. Tandis que les filles étaient petites, belles, mignonnes, gentilles, aux traits fins, significativement plus distraites que les garçons.

⁸ **Source** : <https://www.psychologie-sociale.com/index.php/fr/dossiers-de-lecture/25-stereotypes-de-genre?showall=&start=1>

- **La tendance à stéréotyper le bébé serait plus présente chez le père** que la mère d'un même enfant « Les pères voient leur fils solide, avec des traits marqués, alors que les mères d'un même fils le voient doux avec des traits fins. Les pères les voient doués d'une meilleure coordination, plus éveillés et plus forts que ne le voient les mères, même si les deux parents sont d'accord pour trouver que leur fils est éveillé, costaud et a une bonne coordination ».
- On a demandé à des parents de cataloguer comme féminin, masculin ou neutre différents objets utilisés par les enfants...
 - Le tambour, le camion et le voilier furent classés dans la catégorie masculine majoritairement
 - La poupée, la dinette et les instruments de coiffure l'ont été dans la catégorie féminine
 - L'ours en peluche, le jeu de dames, le tricycle, le ballon et le téléphone furent classés dans la catégorie neutre
- Les garçons vont avoir des **corvées d'entretien** autour de la maison, telle que la peinture, tondre la pelouse, alors que les filles sont susceptibles d'avoir des **corvées domestiques** telles que faire la cuisine ou s'occuper du linge. Cette attribution des tâches de ménage par genre amènerait les enfants à **lier certains types de travail avec le genre**.
- **Des comportements générés par les stéréotypes de genre deviennent « automatiques »** : les enfants apprennent que quelque chose est si bien, si approprié pour eux qu'ils ne doivent pas même penser à ce qu'ils font.
- Les **garçons** seraient **plus vulnérables dans ce processus de construction de l'identité sexuelle** : « le garçon doit cesser de s'identifier à la mère pour se représenter comme masculin ». Ce travail de deuil serait particulièrement difficile.
- La plupart des parents préféreraient les enfants masculins aux enfants féminins dans le monde entier. (« je n'ai eu que des filles, je continue... »)

2.2. L'influence par les pairs...

Si la norme familiale prime quand l'enfant est jeune, la norme sociale intervient dès qu'il se voit confié à d'autres (crèche, école maternelle). Les enfants reçoivent des récompenses sociales pour s'engager dans les activités et les comportements que la société considère appropriés pour leur genre. Ils sont également influencés par rapport aux choix et aux actes d'autres enfants.

Selon différentes recherches⁹ :

- Les filles entre elles, comme les garçons entre eux, privilégieraient l'usage de jouets déclarés conformes. Mais en présence de filles, le garçon choisirait autant d'objets féminins que masculins, et cela dès l'âge de 2 ans. Le choix d'objets masculins serait imposé au garçon par les autres garçons et le choix féminin serait plus spontané et moins lié à la représentation.
- **L'effet de bande** se retrouverait chez le garçon principalement et entre huit et dix ans. L'appartenance à une bande semble développer et renforcer la culture masculine, le modèle de la virilité. Le garçon doit « apprendre à se battre, à ne pas pleurer, à jouer à des jeux de garçon, à faire du vélo, à grimper aux arbres, à

⁹ Source : <https://www.psychologie-sociale.com/index.php/fr/dossiers-de-lecture/25-stereotypes-de-genre?showall=&start=1>

participer à un monde de fraternité virile et de rivalité entre groupes ». Les filles sont exclues de ces bandes car « ce sont des pipelettes, des peureuses, des pleureuses, qui font des chichis et des histoires, et qui ne savent ni se battre ni jouer au football ».

- A la maternelle, les garçons éviteraient toute forme de comportement efféminé ainsi que les jeux considérés comme féminin, type poupée, par crainte de passer pour des « **poules mouillées** ». A l'inverse, les filles pourraient éprouver davantage d'intérêt pour des jeux de type masculin parce que sans crainte de passer pour des « **garçons manqués** ».
- **Vers huit ans, les « tributs » se sépareraient franchement.** En public, les deux clans affichent mépris et indifférence.

2.3. L'influence de la planète entière...

Dans **les livres pour enfants**, les filles sont représentées le plus souvent de façon passive et à l'intérieur. Les garçons, au contraire, sont le plus souvent actifs et vivent un tas de choses à l'extérieur de la maison.

Dans le cadre de **l'école**, les interactions maître/élèves feraient vivre aux filles et aux garçons des expériences sociales n'offrant pas le même type d'opportunités et donc de réalisation de soi. Ainsi, **les garçons reçoivent plus d'explications** tandis que **les filles reçoivent plus de réponses maternantes et d'instructions**. Dans les filières les plus porteuses sur le plan de la rentabilité des diplômés, les filles sont sous représentées.

La publicité se sert de tous les stéréotypes de genre pour faire vendre ses produits. « Les couleurs douces et claires, le moelleux, le caressant, le soyeux ; tout cela est destiné aux femmes ». « Pour les hommes, les couleurs franches ou sombres, le métallique, le sobre, le froid, le brut, le carré, le mordant, l'épicé ». On considère aussi que les publicités pour les produits alimentaires sont plus destinées au sexe féminin du fait qu'elles vont plus souvent faire ce genre de courses que les hommes.

Selon différentes recherches¹⁰ :

- « **Les Barbies pilotes ou médecins se vendent moins que la nouveauté de cette année : une Barbie vendue avec une machine à laver...** » (Hervé Parizot, PDG de Mattel France)
- Si entre quatre et six ans l'enfant trouve un bénéfice à être identifié à un garçon ou à une fille au travers de jeux sexuellement typés, il a également **besoin de s'identifier au sexe opposé**, donc de manier les jouets de ses congénères.
- Les **stéréotypes féminins** étant **moins valorisant** que ceux des garçons, une petite fille peut avoir un sentiment bien établi de son identité sexuelle et néanmoins rejeter certains aspects du rôle sexuel féminin (p.ex., aimer les jeux et les jouets masculins et préférer jouer avec des garçons).
- **Les religions** inculquent le plus souvent une morale familialiste avec le dogme de l'infériorité foncière des femmes.
- **Dans la plupart des sociétés**, la tradition a favorisé une conception bipolaire des rôles sexués.

¹⁰ **Source** : <https://www.psychologie-sociale.com/index.php/fr/dossiers-de-lecture/25-stereotypes-de-genre?showall=&start=1>

2.4. Critiques de l'approche de genre :

- **L'idée de complémentarité** entre hommes et femmes, qui pose l'idée de l'existence de rôles naturels ou d'origine divine pour les deux sexes, est fréquemment évoquée pour lutter contre les initiatives visant l'égalité entre les sexes.¹¹
- **En France**, dans la mouvance de la *Manifestation pour tous*, une campagne de désinformation a été lancée en 2014 dans le but de convaincre les parents d'élèves que la « **théorie du genre** » qui s'imposait dans l'Education nationale niait à la fois le sexe, l'identité, les goûts et le libre arbitre des enfants.¹² Il n'existe pas de « théorie du genre » mais une multitude de recherches, issues de tous les champs disciplinaires, dont l'enjeu n'est pas le sexe, mais la hiérarchie qui existe entre les hommes et les femmes et entre les sexualités.
- « **Crise de la masculinité** » : selon Jordan Peterson¹³, « cette crise est la conséquence d'une passion contemporaine pour l'égalité. » Le féminisme et le constructivisme (la conviction que le « genre » est une construction sociale sans support biologique) seraient les causes majeures du nouveau désordre psychologique et amoureux. Voir aussi « Le premier sexe¹⁴ », grand succès de librairie d'Eric Zemmour, sur la « dévirilisation de la société. »

Pour conclure...

Les constructions sociales attachées aux femmes et aux hommes reflètent nos attentes vis-à-vis d'eux et présentent des avantages au niveau sociétal :

- Caractérisation du type tout l'un, tout l'autre masculin ou féminin, il n'y a pas de sexe intermédiaire ou neutre
- Établissement d'un ensemble de normes communément admis, réglant l'organisation de la vie et de la paix sociales
- Fourniture d'un modèle de comportement type pour un garçon et pour une fille qui aide les parents à naviguer dans les eaux troubles de l'éducation des enfants

Mais ces constructions peuvent créer une différenciation et même une hiérarchisation entre les sexes et générer ainsi des injustices sociales.

¹¹ Source : file:///localhost/tps/::fr.wikipedia.org/wiki:Égalité_des_sexes

¹² Source : http://www.liberation.fr/societe/2014/01/28/qui-a-peur-de-l-egalite-entre-les-sexes_976143

¹³ Psychologue américain se présentant comme le prophète d'une masculinité en crise, très populaire auprès d'hommes jeunes en quête de repères. Voir : https://www.scienceshumaines.com/jordan-peterson-le-patriarcat-contre-attaque_fr_39833.html

¹⁴ Source : https://fr.wikipedia.org/wiki/Le_Premier_Sexe

3. Les femmes et leur émancipation, un rappel historique¹⁵

Activité :

Consignes : par groupe de 2-3 participants, placez sur une ligne du temps les événements suivants et proposez une date (même approximative) pour ceux-ci.

1. Les femmes obtiennent le droit de vote aux élections législatives
2. Interdiction de licenciement pour cause de grossesse et de mariage
3. Octroi d'un complément de chômage pour le travail à temps partiel
4. Adoption de la 1^{ère} réglementation sur le travail des femmes
5. Le Traité de Rome promulgue le principe « A travail égal, salaire égal »
6. Les femmes obtiennent le droit de vote aux élections communales
7. Loi autorisant la femme à conclure un contrat de travail et à percevoir son salaire
8. La femme mariée peut disposer d'un compte en banque à son nom
9. Protection contre le licenciement durant le congé de maternité
10. Les femmes peuvent rentrer à la police fédérale (Gendarmerie)

Participant(e)s:

1914 _____ 1948 _____ 1970's _____ 1990's _____ 2000 _____ 2010
4. 7. 6. 1. 2. 8. 10. 3. 9. 5.

Histoire :

1889 _____ 1900 _____ 1921 _____ 1948 _____ 1957 _____ 1969 _____ 1971 _____ 1976 _____ 1981 _____ 1982
4. 7. 6. 1. 5. 2. 9. 8. 10. 3.

Commentaires :

- La ligne du temps des participant(e)s n'est pas très éloignée de la réalité mais leur vision est un peu plus « pessimiste »

- « Promulgation¹⁶ » d'un principe ne rime pas toujours avec son « application »... (cf 5.)

« Les femmes ont raison de se révolter contre les lois car elles se sont faites sans elles » (Montaigne)

- **1889** : adoption de la 1^{ère} réglementation sur le travail des femmes
- **Loi du 10 mars 1900** : autorise la femme à conclure un contrat de travail et à percevoir son salaire

¹⁵ **Source** : <http://www.interfede.be/siteprovisoire/wp-content/uploads/2016/04/newessor75-corr2-bdef.pdf>

¹⁶ « Acte par lequel le chef de l'État constate qu'une loi a été régulièrement adoptée par le Parlement et la rend applicable. » (Larousse).

- **Loi du 3 mai 1910** : donne aux femmes le droit de vote lors des élections des Conseils de prud'hommes¹⁷
- **1921** : obtention du droit de vote aux élections communales
- **1944** : la **Sécurité sociale** est mise en place avec un statut de « chef de ménage » moins favorable à la femme
- **Après-guerre** : le droit pour la femme de travailler commence à être admis même si les mentalités conserve la vision de « mère au foyer »
- **1948** : obtention du droit de vote aux élections législatives
- **1950's** : taux d'activité des femmes augmente (secteur tertiaire) dans des métiers « typiquement féminins » et dans des emplois sans qualification, sans stabilité, sans grande possibilité de promotion et à bas salaire
- **1957** : le Traité de Rome promulgue le principe « **A travail égal, salaire égal** »
- **16/02/1966** : 3000 ouvrières de la F(abrique) N(ationale) d'armes de Herstal font grève durant 12 semaines pour de meilleures salaires. Leur combat devient celui de l'égalité et de la « promotion de la femme »
- **21/04/1966** : constitution, à Bruxelles, du comité « A travail égal, salaire égal » (suite directe de la lutte commencée à la FN) qui élargit le débat à toute discrimination subie par les femmes
- **A.R. 24/10/1967** : permet d'ester en justice pour obtenir l'égalité de rémunération
- **Loi du 19/11/1969** : interdiction de licenciement pour cause de grossesse et de mariage
- **1970's** : la réglementation du chômage adopte le principe de l'égalité de traitement en introduisant des catégories neutres sexuellement
- **1971** : protection contre le licenciement durant le congé de maternité
- **1975** : la Commission du Travail des Femmes est mise en place au sein du Ministère du Travail et de l'Emploi ; les femmes peuvent s'engager dans l'armée ; les ouvrières de l'ANIC, une entreprise de nettoyage de Louvain-la-Neuve, licencient leur patron et créent une coopérative
- **1976** : la femme mariée peut disposer d'un compte en banque à son nom
- **1978** : publication de la loi sur l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes ; les travailleuses de SALIK à Quaregnon occupent leur usine de fabrication de jeans et créent une coopérative
- **1981** : les femmes peuvent rentrer à la police fédérale (Gendarmerie)
- **1990's** : la femme mariée est autorisée à signer la déclaration d'impôt du ménage (plus uniquement le « chef de famille »)

Après les avancées des années 70, des mesures gouvernementales « sexuées » pénalisent les femmes à partir des années 80.

- **1980** : Premières victimes des licenciements et suspectées de profiter du système du chômage, les femmes sont une nouvelle fois pénalisées par l'introduction dans la

¹⁷ Juridiction de premier degré des litiges nés à l'occasion de l'exécution ou de la rupture du contrat de travail entre employeurs et salariés de droit privé, comme le licenciement et la rupture conventionnelle. Renommés en 1970, « tribunaux du travail ». (Source : [https://fr.wikipedia.org/wiki/Conseil_de_prud%27hommes_\(France\)](https://fr.wikipedia.org/wiki/Conseil_de_prud%27hommes_(France)))

réglementation du chômage du **statut de cohabitant** (mesure touchant majoritairement les femmes). Ceci déclenche la colère des associations féministes et des syndicats qui créent le Comité de Liaison des femmes, groupe de pression réclamant l'égalité de traitement. « **Femmes contre la crise** » organise plusieurs manifestations afin de dénoncer les conséquences de la crise sur l'emploi des femmes

- **22/03/1982** : octroi d'un **complément de chômage pour le travail à temps partiel**. De nombreuses femmes s'y engagent afin d'échapper au chômage mais le système est progressivement détricoté entraînant la précarité de nombreuses travailleuses
- **2009** : l'âge de la pension pour les femmes passe de 60 ans à 65 ans. A noter que les pensions féminines enregistrent un écart de 31% par rapport aux pensions masculines...
- **1/11/2012** : nouvelles mesures d'austérité comme la **dégressivité des allocations de chômage**, les nouvelles règles en matière d'Allocation de Garantie de Revenus (AGR), la limitation dans le temps des allocations d'insertion, le renforcement de la flexibilité, la suppression de l'indemnisation et de l'assimilation du crédit-temps sans motif, la nouvelle réforme des pensions...
- **2017** : d'après une étude INSEE¹⁸, l'écart entre le revenu salarial moyen des femmes et des hommes, tous temps de travail confondus, atteint les 16,7 %. La répartition sexuée des métiers explique partiellement l'écart de salaire horaire. Les femmes occupent en effet des postes de travail souvent moins qualifiés et donc moins rémunérés. Cependant, à profession équivalente, elles perçoivent encore un salaire horaire de 10 % inférieur à celui d'un homme
- Le nombre de femmes occupant des postes de haut niveau reste très inférieur à celui des hommes, tous secteurs confondus
- **26/03/2018** : equal pay day®, journée de l'égalité salariale, symbolise le nombre de jours supplémentaires qu'il faut aux femmes pour gagner le même salaire que les hommes à compétences égales, et à poste de valeur égale

Remarques :

Si le XXème siècle a connu des avancées significatives du point de vue du combat des femmes pour leur émancipation, leur accès à la vie professionnelle, l'égalité de traitement etc., ce combat s'est heurté à de nombreuses résistances émanant des milieux politiques, patronaux et syndicaux.

En ce XXIème siècle, aucun travailleur, aucune travailleuse ne peut ignorer que **rien n'est définitivement acquis...**

¹⁸ Etude réalisée en Bourgogne-Franche-Comté. **Source** : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/2128979>

« L'autonomisation économique et sociale des femmes et l'égalité entre les femmes et les hommes constituent un socle fondamental du développement durable. » (France diplomatie)

Dimension de genre au niveau mondial (Nations Unies) :

Septembre 1981 : entrée en vigueur de la Convention sur l'élimination de toutes les discriminations contre les femmes.

1975 - ce jour : quatre conférences mondiales sur les femmes¹⁹ réunissant des états membres mais aussi de nombreuses ONG :

- **1975 Mexique** : **133** états membres ont défini un Plan d'action mondial en faveur de la promotion de la femme jusqu'en 1985
- **1980 Copenhague** : **145** états membres ont défini un Programme d'action préconisant des mesures nationales plus fortes visant à garantir aux femmes la propriété et le contrôle de leurs biens et à améliorer la sauvegarde de leurs droits en matière d'héritage, de garde d'enfants et de nationalité
- **1985 Nairobi** : **157** états membres ont plébiscité des mesures visant à concrétiser l'égalité des sexes au niveau national et à promouvoir la participation des femmes dans les efforts de paix et de développement
- **1995 Beijing** : **189** états membres ont adopté à l'unanimité un programme pour l'autonomisation des femmes considéré comme le principal document de politique mondiale en matière d'égalité des sexes. Le suivi a été garanti par une série d'évaluations quinquennales. Douze domaines de préoccupation ont été définis : Femmes et pauvreté ; Éducation et formation des femmes ; Femmes et santé ; Violence à l'égard des femmes ; Femmes et conflits armés ; Femmes et économie ; Femmes et prise de décisions ; Mécanismes institutionnels œuvrant à la promotion de la femme ; Droits fondamentaux de la femme ; Femmes et médias ; Femmes et environnement ; Jeunes filles

Dimension de genre au niveau européen (Institutions) :

- Le **CDEG**, Comité directeur pour l'égalité entre les femmes et les hommes, réunit un(e) représentant(e) de chaque pays membre
- L'**EIGE**, Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes
- Le **CCRE**, Conseil des Communes et Régions d'Europe, a publié *La Charte Européenne Pour l'Égalité des femmes et des hommes dans la vie locale*²⁰

Dimension de genre au niveau de la Belgique (cadre légal et institutions) :

- « **Loi gender mainstreaming** » du 12 janvier 2007, visant l'intégration structurelle de la dimension de genre dans l'ensemble des politiques définies et menées au niveau fédéral belge
- **Unia**, le Centre interfédéral pour l'égalité des chances, a notamment pour mission de développer une politique globale de lutte contre les discriminations et d'émettre des avis en matière d'intégration

¹⁹ Source : <http://www.unwomen.org/fr/how-we-work/intergovernmental-support/world-conferences-on-women>

²⁰ Source : <http://www.afccre.org/mailling/Charte-egalite-FR.pdf>

- L'**IEFH**, l'**Institut pour l'égalité des femmes et des hommes**²¹, est chargé de l'accompagnement et du soutien du processus d'intégration de la dimension de genre dans les politiques, mesures et actions des pouvoirs publics, et d'assurer la fonction de secrétariat de la commission interdépartementale qui assurera pour sa part le suivi des actions et rédigera les rapports prévus

4. Egalité de genre

« Etre égal ne signifie pas être identique. »

L'égalité dont il est question concerne :

- l'égalité répartition des tâches, rôles et responsabilités dans la société
- l'égalité des droits fondamentaux des humains
- l'accès équitable aux ressources

Méthodologie adaptée au contexte, la démarche genre :

- doit être fondée sur des résultats collectés sur le terrain (afin d'éviter des a priori et des conclusions hâtives)
- ne vise pas à renverser les rôles, mais à rétablir l'équilibre
- permet de mettre fin aux rapports d'inégalité

Dans le monde du travail, l'égalité entre hommes et femmes se décline de la façon suivante²² :

1. Égalité des chances et du traitement
2. Égalité de rémunération pour un travail de valeur égale
3. Égalité d'accès aux emplois sûrs et non dangereux pour la santé, ainsi qu'à une couverture sociale
4. Égalité d'association et de négociation collective
5. Égalité de perspectives de carrière
6. Un équilibre entre travail et vie privée, équitable tant pour les hommes que pour les femmes
7. Égalité de participation à la prise de décisions à tous les niveaux

Clarification des concepts²³ :

- **La politique d'égalité de chances** : repose souvent sur le constat que certains groupes au sein de la société font l'objet d'un traitement inégal, en dépit de l'égalité que prévoit la loi. On tente alors de rectifier cette situation par le biais de mesures spécifiques (l'action positive, e.a.)
- **L'action positive** : on n'agit que si l'on a effectivement constaté une inégalité et on va alors mettre sur pied des actions visant à éliminer celle-ci. Elle est donc

²¹ Source : <https://iqvm-iefh.belgium.be/fr>

²² Source : <http://www.ilo.org/global/topics/economic-and-social-development/gender-and-development/lang--fr/index.htm>

²³ Source : <https://iqvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/actesGENDER-F.pdf>

temporaire par nature : elle n'est amorcée que lorsque l'on observe une inégalité et prend fin dès lors que l'égalité de fait est concrétisée

- **Le *gender mainstreaming*** : se conçoit comme un processus proactif et continu. L'approche intégrée anticipe la survenue de discriminations potentielles indirectement renfermées dans certaines mesures politiques et on procède à une évaluation dont les résultats seront pris en compte dans l'élaboration de nouvelles mesures

Si vous souhaitez implémenter l'approche *gender mainstreaming* au sein de votre structure, cela consiste, au niveau statistique, à suivre les étapes suivantes :

1. De quelles statistiques disposez-vous ?
2. Ces statistiques sont-elles ventilées par sexe ?
3. Première analyse des différences de genre qui semblent exister et manière dont elles peuvent être expliquées de façon convaincante.
4. Des statistiques supplémentaires sont-elles nécessaires ? (croisements supplémentaires au sein des données, recherches externes, etc.)
5. Quels indicateurs de genre existe-t-il dans votre domaine d'action ? (indicateurs de genre établis au niveau européen et brochure « Femmes et hommes en Belgique » de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes²⁴)
6. Calcul des indicateurs
7. Mise à disposition du public des statistiques et des indicateurs (différences entre les hommes et les femmes reproduites de façon suffisamment lisible et ventilation par sexe appliquée dans le maximum de catégories de données)
8. Etude des éventuels préjugés liés au genre dans les données
9. Mener la politique : les statistiques et les indicateurs de genre comme moyens pour mettre en oeuvre le *gender mainstreaming*

Parlant de statistiques...

01 Exemples de statistiques ventilées par sexe concernant la Région de Bruxelles-Capitale		
	Femmes	Hommes
Population résidente de droit au 1er janvier 2013	592.975	561.660
Nombre de demandeurs d'emploi inoccupés en 2013	51.489	57.940
Population scolaire dans l'enseignement maternel, primaire et secondaire en 2011-2012	116.280	120.262
Personnel du Service public régional de Bruxelles et des organismes d'intérêt public de la Région de Bruxelles-Capitale au 30 juin 2013	2.403	5.251
Nombre de personnes vivant dans un logement social des sociétés immobilières de service public au 31 décembre 2012	46.385	36.646
Salaires mensuels bruts moyens des salariés employés à temps plein au mois d'octobre 2011 en euros	2.995	3.258

Sources : DGSIE (Registre national des personnes physiques), Actiris, Fédération Wallonie-Bruxelles et Communauté flamande, Observatoire de l'emploi de la Fonction publique de la Région de Bruxelles-Capitale, SLRB, DGSIE (Enquête annuelle sur les salaires)

²⁴ Les sujets suivants sont abordés : population, migration, revenus et pauvreté, travail rémunéré, gestion d'entreprise, conciliation vie privée-vie professionnelle, emploi du temps, prise de décision, santé, criminalité, violence entre partenaires, mobilité, formation et science et technologie.

	Femmes	Hommes
Proportion de la population étrangère dans la population totale au 1er janvier 2013	32,32%	33,85%
Espérance de vie à la naissance en 2012	82,24 ans	77,39 ans
Taux d'emploi chez les 15-64 ans en 2013	48,47%	56,68%
Pourcentage des 18 à 24 ans sans diplôme du secondaire supérieur et qui ne suivent plus aucune forme d'enseignement ni formation en 2013	17,70%	19,40%
Pourcentage des 30-34 ans qui ont obtenu un diplôme de l'enseignement supérieur en 2013	50,70%	40,70%
Taux de participation à l'apprentissage formel ou non-formel des 25 à 64 ans en 2011	39,21%	45,30%

Sources : DGSIE (Registre national des personnes physiques), DGSIE (Enquête sur les forces de travail) et DGSIE (Enquête sur l'éducation des adultes)

TABLEAU 138 :

Répartition de la population belge de plus de 25 ans, selon le niveau de formation, l'âge et le sexe (2010)

	25-34 ans		35-44 ans		45-54 ans		55-64 ans		65 ans et +	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Peu qualifiés	16,3%	19,5%	19,5%	23,6%	33,1%	34,5%	47,8%	43,2%	70,7%	58,9%
Moyennement qualifiés	34,3%	42,2%	37,5%	40,5%	35,1%	35,4%	28,5%	29,2%	18,0%	22,5%
Hautement qualifiés	49,4%	38,3%	43,0%	35,9%	31,8%	30,1%	23,7%	27,6%	11,3%	18,6%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Source : DGSIE, Enquête sur les forces de travail, 2010.

Commentaires :

- Bien que plus nombreuses et plus diplômées (sauf générations plus anciennes) que les hommes, les femmes demeurent pourtant nettement moins présentes dans les fonctions supérieures des secteurs public et privé malgré des mesures temporaires pour atteindre un meilleur équilibre des deux sexes dans les processus décisionnels
- Le Décret Mixité du 9/01/2014 précise dans son Art. 1er - Le conseil d'administration des organismes privés agréés se compose au maximum de deux tiers de membres de même sexe (...)
- L'emploi en Belgique s'est fortement féminisé : entre 1985 et 2013, l'emploi féminin a augmenté de 92% et l'emploi masculin de 16%
- Alors que le taux de chômage des femmes est historiquement plus élevé que celui des hommes, l'écart a tendance à se réduire au fil du temps. Dans l'ensemble de l'économie belge, les femmes occupent 45% des postes en 2014, contre 33% en 1985
- La croissance de l'emploi féminin est concentrée sur certains secteurs, comme les banques et les assurances, les activités juridiques et comptables, l'action sociale, les activités médico-sociales, la santé et le nettoyage. Dans ces secteurs, les femmes ont renforcé leur majorité, passant de 56% en 1985 à 64% en 2013
- Les temps partiels restent essentiellement féminins : une femme sur deux travaille à temps plein. Bien que correspondant à 63 % du nombre de travailleurs, elles représentent 59 % du volume de l'emploi
- Dans le secteur de l'ISP, le personnel est féminin à concurrence de près de 2/3
- Certains opérateurs proposent des formations exclusivement féminines (COBEFF, GAFFI asbl, Interface 3, ...)

Activité :

Consignes : en sous groupe, envisagez la dimension de genre dans l'ISP en termes de :

1. Problèmes ; 2. Besoins ; 3. Solutions.

Problèmes	Besoins	Solutions
<p>* Les travailleurs (iss) non sensibilisés // voir sexistes</p>	<ul style="list-style-type: none"> Sensibilisation en interne ? Permettre l'échange / le débat 	<ul style="list-style-type: none"> Formateur externe? en cadencant discours à interne
<p>* Nos formations sont trop stéréotypées (tenant compte du public)</p> <p>Quid : est-ce que pour ce public il n'y a pas d'autres opportunités</p> <p>Quid : est-ce que les fo pour notre public sont d'office genrées</p>	<p>Plus de formations mixtes et avec une meilleure valorisation</p>	<p>Passer les gens à aller + loin</p> <ul style="list-style-type: none"> + de perennes / + de filière o Observatoire d'Acteurs ↳ analyse + fine.
<p>* Communicat° efficace de nos formations</p>	<ul style="list-style-type: none"> développer des outils de com + efficaces + modernes SI + généralistes Success Story en fo. 	<ul style="list-style-type: none"> o poste de chargé de com. / infographie o Stratégie de com validée par la boîte

PROBLÈMES	BESOINS	SOLUTIONS.
<p>1. DIFFICULTÉS D'ATTIRER PUBLIC POUR LES PROJETS ET/OU FORMATIONS GENRÉES</p>	<p>1. plus de mixité</p>	<p>1. - choix stratégique</p> <ul style="list-style-type: none"> - thématiques - com. (qui & où) (réf. / info) - critères d'éval. plus adaptés
<p>2. DIFFICULTÉ À SENSIBILISER * PUBLIC / COLLEGUES À LA THÉMATIQUE DU GENRE. D'INTÉGRER LA DIMENSION DE GENRE</p>	<p>2. outils/processus spécifiques</p>	<p>2. groupe de travail</p>
<p>3. DÉTERMINATION DE COMMUNICATION</p>	<p>3. communication + inclusive.</p>	<p>3. ←</p>
<p>4. S'APPROPRIER UNE MISSION + GLOBALE ET IMPACT LIANTÉ</p>	<p>4. Relais</p>	<p>4. faire remonter les infos + travailler en concertation (complémentarité)</p>

5. Application de l'approche de genre en ISP

Au niveau sociétal, des **mesures politiques** peuvent être envisagées. Dans les organisations, des **dispositions réglementaires** peuvent structurer le fonctionnement interne et avoir une incidence sur les membres du personnel, les stagiaires et leurs modes de fonctionnement.

Les « problématiques sociales » que nous rencontrons dans nos structures sont construites en fonction de **cadres de références**, constitués à partir des normes et des valeurs des sociétés et des cultures. Le public ISP étant largement multiculturel, les risques d'incompréhension et de conflit sont multiples et nécessitent des capacités de compréhension, de communication et de coopération mutuelles.

Les approches interculturelles, qui recouvrent de nombreuses thématiques comme l'apprentissage du « vivre ensemble » ou de la citoyenneté démocratique, permettent de **se décentrer** pour éviter les préjugés inhérents à la différence culturelle.

Les conceptions plus contemporaines de l'égalité des sexes **remettent en question la prédominance sociale du rôle masculin.**

La sensibilité de stagiaires issu(e)s de sociétés où les rôles sociaux attribués à chaque sexe sont clairement différenciés - ce qui présente des intérêts en termes de cohésion sociale et d'identification de la place de la personne au sein de ces sociétés - pourrait être gravement heurtée si l'interprétation se faisait sous le seul angle des **discriminations.**

Chaque solution à un problème social est en principe une **solution partielle.** Le concept de genre étant relatif, c'est-à-dire sujet aux changements à travers le temps et l'espace, d'autres solutions seront sans doute également valables.

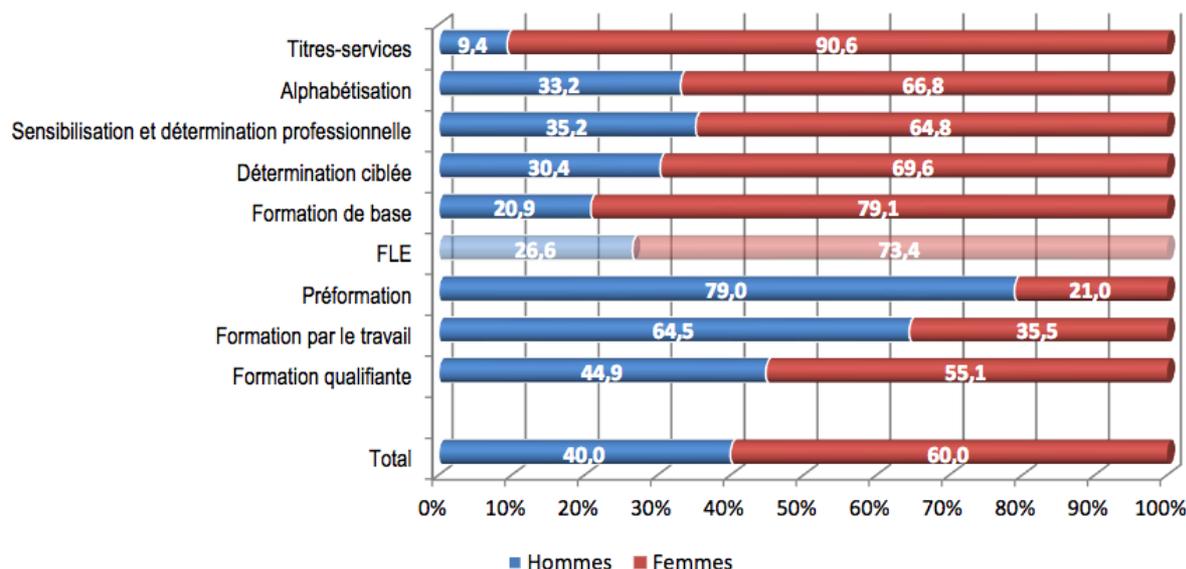
Chaque décision devrait en amont amener les stagiaires à **évaluer les choix à effectuer** en tenant compte des conséquences qu'ils auraient pour l'équilibre des rapports sociaux femmes/hommes.

Considérer les différences entre hommes et femmes comme une conséquence *culturelle* de leur sexe physique (« c'est un homme donc il n'a pas été encouragé à tenir compte de ses émotions ») autorise une dynamique de changement. **Les individus y retrouvent la liberté d'évoluer hors des cadres** qui leur sont assignés par les règles culturelles appliquées à leur sexe.

La question du « genre » reste encore principalement associée aux femmes. Il convient de faire accepter l'idée que **veiller à l'équilibre de genre équivaut au mieux-être pour tous**, dans une société tournée vers un meilleur partage des ressources, des charges et des accomplissements.

Les stagiaires seront d'autant plus favorables à coopérer lorsqu'ils/elles apercevront les bénéfices apportés par le changement. Obtenir cette perception requiert **des explications très complètes, des exemples concrets qui font sens par rapport à leur projet** et une **disponibilité de la part des formateurs/formatrices** qui devront faire preuve d'une grande capacité de dialogue afin d'aborder et de discuter librement tous les arguments.

Répartition par genre des stagiaires en ISP²⁵ :



Commentaire : les femmes sont majoritaires dans tous les dispositifs de formation en amont de ceux qui visent directement l'exercice d'un métier.

Répartition par genre des stagiaires à BF et chez les partenaires²⁶ :

Tableau 21 et 22 : Profils des publics en formation 2016 - Formations qualifiantes à BF (effectifs : 2.318) et chez les partenaires (effectifs : 2.224)

Formations qualifiantes BF		Hommes	Femmes	Total
		63,5%	36,5%	100,0%
Âge *	Moins de 25 ans	14,8%	6,4%	21,3%
	25-29 ans	14,5%	9,5%	24,0%
	30-34 ans	9,8%	6,6%	16,4%
	35-44 ans	15,5%	8,6%	24,1%
	45-54 ans	7,9%	4,7%	12,6%
	55 ans et plus	1,0%	0,6%	1,6%
Niveau d'études **	Primaire ou moins	3,6%	1,0%	4,6%
	Secondaire inférieur	10,7%	4,4%	15,1%
	Secondaire supérieur	22,2%	12,1%	34,3%
	Supérieur	10,9%	10,0%	20,8%
	Autres études	16,2%	8,9%	25,1%
Durée de chômage ***	Moins de 6 mois	13,9%	8,1%	22,0%
	6 à 11 mois	11,1%	5,8%	17,0%
	1 an à moins de 2 ans	14,5%	8,6%	23,1%
	2 ans et plus	20,6%	11,9%	32,6%
	Indéterminée	3,4%	1,9%	5,3%
Résidence	Bruxelles	55,7%	30,3%	86,0%
	Flandre	5,1%	3,7%	8,8%
	Wallonie	2,8%	2,4%	5,2%
	Indéterminée	0,0%	0,0%	0,0%
Nationalité	Belge	40,5%	24,8%	65,3%
	Européen	7,4%	5,1%	12,5%
	Autre ou inconnue	15,7%	6,6%	22,2%

Formations qualifiantes partenaires		Hommes	Femmes	Total
		38,0%	62,0%	100,0%
Âge *	Moins de 25 ans	11,6%	12,1%	23,7%
	25-29 ans	7,9%	11,3%	19,2%
	30-34 ans	5,9%	12,6%	18,6%
	35-44 ans	8,1%	19,5%	27,6%
	45-54 ans	4,1%	6,0%	10,1%
	55 ans et plus	0,4%	0,5%	0,9%
Niveau d'études **	Primaire ou moins	5,0%	5,1%	10,2%
	Secondaire inférieur	9,7%	11,7%	21,4%
	Secondaire supérieur	8,1%	11,0%	19,1%
	Supérieur	1,4%	3,0%	4,5%
	Autres études	13,7%	31,1%	44,8%
Durée de chômage ***	Moins de 6 mois	7,6%	10,5%	18,0%
	6 à 11 mois	6,2%	9,1%	15,3%
	1 an à moins de 2 ans	6,8%	12,1%	18,9%
	2 ans et plus	15,7%	29,9%	45,6%
	Indéterminée	1,8%	0,4%	2,2%
Résidence	Bruxelles	35,0%	57,0%	92,0%
	Flandre	1,8%	3,6%	5,4%
	Wallonie	1,2%	1,3%	2,6%
	Indéterminée	0,0%	0,0%	0,0%
Nationalité	Belge	22,6%	31,5%	54,1%
	Européen	3,7%	7,1%	10,8%
	Autre ou inconnue	11,7%	23,4%	35,1%

²⁵ Source : http://www.bruxellesformation.be/Actupress/2017/mars/Suivi_stagiaires_ISP_fins_de_contrat_2015.pdf

²⁶ Source: rapport d'activités 2017 – Actiris Bruxelles - formation

Commentaires :

« Le public en formation qualifiante à Bruxelles Formation ou chez les partenaires présente un **profil quasi inversé au niveau du genre** : 63,5% d'hommes en formation qualifiante dans les pôles de BF versus 62 % de femmes en formation qualifiante chez les partenaires, pour des effectifs de taille comparables. Ce miroir inversé est à mettre **en lien avec les domaines de formations** proposés à BF (poids important des domaines et secteurs construction, industrie, logistique et NTIC) et ceux proposés chez les partenaires (importance des domaines administratifs et action sociale/santé traditionnellement plus féminins). Les stéréotypes de genre restent, donc, très présents en formation professionnelle. » (rapport d'activités 2017 Actiris - BF).

Pourquoi organiser des formations exclusivement féminines ?

- **Lié à l'histoire du centre** qui entend promouvoir un projet de société (initiative à partir d'une institution comme un centre d'hébergement pour femmes en situation de violence, une maison maternelle, ...)
- **Espace-temps de développement personnel**, de (re)construction progressive à **l'abri des discriminations et des préjugés** permettant d'outiller les femmes de manière spécifique et adéquate. Le public féminin en ISP peut grandement bénéficier de formations le préservant momentanément du regard masculin, du patriarcat. L'émancipation s'y prépare dans un **climat de confiance** où les obstacles spécifiquement féminins (préjugés sexistes, accès à la formation peu encouragé, « soumission culturelle » au mari impliquant son approbation, monoparentalité, ...) peuvent être débattus et relativisés. Entre femmes, la parole se libère et le groupe agit comme levier dans l'accompagnement personnel et professionnel de chacune
- **Volonté de favoriser une mixité** dans les secteurs traditionnellement unisexes, facilitée par une formation non mixte.

Pourquoi vouloir attirer les femmes vers les métiers traditionnellement masculins et vice versa ?

- Pas de contre indication biologique
- Mixité souhaitée (par les candidat(e)s et/ou les employeurs), souhaitable (instituteur, policière, ...) ou obligatoire (fouille corporelle, p.ex.)
- Meilleure image de la personne et/ou du secteur
- Meilleures conditions de travail (horaire, salaire, ...)
- Pénurie de main d'œuvre dans certains métiers

Cela nécessite des :

- **Adaptations logistiques** : conception des infrastructures, des outils et des équipements de protection adaptée à la taille, à la force physique, au respect de l'intimité, ...
- **Changements de mentalités** : sélection et détermination des candidats (obstacles à dépasser, e.a. appartenir à une minorité de genre, sexisme, « exigences » physiques, ...) ; politiques d'équité et de prévention du harcèlement, conciliation travail-famille, ...
- **Stratégies d'adaptation**

Six stratégies d'adaptation²⁷ :

- **L'affirmation de soi** : savoir imposer ses limites et attirer le respect **dès le départ**. Plus tard, il pourrait être plus difficile de prendre sa place
- **Stratégies passives** : se rendre le plus invisible possible, se taire plutôt que de se défendre, s'autocensurer, ...
- **L'évitement** : des femmes policières ont évité le travail sur le terrain, majoritairement masculin, en se dirigeant vers les emplois plus qualifiés
- **Stratégies centrées sur la tâche** : mentalité de « superman » ou superwoman » pour livrer une performance comparable à celle de leurs collègues de l'autre sexe
- **Stratégies centrées sur la passion du métier** : se centrer sur le plaisir à accomplir les tâches
- **Stratégies liées à l'identité de genre** : adopter des comportements ordinairement attachés à l'autre sexe (femmes démontrant leur goût pour des tâches très physiques, hommes démontrant beaucoup d'écoute et de bienveillance dans le relationnel, p. ex.)

Métiers populaires auprès des hommes et des femmes²⁸ :

Métiers populaires auprès des hommes	Pourcentage d'hommes ⁴ sur total de travailleurs	Métiers populaires auprès des femmes	Pourcentage de femmes sur total de travailleurs
Conducteur de machine de construction	>99%	Diététicienne	99,0%
Ouvrier du bâtiment	>99%	Femme de ménage à domicile	98,2%
Bûcheron et travailleur forestier	>99%	Institutrice maternelle	97,6%
Docker, chargeur et déchargeur de port	98,9%	Garde-enfant et aide ménagère	97,0%
Pompier	98,9%	Secrétaire	93,0%
Électricien	98,7%	Secrétaire de direction	90,8%
Soudeur et découpeur	98,5%	Aide-soignante et aide-infirmière	89,5%
Plombier	98,3%	Infirmière	88,2%
Mécanicien de véhicule	98,3%	Assistante pharmacienne	87,3%
Charpentier, menuisier et parqueteur	98,3%	Nettoyeuse	85,5%
Ébéniste	97,2%	Coiffeuse et esthéticienne	85,1%
Électromécanicien	96,2%	Institutrice	83,6%
Balayeur et éboueur	94,5%	Caissière, guichetière	80,6%
Peintre, tapissier et décorateur	93,5%	Réceptionniste	80,2%
Boucher	90,7%	Employée en comptabilité	77,8%
Ingénieur	89,5%	Assistante sociale	75,3%
Chauffeur d'autobus	88,3%	Bibliothécaire, documentaliste	74,5%
Contremaître et chef d'équipe	86,3%	Pharmacienne	71,8%
Informaticien et analyste-programmeur	83,7%	Vendeuse et employée de magasin	70,1%
Policier	83,4%	Hôtesse de l'air et stewardesse	68,3%

²⁷ Source : https://www.crievat.fse.ulaval.ca/fichiers/site_crievat/documents/Essai_memoire_these/Essai_Fournier_Lalancette_Saucier.pdf

²⁸ Source : <http://www.qdbd.be>

Métiers en pénurie²⁹ :

Exemples de professions en pénurie à Bruxelles, en 2014², et taux de femmes³ et d'hommes exerçant ces métiers :

Les métiers en vert sont les métiers principalement exercés par les hommes, en mauve par les femmes et en jaune mixte.

Métiers en pénurie	% d'hommes	% de femmes
Ingénieur-e	89%	11%
Infirmier-ère	12%	88%
Instituteur-trice maternel et primaire	17%	83%
Informaticien-ne	83%	17%
Plombier-ère	98%	2%
Electricien-ne	98%	2%
Enseignant-e du secondaire	40%	60%
Secrétaire	7%	93%
Traducteur-trice	38%	62%
Dessinateur-trice d'architecture/bâtiment	76%	24%
Comptable et aide-comptable	50%	50%
Conducteur-trice de véhicules / chauffeur-e de camions semi-remorque	96%	4%
Coiffeur-euse	15%	85%

Difficultés d'insertion dans les MTM³⁰ :

- **Sentiment d'être jugé** : sentiment de devoir prouver sa compétence, d'être sous surveillance (moins le droit à l'erreur)
- **Préjugés et attitudes sexistes** : blagues ou remarques ; préjugés vis-à-vis de la maternité ; discussion à connotation sexuelle ; affichage pornographique ; résistance face à la présence de femmes
- **Harcèlement sexuel** : sollicitations et attouchements sexuels
- **Conditions d'exercice du travail** : exigences physiques ; flexibilité ; infrastructures/matériel non adaptés à l'autre sexe
- **Attitude de la clientèle** : insatisfaction et hostilité exprimées plus aisément

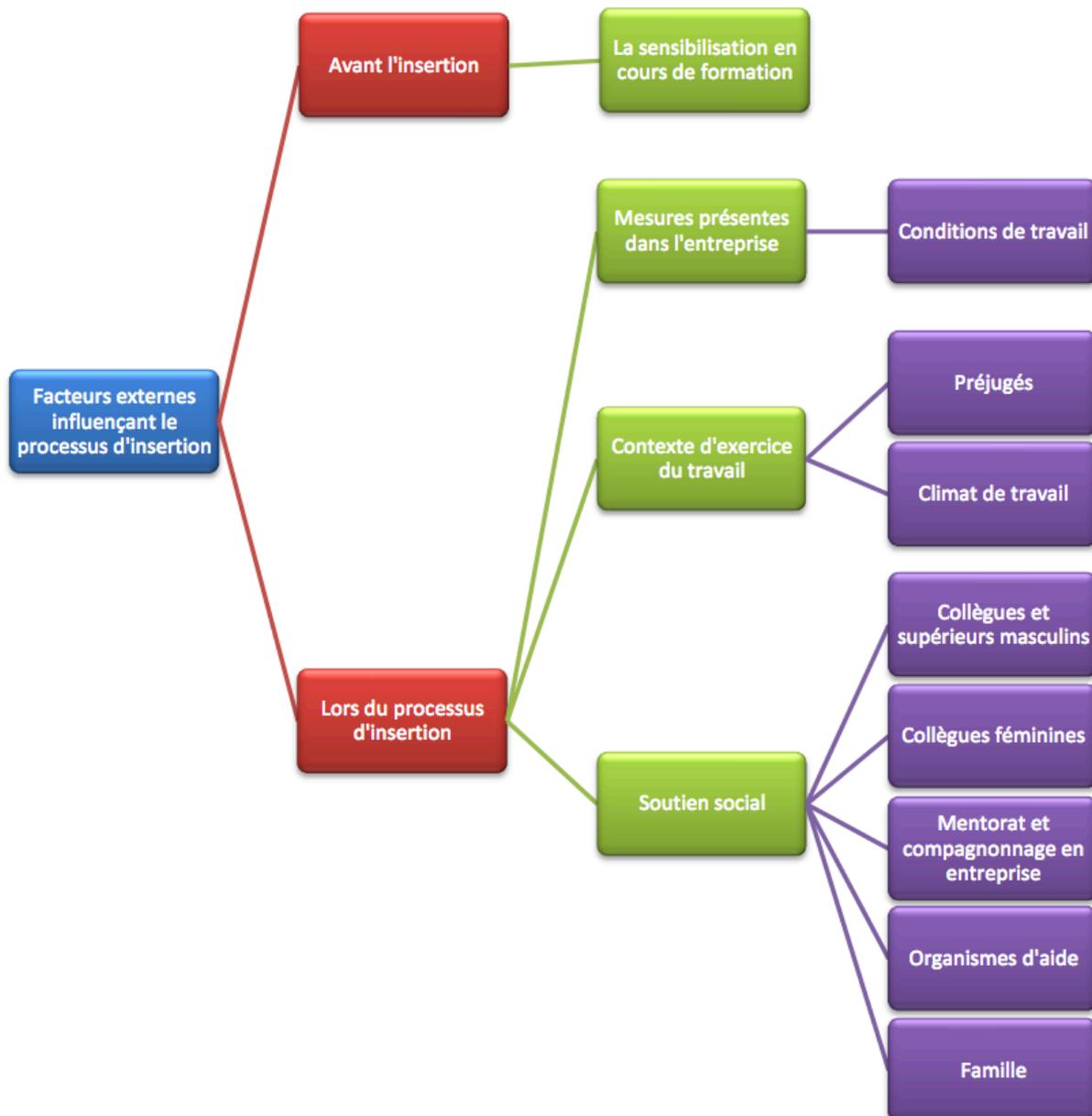
²⁹ Source :

http://www.gdbd.be/index.php?eID=tx_nawsecuredl&u=0&q=0&hash=cf6e0a04ab66c7b7b84cbe5e034f4f705767dac9&file=file_admin/sites/bdgd/upload/bdgd_super_editor/bdgd_editor/documents/12_Choix_de_metier_et_stereotypes_de_genre_des_activites_pour_experimenter.pdf

³⁰ Métiers typiquement masculins.

Remarque : les femmes elles-mêmes ne souhaitent pas toujours que ces MTM accueillent davantage de femmes... Certaines ont en effet choisi ce secteur parce qu'elles préfèrent un environnement de travail masculin.

Facteurs externes favorisant l'insertion professionnelle³¹ :



³¹ Source : https://www.crievat.fse.ulaval.ca/fichiers/site_crievat/documents/Essai_memoire_these/Essai_Fournier_Lalancette_Saucier.pdf

VI. Partage d'outils et de pratiques

1. Introduction

L'objectif de la troisième et dernière journée du cycle de formation est l'échange de pratiques et d'outils les plus concrets possibles. Les personnes qui le désirent peuvent donc disposer du temps nécessaire pour présenter ce qu'elles souhaitent aux autres participant(e)s.

2. Présentations des participant(e)s

1. Visionnage de deux capsules vidéo : 1. "Elles rénovent"; 2. "Elles plafonnent" (**Florence, MLOC Anderlecht**)

Evocation du manque de candidates malgré les opportunités d'emploi.

Constat que via la pratique, les candidates se découvrent un goût et des dispositions pour les MTM.

Difficultés rencontrées :

- problèmes d'infrastructures et/ou d'outils de travail (absence de toilette et de douche réservées aux femmes, vêtements de travail non adaptés, ...)
- travailleurs masculins qui n'ont pas été préparés à intégrer des collègues femmes (machisme, paternalisme, ...)
- entourage des candidates hostile à leur entrée dans des métiers « de mecs ».

2. Présentation d'affiches antisexistes créées par une maman pour ses enfants (**Céline, MLOC Saint-Josse**)

Initiative privée intéressante pour interroger la perception de soi et gagner en confiance. A combiner avec d'autres outils.

3. Présentation d'affiches utilisées par la MLOC de Saint-Josse pour leurs formations (**Thérèse, MLOC Saint-Josse**)

Projet de développer des affiches plus spécifiquement « genrées » avec la nouvelle chargée de communication.

4. Retour d'expérience sur trois années de formations destinées aux femmes (**Julien, MLOC de Bruxelles-Ville**)

Projet innovant de la MLOC de Bruxelles-Ville afin de sensibiliser les femmes aux MTM dans les secteurs de la construction, du jardinage, de la mécanique et du transport (deux semaines de détermination ciblée et deux semaines de stage). Projet interrompu après trois ans, faute de « résultats chiffrant » (17 candidates sur 4 éditions).

Une enquête a identifié comme principaux freins : manque d'information vers le public, manque d'exemples pour convaincre les candidates, problèmes d'assurance, insuffisance de crèches (à proximité et gratuites ou à faible coût), candidates non motivées mais craignant des sanctions d'Actiris, demande en cohésion sociale mais pas en découverte de métiers inconnus, ...

5. Présentation d'affiches *constructiv* « C'est mon choix »³² (**Julien, MLOC de Bruxelles-Ville**)

³² Voir : <http://www.femmesdemetier.be/fr>

Personne invitée : **Laure Lemaire**, directrice d'Interface3

Présentation d'un PWP pour initier le débat.

Voici le résumé des principaux points abordés :

- La non-mixité en formation permet de travailler sur les freins (visibles et invisibles) et de soustraire les femmes aux stéréotypes de genre qui les enferment dans des rôles et des attitudes. « Des formations non mixtes pour plus de mixité ».
- Les femmes disposent souvent de moins de prérequis techniques que les hommes (loisirs genrés).
- Difficultés de recrutement et résistance dans les familles (mari qui sait que sa femme sera entourée d'hommes et concurrence malvenue si le mari travaille dans le même secteur) : « je n'en parle pas à ma famille tant que je n'ai pas réussi les tests ».
- Résistance des syndicats...
- L'intégration dépend de la culture d'entreprise, de la volonté de l'entrepreneur (aménagement des vestiaires, ...).
- Les formations Industrie de BF débutent à 8h00 et notre public féminin compte un certain nombre de mères célibataires... Les formations d'Interface3 débutent pour cette raison à 8h45. Les formations de BF ont aussi des niveaux de prérequis plus élevés.
- Les employeurs retombent vite dans les stéréotypes : « les femmes sont trop minutieuses », par exemple.
- La période actuelle est propice aux femmes (c'est un plus d'être une femme pour entrer à la Stib).
- L'encadrement n'est pas exclusivement féminin à Interface3 mais il est important que les stagiaires voient des formatrices IT compétentes, par exemple. Adapter les qualifications des femmes à la nouvelle société de l'information et de la communication est un enjeu important.
- 76% de mise à l'emploi pour les stagiaires d'Interface3, majoritairement dans des emplois de qualité ou pour poursuivre en formation (public mélangé, pas que ISP)
- Le bilinguisme des formations est sans aucun doute très attractif.

Pour aller plus loin :

« Le Centre de Documentation sur la Politique de Genre forme l'un des trois piliers d'Amazone³³. Sa spécialisation recouvre la collecte de la documentation relative à la construction des politiques de genre. Ces documents émanent des pouvoirs publics et du mouvement des femmes (rapports, actions, etc.). Reconnu comme National Focal Point par l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE) et comme partenaire du Resource and Documentation Centre de EIGE (EIGE RDC), il catalogue la littérature grise belge sur l'égalité de genre. Il soutient également les projets d'Amazone et livre des dossiers d'information sur mesure aux acteurs de l'égalité. »

Pour aborder de genre par le jeu :

Cultures&Santé asbl propose « Vive Olympe ! », un jeu pour explorer l'histoire des droits des femmes en Belgique (disponible au centre de documentation et en téléchargement³⁴). Il

³³ Amazone asbl est « le Carrefour de l'Égalité de Genre ». Voir :

<http://mew.cipal.be/desktop/amazone/core/index.phtml?language=&euser=&session=&service=&robot=&deskserve=desktop&desktop=amazone&workstation=&extra=&language=F>

³⁴ Voir : <http://www.cultures-sante.be/nos-outils/outils-education-permanente/item/492-vive-olymppe-un-jeu-pour-explorer-l-histoire-des-droits-des-femmes-en-belgique.html>

propose 7 pistes d'animation qui reposent sur une série de 30 cartes illustrées. Celles-ci font références à 30 moments-clés de l'histoire des droits des femmes en Belgique. Elles traversent 6 thématiques : l'emploi, l'instruction, la santé – les droits sexuels et reproductifs, la famille, la citoyenneté et le mouvement social.

VII. CONCLUSION

Les trois journées de rencontre et de réflexion ont été riches en échanges et ont permis aux participant(e)s de réfléchir, à partir d'un cadre théorique, à cette question de la dimension de genre en insertion socioprofessionnelle.

Les principaux **objectifs** de ces journées (réfléchir aux enjeux, clarifier les termes employés, identifier précisément les difficultés rencontrées par le public ISP et partager les outils potentiellement pertinents) ont pu être **rencontrés**, notamment grâce aux échanges entre participant(e)s et aux présentations de la troisième journée.

Quant au **suivi** de ces journées de rencontre et de réflexion, il est probable que la FeBISP proposera de revenir sur cette thématique, que cela soit lors d'un prochain cycle de formation ou via des Midis FeBISP.