

## **Insertion socioprofessionnelle des Wallonnes peu scolarisées**

### **Quelles évolutions en 5 ans?**

*Marie-Rose Clinet*

Le Réseau Flora pour la formation et la création d'emplois avec des femmes est né en octobre 1993 à l'initiative d'une poignée de femmes actives dans l'insertion socioprofessionnelle des femmes peu scolarisées en Wallonie, à Bruxelles et en Flandre. A cette époque, les créatrices de Flora éprouvaient le besoin de se réunir, notamment parce qu'elles avaient le sentiment que ce que nous appelons maintenant les dimensions de genre n'avaient pas vraiment sa place dans les fédérations ou plates-formes dont leurs associations faisaient partie.

Ceci a heureusement quelque peu changé en un peu plus de dix ans, comme le montre, par exemple, l'outil "Des chances pour l'égalité" édité par l'Interfédération des EFT-OISP en 2005<sup>1</sup>.

Mais qu'en est-il de la situation des femmes en recherche d'insertion vivant en Wallonie? Nous tenterons de répondre à cette question en jetant un regard rétrospectif sur l'action de Flora et en nous focalisant sur la période que Chronique féministe entend considérer dans ce numéro, c'est-à-dire sur les cinq dernières années.

### **Flora de 2000 à 2006**

En 1999, Flora avait reçu un petit coup de pouce de la Région wallonne sous la forme d'un poste ACS (équivalent actuellement à 3 points APE) et elle bouclait ses premiers projets financés par le FSE fédéral.

Le Réseau était passé de 5 membres lors de la fondation de l'asbl (en 1996) à 12 membres (dont 4 en Wallonie), il avait organisé trois Forums rassemblant à chaque édition plus de stagiaires et de formatrices de ses associations et il avait à son actif plusieurs interpellations des responsables politiques; la revue Coulisses/n paraissait chaque trimestre et voyait son lectorat s'étendre bien au-delà des associations membres du Réseau.

Le projet Forma+ commençait à former le personnel des organismes d'insertion au genre.

La recherche-action JUMP (réalisée par Flora pour le compte de la Direction Egalité des chances du Ministère fédéral de l'Emploi et du Travail) avait permis d'identifier les atouts et les freins à l'insertion socioprofessionnelle des femmes peu scolarisées et avait commencé à sensibiliser les employeurs à l'embauche de ce public.

Amazone et Flora avaient constitué la base de données Euwedin sur les pratiques favorisant l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'insertion socioprofessionnelle en sensibilisant au passage les organismes interrogés à l'importance des dimensions de genre pour la qualité de leur offre...

Depuis lors l'équipe de Flora s'est étoffée et de nouveaux membres ont été admis à l'assemblée générale de l'asbl. Flora compte maintenant 19 membres effectifs (dont 10 associations wallonnes) et 4 membres adhérents (dont 2 associations wallonnes).

Les projets agréés par le FSE fédéral au sein de la programmation 2000-2006 arrivent à leur terme sans qu'un financement structurel de l'association soit assuré: outre les trois points APE de la Région wallonne, Flora ne dispose toujours que d'un poste ACS de la Région Bruxelles Capitale. Ce n'est pourtant pas faute d'avoir pris une part active à une série de dossiers importants.

Le projet Réseau a poursuivi la structuration et les activités du Réseau Flora avec ses membres et vis-à-vis de l'extérieur, avec comme nouveaux axes un projet d'alphabétisation électronique, le développement d'un site web et une grande

exposition audiovisuelle réalisée avec les femmes des associations membres et qui démontre la nécessité de lier l'insertion socioprofessionnelle et la culture.

Le projet Jobcoaching, qui voulait répondre au besoin de soutien éprouvé par les femmes accédant à l'emploi après leur formation (identifié dans JUMP), a joué un rôle de pionnier dans la création d'une nouvelle approche et d'un nouveau métier au service des femmes et des hommes peu scolarisé-e-s en recherche d'insertion professionnelle, et nous avons bon espoir que la Région wallonne intègre le jobcoaching dans sa panoplie de mesures d'aide à l'emploi.

Le projet Gender Consulting & Training, qui devait aider les organismes d'insertion sensibilisés par Euwedin à l'importance des dimensions de genre à améliorer l'égalité entre les hommes et les femmes dans toutes leurs actions, a développé au sein de Flora une expertise opérationnelle en matière de genre qui devrait être à l'origine d'un bureau conseil spécialisé au service de l'ensemble des acteurs directs ou indirects de l'insertion socioprofessionnelle.

### **Le public de Flora en 2000 et actuellement**

En 2000, sur base de la recherche-action JUMP, nous disions des femmes constituant le public cible des associations de Flora qu'elles cumulaient des problèmes de tous ordres et qu'elles tendaient aux autres femmes une sorte de miroir grossissant permettant de mieux percevoir les inégalités entre les sexes et leurs mécanismes. Nous mettions en évidence un parcours typique: des femmes n'entrent pas sur le marché de l'emploi ou elles s'en retirent à un moment donné parce qu'elles doivent ou veulent s'occuper du ménage et élever leurs enfants, puis une séparation survient, éventuellement après des épisodes de violence favorisés par la dépendance où elles étaient par rapport à leur mari ou compagnon, et elles se retrouvent sans revenus, sans protection sociale personnelle, sans logement convenable et souvent avec leurs enfants à charge. Nous avons également repéré des femmes présentant d'autres profils: d'une part, des femmes étrangères récemment arrivées en Belgique avec ou sans expérience professionnelle dans leur pays d'origine et, d'autre part, des jeunes femmes belges sans tradition professionnelle parce qu'issues de familles à l'écart de l'emploi depuis de longues années.

En 2006, les femmes plus ou moins âgées précarisées par leur éloignement du marché de l'emploi sont toujours bien présentes dans nos associations, mais nous constatons que les femmes des groupes autrefois minoritaires sont devenues proportionnellement plus nombreuses, ce qui amène les associations à devoir développer de nouvelles compétences. L'expérience malheureuse de leurs aînées n'empêche pas les jeunes femmes belges sans tradition professionnelle de continuer à privilégier leurs tâches familiales par rapport à leur place à l'emploi. Les femmes d'origine étrangère arrivant en Belgique comme demandeuses d'asile (venant notamment d'Afrique subsaharienne), ou dans le cadre du regroupement familial (venant essentiellement du Maghreb ou de Turquie), ou à la recherche d'une situation économique meilleure que dans leur pays d'origine (venant principalement d'Europe de l'Est) sont dans une autre dynamique et rencontrent d'autres freins à l'insertion socioprofessionnelle que les femmes belges ou installées en Belgique depuis longtemps.

### **Les thématiques d'hier et d'aujourd'hui**

A part cette évolution concernant le public, en feuilletant les vieux numéros de Coulisses/n<sup>2</sup>, j'ai eu l'impression – décourageante - de creuser les mêmes sillons depuis des années... L'amélioration de la conjoncture économique entre 1996 et 2000 n'avait pas permis aux femmes peu scolarisées de se refaire une place significative sur le marché de l'emploi. La récession économique commencée en 2001 et dont nous ne sommes pas encore sortis, malgré une certaine reprise en 2004, n'a, bien entendu, rien arrangé.

## **Dampremy, 2002**

Tout ce que les formatrices et les stagiaires du Gerموir disaient lors de la préparation au sein de Flora des Assises des femmes de Wallonie du 11 novembre 2002 à Dampremy reste d'une désolante d'actualité.

Les femmes du Gerموir réclamaient une politique de mobilité offrant une alternative à la voiture individuelle inaccessible avec les petits salaires des femmes peu qualifiées. Les zonings restent toujours aussi difficiles d'accès en transports en commun, avec toujours le même stress des déplacements de nuit dans des lieux peu sécurisés. On a bien vu quelques expériences limitées pour faciliter l'accès au permis de conduire, mais un permis ne résout rien sans la voiture à conduire... Ne serait-ce pas plus judicieux de développer les transports en commun en encourageant pour tout le monde les modes de déplacement des femmes de notre groupe cible puisqu'ils sont beaucoup plus en phase avec l'objectif de développement durable que le tout à l'auto dominant?

Les femmes peu scolarisées sont encore souvent obligées d'accepter des emplois à temps partiel, qui ne leur donnent toujours qu'un salaire partiel insuffisant pour vivre et qui restent difficiles à concilier avec les responsabilités familiales. Si les horaires de travail se sont assouplis – pardon: flexibilisés! -, ce n'est pas pour répondre aux besoins des travailleuses.

La formation tout au long de la vie que réclamaient les femmes du Gerموir tant pour les formatrices que pour les stagiaires est plus que jamais limitée à de la formation professionnelle visant à maintenir la seule "employabilité" sans permettre le développement personnel ni l'implication citoyenne.

La demande d'infrastructures convenables pour l'accueil des personnes dépendantes n'a reçu qu'une réponse partielle. Certes, des promesses sont faites pour l'accueil des enfants de moins de trois ans, mais qu'en est-il de l'accueil des enfants plus âgés avant et après les heures scolaires? Et quand verrons-nous vraiment des solutions à la fois efficaces et humaines pour décharger les femmes du soutien aux personnes âgées dépendantes?

Le problème des pièges à l'emploi n'est pas non plus résolu. Le salaire minimum est généralement la règle dans les secteurs où les femmes de notre public cible sont employées: les femmes seules avec leurs enfants risquent de perdre de l'argent - ou à tout le moins de ne pas en gagner - en allant à l'emploi et en se battant pour concilier leurs tâches professionnelles et familiales, ce qui les oblige à un arbitrage inhumain entre leurs intérêts à court et à long terme...

Les pistes de réflexion proposées par Flora à l'atelier Formation-Emploi de ces mêmes Assises n'ont pas pris une ride non plus. Lors de la rédaction en 2005 des avis du CWEHF sur le Contrat d'avenir pour les Wallonnes et les Wallons et sur les Plans stratégiques et le "Plan Marshall", nous avons dû taper sur les mêmes clous qu'au moment du CAWA<sup>3</sup>!

"Dans le contexte de la volonté européenne, belge et wallonne d'augmenter le taux d'emploi des femmes et des personnes de plus de 50 ans, disions-nous déjà alors, le constat de Flora est que les femmes en recherche d'insertion qui n'ont (quasi) pas de diplôme ou qui ont un diplôme non reconnu en Belgique se voient cantonnées à un éventail très limité de formations et d'emplois. Les emplois qui leur sont accessibles sont le plus souvent pénibles, peu valorisés socialement, mal payés et peu compatibles en termes d'horaire avec les tâches familiales. Outre le fait que cela met les femmes concernées dans des situations difficiles, cela constitue souvent un gaspillage de compétences réelles préjudiciable à la société."

Nous estimions en conséquence urgent et important d'ouvrir les possibilités de choix professionnels des femmes peu qualifiées dans trois grandes directions:

"- améliorer les conditions des emplois traditionnellement occupés par des femmes;

- informer et former les femmes sur les "métiers qui leur sont désormais ouverts suite aux mutations technologiques", càd sur des métiers nouveaux - par exemple

dans les nouvelles technologies de l'information et de la communication - et sur des métiers traditionnellement masculins en évolution et où il y a des embauches possibles;  
- développer de nouveaux vrais emplois dans des services où beaucoup de femmes travaillent soit bénévolement, soit dans des sous-statuts piégeants (ALE<sup>4</sup>)."

### **Où en sommes-nous aujourd'hui?**

L'amélioration des conditions des emplois traditionnellement occupés par les femmes n'est manifestement pas à l'ordre du jour, au contraire, puisque la flexibilité est plus que jamais la règle d'or dans les relations de travail. A tel point qu'il se pourrait bien que l'égalité entre les hommes et les femmes soit un jour réalisée parce que les hommes connaîtraient les mêmes conditions déplorables que les femmes!

Notre deuxième axe devra, lui, être solidement alimenté si on veut que les femmes - en particulier les peu scolarisées - fassent leur chemin dans les domaines économiques jugés prioritaires dans le Plan Marshall: sciences du vivant (pharmacie-santé), agro-industrie, génie mécanique, transport-logistique, aéronautique et aérospatial. Encore faudra-t-il bien choisir les domaines à viser. Une étude récente sur les pénuries de main-d'œuvre<sup>5</sup> montre par exemple que, comme la construction, le secteur transport-logistique cumule davantage de causes de criticité que les secteurs traditionnellement féminins où les recrutements sont problématiques!

Quant à notre troisième axe, qui aurait logiquement dû bénéficier du climat alarmiste lié au vieillissement de la population, il n'a pas été considéré comme digne d'être qualifié de prioritaire dans le Plan Marshall. Plutôt que de développer de nouveaux vrais emplois dans des services comme l'accueil des enfants et des personnes dépendantes, notamment pour libérer les femmes de tâches familiales qui les empêchent de donner leur pleine mesure sur le marché de l'emploi, la Belgique en général et la Wallonie en particulier mettent en avant les titres services. Certes, ceux-ci sont censés constituer une amélioration par rapport aux ALE puisque les prestataires ont maintenant un contrat de travail, mais il est loin d'être prouvé que ce statut soit autre chose que de la poudre aux yeux (en raison notamment des temps partiels qui donnent des droits sociaux partiels). Les titres services s'avèrent efficaces pour blanchir du travail au noir (aux frais de la collectivité puisque l'Etat supporte une bonne partie des coûts à la place des clients) et pour mettre du beurre dans les épinards de ménages qui acquièrent ainsi un deuxième revenu officiel, mais ils permettent rarement de gagner un salaire suffisant pour vivre de manière autonome.

Si ce que je constate à propos des femmes peu scolarisées se confirme à propos des autres femmes, j'en viendrais à me demander si ce qui a le plus changé, en Wallonie comme ailleurs, ce ne serait pas seulement qu'il est devenu politiquement incorrect d'"oublier" les femmes dans les discours. Ce qui ne ferait que rendre les discriminations plus insidieuses. Pire: politiquement incorrect ou pas, force a été de constater que lors de la première phase de consultation sur le Pacte associatif en Belgique francophone, pas une seule association de femmes n'a été jugée suffisamment "illustrative" du phénomène associatif pour être invitée à rentrer un avis... La route sera encore longue.

## **De la Commission régionale des femmes au Conseil wallon de l'égalité entre les hommes et les femmes**

Un type d'action explicitement prévu dans les statuts de Flora est de "sensibiliser l'opinion, les autorités et les instances concernées à l'importance de l'insertion socioprofessionnelle des femmes peu scolarisées et aux bonnes pratiques en la matière". C'est pourquoi Flora a répondu à l'appel à candidatures lancé par le Ministre Président du Gouvernement wallon lors de la création du CWEHF<sup>6</sup>. Nous voulions d'autant moins manquer cette occasion d'y relayer la voix des femmes en recherche d'insertion socioprofessionnelle que nous avons pu avoir un avant-goût du travail possible grâce à une circonstance un peu spéciale.

En effet, suite aux élections de 1999 à l'origine des gouvernements "arc-en-ciel", j'avais pu découvrir de l'intérieur la Commission régionale des femmes (CRF) intégrée au CESRW<sup>7</sup>, que l'on peut considérer comme l'ancêtre du CWEHF. J'y avais siégé de février 2000 à mars 2001 comme représentante de José Darras, alors ministre des Transports, de la Mobilité et de l'Energie. Comme il était convenu que j'interviendrais dans les débats sur base de mon expérience au sein de Flora, j'y ai expérimenté en catimini et individuellement ce qui est devenu la règle au CWEHF, c'est-à-dire travailler à l'égalité en tant qu'association avec les partenaires sociaux.

### Composition et participation

La CRF était composée de 8 membres représentant les organisations représentatives des travailleurs et 8 membres représentant les organisations représentatives des employeurs, siégeant avec voix délibérative, ainsi que de représentant-e-s des ministres régionaux wallons, siégeant avec voix consultative. Théoriquement, la mixité était de rigueur, mais je n'y ai jamais rencontré que des femmes, contrairement au CWEHF où la mixité n'est pas un vain mot. Les syndicalistes et les représentantes des ministres étaient les plus assidues. Sur le banc patronal, c'étaient le plus souvent les représentantes des agriculteurs qui assuraient une présence. Comme le même absentéisme patronal se retrouve au CWEHF, je m'autorise à insinuer que le faible degré de priorité accordé par les autres organisations d'employeurs aux questions d'égalité entre les hommes et les femmes est une tradition déjà ancienne et toujours vivace.

### Thématiques abordées

Comme le CWEHF, la CRF bénéficiait d'un secrétariat particulièrement efficace qui lui préparait de véritables dossiers sur les différentes questions à l'ordre du jour. Durant la dizaine de réunions auxquelles j'ai participé, les questions traitées relevait essentiellement des domaines de l'emploi, de la formation professionnelle, de l'enseignement et de l'accueil des enfants, avec également quelques débats sur les politiques en matière d'égalité des chances. Il y eut notamment une discussion sur l'utilité et la possibilité d'appliquer en Région wallonne une approche intégrée de l'égalité des chances entre hommes et femmes qui permet de percevoir le chemin parcouru en quelques années: alors que le scepticisme quant aux chances de succès d'une telle approche en Wallonie était manifeste en 2000, c'est bien ce que le CWEHF a commencé à faire depuis 2 ans et avec certains résultats encourageants.

### De la dépendance à une autonomie relative

La CRF était dans une relation de forte dépendance par rapport au CESRW tant pour les questions à traiter que pour la diffusion de ses avis. C'est ainsi que lors de la consultation sur le Plan fédéral de développement durable, le CESRW avait réparti les chapitres du Plan entre ses différentes commissions en confiant à la CRF le chapitre sur les femmes et sur les autres groupes sociaux à considérer en particulier (enfants et jeunes, émigrés et réfugiés), ce qui empêchait une vue

d'ensemble d'une question où le mainstreaming du genre aurait été particulièrement utile (mais il faut dire à la décharge du CESRW que le document à examiner lui-même passait à côté de l'intégration du genre dans l'ensemble de la problématique). De même, à propos d'un projet de réforme de l'enseignement technique et professionnel, le CESRW avait décidé de ne pas se prononcer et il avait par conséquent bloqué la lettre que la CRF souhaitait envoyer au ministre à propos du genre grammatical appliqué aux emplois types et aux métiers, sous prétexte qu'il ne jugeait pas opportun de faire une remarque aussi pointue sur une réforme importante (traduction de mon cru: pas question de réagir sur un point de détail quand il n'y a pas de consensus entre les "partenaires" sociaux sur les points importants du texte). Dans ce cas précis, une représentante patronale était heureusement intervenue directement auprès du rédacteur du projet pour que les formes masculines et féminines figurent dans tous les cas: belle illustration de l'intérêt de pouvoir compter sur des individus lorsque les structures nous empêchent de nous mêler de ce qui nous regarde.

Le CWEHF dispose d'une marge de manœuvre un peu plus large dans la mesure où il peut travailler soit de sa propre initiative, soit à la demande directe du Gouvernement wallon ou de ses membres, soit à la demande du CESRW, alors que la CRF était chargée d'élaborer les avis du CESRW dans les matières régionales concernant les femmes (comme s'il en était ne les concernant pas!) et qu'elle n'avait explicitement la capacité d'initiatives que pour sa mission d'information et de sensibilisation à la problématique de l'égalité. Néanmoins, la transmission des avis du CWEHF à leurs destinataires est toujours soumise aux remarques du Bureau du CESRW, ce qui peut empêcher le CWEHF de s'exprimer lorsque le CESRW choisit de se taire, comme ce fut le cas lors de la consultation sur le Plan stratégique II, en raison de la brièveté du délai accordé par le Gouvernement wallon pour l'examen du projet. Par ailleurs, comme les membres patronaux participent rarement aux débats, les membres syndicaux et associatifs peuvent être tentés d'édulcorer leurs avis sur des sujets "sensibles" pour ne pas risquer de les voir arrêtés par la composante patronale au Bureau du CESRW. Autrement dit, le risque subsiste que le droit de regard du CESRW sur l'expression du CWEHF empêche de pointer des inégalités entre hommes et femmes dans des projets non examinés sur leurs autres aspects ou qu'il empêche une remise en question radicale du système à partir de la lecture de genre.

#### De la perspective "femmes" à la perspective "genres"

Cela étant, le CWEHF constitue à différents égards un progrès par rapport à la CRF. D'abord, le passage d'une commission des femmes à un conseil de l'égalité entre les hommes et les femmes est loin d'être négligeable. Il ne s'agit plus de se focaliser sur les seules femmes, ce qui induirait le risque de les ramener à la norme masculine sans remettre celle-ci en question, mais bien de contribuer à l'égalité entre les hommes et les femmes, ce qui peut supposer des évolutions pour les uns comme pour les autres. Ensuite, le fait que le CWEHF a été le premier à devoir respecter le décret promouvant la présence équilibrée d'hommes et de femmes dans les organes consultatifs a favorisé l'implication d'hommes dans des débats dont on pouvait craindre qu'ils n'intéresseraient que les femmes. Enfin, last but not least, la participation des associations actives dans le domaine de l'égalité entre hommes et femmes, à côté des partenaires sociaux, permet de mettre sur la table des problématiques plus variées que celles auxquelles les partenaires sociaux s'intéressent spontanément et de faire connaître les préoccupations et les points de vue de publics différents de ceux des organisations patronales ou même syndicales.

---

<sup>1</sup> François Ledecq et Nathalie Heusquin (ACFI-FIAS), Des chances pour l'égalité, Interfédération des EFT-OISP, 2005 (Tél. 081/74.32.00, courriel:

---

secretariat@interfederation.be): cet ouvrage comporte une fiche "Des femmes et des hommes en formation" et la dimension de genre est présente dans la fiche "Mesures d'accompagnement" (à défaut d'être explicitement reprise dans l'ensemble des fiches).

<sup>2</sup> Les anciens numéros de Coulisses/n sont disponibles en PDF sur le site web de Flora: [www.florainfo.be](http://www.florainfo.be)

<sup>3</sup> Contrat d'avenir pour la Wallonie actualisé

<sup>4</sup> Agences locales pour l'emploi

<sup>5</sup> Joffrey Malek Mansour, Anne Plasman et Robert Plasman: Objectivation des pénuries sur le marché de l'emploi – Rapport final, Région wallonne, 2006

<sup>6</sup> Conseil wallon de l'égalité entre les hommes et les femmes

<sup>7</sup> Conseil économique et social de la Région wallonne