

La situation des femmes sur le marché de l'emploi en Wallonie

Mars 2024

Veille, analyse et prospective du marché de l'emploi

forem.

TABLE DES MATIÈRES

AVANT-PROPOS.....	3
1. <i>RÉSUMÉ</i>	4
1.1 Emploi salarié et régime de travail	6
1.2 Emploi indépendant.....	6
1.3 Le marché du travail est clivé selon le genre	7
2. <i>LES FEMMES DANS LA DEMANDE D'EMPLOI</i>	10
2.1 Composition et évolution de la demande d'emploi par sexe.....	10
2.2 Choix professionnels des demandeur.euse.s d'emploi	11
3. <i>POURQUOI CETTE DIVISION GENRÉE DU MARCHÉ DU TRAVAIL ?</i> 13	
4. <i>QU'EN EST-IL HORS DU MARCHÉ DU TRAVAIL ?</i>	14
5. <i>QUELLES PRATIQUES AU FOREM EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ HOMMES-FEMMES ?</i>	16
5.1 Formation et information du personnel.....	16
5.2 Missions du Forem.....	16
5.3 Projets spécifiques	17

AVANT-PROPOS

La littérature est largement dominée de références au terme « genre » et ses dérivés. Selon l'Organisation mondiale de la Santé, le genre ne correspond pas à une notion fixe : elle varie dans le temps et selon le lieu. Bien que lié au sexe biologique, le genre s'en distingue, et se définit de manière assez large : « *on entend les rôles, comportements, activités, fonctions et chances qu'une société, selon la représentation qu'elle s'en fait, considère comme adéquats pour les hommes et les femmes, les garçons et les filles et les personnes qui n'ont pas une identité binaire. Le genre est également défini par les relations entre personnes et peut refléter la répartition du pouvoir dans ces relations.* »¹

Dans cet article, le mot « genre » est préféré au mot « sexe » pour son caractère plus inclusif.

Néanmoins, la variable à disposition dans les données administratives, notamment celles dont dispose le Forem, est a priori le « sexe » de la personne (attribué à la naissance ou après changement à l'état civil). Le mot « sexe » est donc employé où il est question de données administratives, et de distinctions fondées sur de telles données. Les termes provenant de sources citées sont repris à l'identique.

¹ Organisation mondiale de la Santé, <https://www.who.int/fr/news-room/fact-sheets/detail/gender>), site consulté le 21/02/2024.

1. RÉSUMÉ

Malgré sa progression, le taux d'emploi féminin reste inférieur au taux masculin. En 2022², il atteint 61,8 % pour les femmes en Wallonie, contre 69,5 % pour les hommes.

Ces personnes à l'emploi s'intègrent dans une population « active sur le marché du travail » (à l'emploi ou en recherche d'emploi) déséquilibrée, car comptant quelque 800 000 hommes et 710 000 femmes âgé.e.s de 20 à 64 ans en Wallonie. Au-delà de cet écart numérique, la situation des femmes sur le marché du travail reste moins favorable que celle des hommes, en termes de statut, de régime de travail, de carrière, de rémunération... et ce en raison de la division genrée, à plusieurs niveaux, du marché du travail.

Les travailleurs dits en sous-emploi comportent une part élevée de femmes, en lien avec leur surreprésentation dans les emplois à temps partiel. En Wallonie, elles sont 3,3 fois plus de salariées à travailler sous ce régime que leurs homologues masculins.

Globalement, l'emploi des femmes est moins diversifié, en termes sectoriels et de métiers exercés, que l'emploi masculin. Les Wallonnes travaillent majoritairement dans les secteurs de la santé humaine et l'action sociale (74 %), de l'enseignement (71 %) et des services (63 % parmi les salarié.e.s, 61 % des indépendant.e.s).

Malgré la croissance du nombre d'indépendantes en Wallonie, la proportion de femmes exerçant en activité principale stagne à 35 %.

La segmentation horizontale du marché de l'emploi se répercute jusqu'aux métiers exercés (les femmes sont par exemple sous-représentées dans les

métiers techniques et scientifiques), et aux choix professionnels des demandeur.euse.s d'emploi, toujours plus restreints chez les femmes.

Plus spécifiquement parmi les métiers identifiés comme en pénurie de main-d'œuvre en Wallonie, seuls quelques-uns sont choisis par une majorité de femmes en demande d'emploi : aide-soignant (90 % de femmes), infirmier (85 %), assistant social (82 %), coordinateur pédagogique (71 %), architecte (60 %) et comptable (57 %)³, alors que des dizaines de métiers en pénurie restent plébiscités par une majorité d'hommes.

La division de genre trouve sa source bien en amont du marché du travail, au niveau des familles, de l'éducation, dans un contexte de reproduction de stéréotypes, qui aboutissent à des orientations vers des filières de formation, d'études, vers des métiers, des secteurs... clivés selon le facteur genre.

Enfin, dans la population inactive, les femmes sont aussi majoritaires (58 %), surtout parmi celles s'occupant de leur foyer (92 %) et, dans une moindre mesure, parmi les personnes en incapacité de travail (53 %). Alors que les politiques actuelles mettent en avant des objectifs ambitieux en matière de taux d'emploi, il apparaît que la population inactive est une frange de la population à considérer dans l'optique d'améliorer ce taux.

Au cœur du marché de l'emploi, le Forem est un acteur de l'égalité des genres et des chances. Ses prestations envers différents publics sont neutres du point de vue du sexe des intéressé.e.s. Certaines actions ciblées sont en revanche plus proactives pour atteindre l'égalité des personnes dans l'emploi, par un travail de sensibilisation invitant les personnes à élargir les possibilités de leur insertion professionnelle, au-delà des stéréotypes.

² Dernière année de référence complète disponible au moment de la rédaction de ce document.

³ Seuls sont repris les métiers rassemblant les positionnements de minimum 100 personnes, hommes et femmes.

LES FEMMES À L'EMPLOI

En Belgique, comme dans les autres pays européens, les indicateurs de référence sur le marché de l'emploi sont issus des Enquêtes sur les Forces de Travail (EFT), qui fournissent, sur base d'un échantillon de ménages interrogés, des estimations de volumes de personnes dans la population résidant en Belgique⁴.

Les volumes et indicateurs sont disponibles pour les catégories de population préconisées par le Bureau international du Travail (BIT) en termes de position sur le marché du travail :

- Les personnes actives à l'emploi
- Les personnes actives mais inoccupées (ou chômeurs BIT) et
- Les personnes inactives (sur le marché du travail).

En progression ces dernières années, le **taux d'emploi⁵ des femmes** reste inférieur au taux d'emploi des hommes⁶. En 2022, calculé sur la population **wallonne** âgée de 20 à 64 ans, il atteint **61,8 %** contre **69,5 % pour les hommes**, soit un différentiel de 7,7 points de pourcentage⁷.

⁴ Plus exactement, il s'agit des valeurs centrales d'intervalles probables de valeurs.

⁵ Part de personnes qui ont un emploi parmi la population totale de la même tranche d'âge.

⁶ Constat posé sur base des enquêtes sur les Forces de Travail de 2017 à 2019 d'une part, et de 2021 à 2022 d'autre part. En 2020, la crise sanitaire a été à l'origine d'un recul de 0,4 point de pourcentage du taux d'emploi féminin.

Tableau 1 : taux d'emploi des 20-64 ans estimés selon les Enquêtes 2021 à 2023 sur les Forces de Travail (marge d'erreur maximale entre crochets⁸)

Taux d'emploi 20-64 ans	Belgique	Wallonie	Wallonie femmes	Wallonie hommes
2021	70,6 % [+/- 0,5 p.p.]	65,2 % [+/- 0,9 p.p.]	61,2 % [+/- 1,2 p.p.]	69,2 % [+/- 1,2 p.p.]
2022	71,9 % [+/- 0,5 p.p.]	65,7 % [+/- 1,0 p.p.]	61,8 % [+/- 1,3 p.p.]	69,5 % [+/- 1,2 p.p.]
T1/2023	72,1 %	65,0 %	60,6 %	69,4 %
T2/2023	71,4 %	64,3 %	61,8 %	66,8 %
T3/2023	72,2 %	65,9 %	63,0 %	68,7 %

Sources : Statbel (Statistics Belgium), Enquête sur les Forces de Travail 2021-2023

Indépendamment de la conjoncture, on constate que certaines divergences du taux d'emploi peuvent être **reliées aux caractéristiques du ménage** des travailleur.euse.s. Par exemple, le fait d'avoir un enfant augmente considérablement l'écart des taux d'emploi entre les deux sexes. Sans enfant dans le ménage, les taux d'emploi parmi les personnes âgées de 25 à 49 ans sont assez proches entre les sexes (différence de 0,4 point de pourcentage, en faveur des femmes). L'écart s'inverse, au détriment des femmes, dès le premier enfant (- 11,2 p.p. par rapport au taux masculin). Au deuxième enfant dans le ménage, l'écart est de - 13,5 p.p., et il passe à - 28,2 p.p. à partir du troisième enfant⁹.

⁷ Les valeurs trimestrielles étant plus volatiles que les annuelles, il est préférable d'attendre la consolidation annuelle pour tirer des conclusions.

⁸ Le tableau 1 donne la marge d'erreur maximale, c'est-à-dire la largeur des intervalles de valeurs au niveau de confiance de 95 %. Plus la population d'intérêt est petite, plus imprécises sont les estimations. Les variations d'une année à l'autre sont parfois comprises dans la largeur de l'intervalle, ce qui invite à considérer prudemment les évolutions.

⁹ Source : SPF Économie (Statbel), Enquête sur les Forces de Travail 2022.

De plus, la réalité du marché du travail est bien différente pour hommes et femmes. Être considéré à l'emploi, qu'il s'agisse d'une estimation sur base administrative ou d'enquête, ne renseigne pas sur les **caractéristiques de l'emploi, qui s'avèrent fort inégales selon le sexe des travailleurs** (statut, secteur d'activité, profession/métier exercé.e, régime de travail...). C'est d'ailleurs une limite au seul usage du taux d'emploi pour s'assurer d'une évolution vers l'égalité hommes-femmes et de l'efficacité de politiques en la matière.

1.1 Emploi salarié et régime de travail

En 2022, la Wallonie comptait 1 113 692 postes de travail salarié, dont 50,5 % occupés par des femmes¹⁰ (en 2016 la proportion était de 50,2 %). Bien que ces statistiques indiquent une répartition presque paritaire des postes salariés, les emplois féminins ne pèsent que pour 46 %, en équivalent temps plein (ETP), du volume total de travail salarié en Wallonie¹¹.

Leur occupation est aussi plus fractionnée : les femmes n'exercent que 35 % de l'emploi salarié à temps plein¹². **En Wallonie, les femmes salariées sont 3,3 fois plus nombreuses à travailler à temps partiel que leurs homologues masculins**¹³.

Le travail à temps partiel n'est pas nécessairement un régime choisi. En Wallonie, 29 % des salarié.e.s à temps partiel (autant pour les femmes que pour les hommes) n'ont pas trouvé d'emploi à temps plein ou leur emploi n'est pas proposé à temps plein. Hormis des raisons personnelles, les autres raisons dominantes sont liées au foyer : 16 % des femmes et 7 % des hommes invoquent le soin des enfants ou d'autres personnes

¹⁰ Source : ONSS, Statistiques décentralisées des postes de travail, à fin juin 2022. Calculs : Le Forem.

¹¹ Source : ONSS, Volume de travail en équivalents temps plein par sexe, au 2^{ème} trimestre 2022. Calculs : Le Forem.

¹² Idem.

¹³ Source : ONSS, Répartition des travailleurs occupés par type de prestation, sexe et résidence principale, à fin juin 2022. Calculs : Le Forem.

dépendantes, 14 % des femmes et 5,0 % des hommes citent d'autres raisons familiales.¹⁴

Notons que cette contrainte qui pèserait surtout sur les femmes n'est vraie que dans l'emploi salarié. En considérant l'ensemble des personnes « à l'emploi »¹⁵ selon les EFT, c'est-à-dire y compris les travailleurs indépendants, l'enquête révèle qu'en Wallonie, 22 % des femmes occupées à temps partiel souhaiteraient travailler plus d'heures par semaine, contre 29 % des hommes.

1.2 Emploi indépendant

À fin 2022, la **Wallonie comptait 338 640 indépendant.e.s** (y compris en qualité d'aidant), dont **37,8 % de femmes**. Entre 2016 et 2022, **la croissance des effectifs féminins (+ 21,6 % en six ans) a été plus soutenue que celle des effectifs masculins (+ 12,1 %)**.

En ce qui concerne le type d'activité, la proportion de femmes exerçant en activité principale sous statut indépendant stagne depuis plusieurs années à quelque 35 % (de 35,0 % en 2016 à 35,4 % en 2022). Les femmes sont surtout plus actives en tant qu'indépendantes complémentaires (+ 46,5 % en six ans, contre + 19,5 % parmi les hommes) et, de manière moins variable selon le sexe, comme indépendantes après l'âge de la pension (+ 44,0 % en six ans, contre + 36,7 % parmi les hommes).

La hausse progressive du nombre de femmes indépendantes s'assortit aussi d'un recul parmi les aidantes (- 9,1 % entre 2016 et 2022), où elles restent toutefois majoritaires (57,9 % en 2022)¹⁶.

¹⁴ Source : SPF Économie (Statbel), Enquête sur les Forces de Travail 2022.

¹⁵ Selon les Enquêtes sur les Forces de Travail, indépendamment du statut (salarié, indépendant).

¹⁶ Source : INASTI, Travailleurs indépendants affiliés, situation au 31 décembre, 2016-2022. Calculs : Le Forem.

1.3 Le marché du travail est clivé selon le genre

La population active¹⁷ se compose en Wallonie de plus de 799 000 hommes et plus de 710 000 femmes âgé.e.s de 20 à 64 ans¹⁸. Ces volumes correspondent à 53 % d'hommes et 47 % de femmes, alors que la population en âge de travailler approche la parité.

Outre ce déséquilibre numérique entre hommes et femmes se présentant sur le marché du travail, l'emploi est très inégalement réparti entre les travailleurs selon leur sexe. Le marché du travail connaît une double ségrégation.

La **segmentation verticale** concerne les fonctions et niveaux de responsabilité. On parle de plafond de verre pour désigner les obstacles auxquels sont confrontés les femmes, notamment, pour accéder aux niveaux de responsabilité supérieurs. Selon le Conseil supérieur de l'emploi¹⁹, les femmes accèdent plus rarement aux échelons les plus élevés de la hiérarchie, et obtiennent moins de promotions ou d'avantages extra-salariaux que les hommes.

La variable « sexe » agit également comme un opérateur de **segmentation horizontale**, c'est-à-dire entre secteurs d'activité, voire entre métiers et professions.

Cette segmentation occasionne des **différences en termes de conditions de travail, de rémunération et de valorisation professionnelle, qui posent le problème de l'inégalité**.

Selon les estimations données par les Enquêtes sur les Forces de Travail²⁰, de nombreux secteurs d'activité se caractérisent par une plus grande concentration de l'un des sexes.

¹⁷ Personnes qui se présentent sur le marché du travail, qu'elles soient effectivement occupées à l'emploi ou non.

¹⁸ Source : Statbel (Statistics Belgium), Enquête sur les Forces de Travail 2022.

¹⁹ Source : Conseil supérieur de l'emploi, « La participation des femmes au marché du travail », Janvier 2023, [en ligne](#).

²⁰ Source : Statbel (Statistics Belgium), Enquête sur les Forces de Travail 2022.

Les Wallonnes « à l'emploi »²¹ sont majoritaires dans les secteurs de la santé humaine et l'action sociale (74 %), l'enseignement (71 %) et le secteur des services (59 % dans les activités de services administratifs et de soutien, 69 % dans les autres activités de services)²². Le fait que les femmes travaillent davantage dans les secteurs des soins, de l'aide et des services aux personnes, n'est pas étranger à la répartition – encore souvent traditionnelle – des rôles dans la famille, voire à l'assignation « naturelle » de qualités ou d'aptitudes aux femmes en fonction de représentations et de stéréotypes. Plus globalement, les femmes sont plus nombreuses dans le secteur quaternaire – « non marchand » – (64 %).

D'autres secteurs se caractérisent par une plus forte proportion d'hommes, notamment dans les secteurs de l'eau et des déchets (92 %), les industries extractives (91 %), la construction (89 %), le transport et l'entreposage (83 %), la production et la distribution d'énergie (76 %), le secteur de l'information et communication (74 %), les cultures et productions animales (74 %) ou encore l'industrie manufacturière (73 %). Plus globalement, les hommes sont davantage présents dans le secteur secondaire (79 %) et le secteur primaire (76 %).

La division sexuée du travail se vérifie aussi dans **l'emploi salarié** pris isolément.

Dans **l'emploi indépendant**, les femmes sont surreprésentées dans le secteur des services puisqu'elles représentent 61 % des indépendants actifs dans ce secteur. Elles sont également plus représentées qu'en moyenne parmi les professions libérales, où la répartition par genre

²¹ Selon les Enquêtes sur les Forces de Travail, indépendamment du statut (salarié, indépendant).

²² Parmi les Wallonnes *salariées* selon les EFT, la proportion de femmes dans les services est la suivante : 63,4 % dans les activités de services administratifs et de soutien, 63,5 % dans les autres activités de services (source : Statbel (Statistics Belgium), Enquête sur les Forces de Travail 2022).

approche la parité (49 %)²³. Il existe néanmoins de fortes disparités par métier : si le groupe des **géomètres, ingénieur.e.s, comptables, expert.e.s, ne compte que 32 % de femmes en moyenne, elles sont majoritaires parmi les vétérinaires (66 %), avocat.e.s (65 %), pharmacien.ne.s (69 %) et dans les professions paramédicales (80 %).**

Pourtant, les métiers et professions ne sont **a priori jamais sexués**. Force est de constater que nombre d'entre eux sont connotés plus « féminins » ou plus « masculins », parce qu'exercés de manière prépondérante par l'un des sexes. Dès lors, on parle de métiers ou professions « genrés » lorsque femmes ou hommes représentent 60 % (ou 66 %, selon les sources) de ses effectifs. À l'inverse, les répartitions plus équilibrées concernent des métiers que l'on qualifiera de « neutres » ou « mixtes » (par exemple, entre 40 et 60 % d'hommes, ou entre 33 et 66 % d'hommes selon les sources).

Parmi les femmes considérées à l'emploi par les EFT, les **professions les plus genrées**²⁴ en Belgique en 2022 sont :

- Éducateur / Éducatrice de la petite enfance et garde d'enfants (95 % de femmes)
- Secrétaire (95 %), secrétaires d'administration et secrétaires exécutifs (85 %)
- Aide-soignant / Aide-soignante à domicile (94 %) et en institution (91 %)
- Aide de ménage à domicile (92 %)
- Instituteur / Institutrice de l'enseignement primaire (85 %)
- Psychologue (85 %)
- Infirmier / Infirmière de niveau intermédiaire (non cadre ; 82 %) et cadre (81 %)
- Spécialistes du travail social (81 %).

²³ Source : INASTI, Travailleurs indépendants affiliés, situation au 31 décembre 2022. Calculs : Le Forem.

²⁴ On considère ici les professions occupées à plus de 80 % par l'un des sexes.

Malgré leur occupation surtout féminine, ces professions ne rassemblent pas nécessairement le plus de travailleuses. En combinant ces deux critères (volume de travailleurs en Belgique et part de femmes supérieure à 80 %), **le top 5 des métiers exercés par des femmes** en 2022 rassemble :

- Les **aides de ménage à domicile** (estimées à près de 118 000 femmes en Belgique soit 92 % du total hommes et femmes).
On notera néanmoins que la part d'hommes exerçant ce métier progresse peu à peu (en 2019 ils étaient moins de 3 % dans le métier)
- Les institutrices de l'enseignement primaire (estimées à plus de 66 000 femmes soit 85 % du total)
- Les **infirmières de niveau intermédiaire** (estimées à plus de 64 000 femmes soit 82 % du total)
- Les **aides-soignantes en institution** (estimées à près de 62 000 femmes soit 91 % du total)
- Les **infirmières de niveau cadre** (estimées à plus de 54 000 femmes soit 81 % du total).

Selon les EFT, les professions occupées en Belgique par au moins 80 % d'**hommes** sont de nature plus diversifiée (29 métiers, contre 12 métiers comptant 80 % minimum de femmes). Ceux qui simultanément occupent le **plus de travailleurs** en Belgique relèvent de différents secteurs :

- Transport et logistique : conducteurs de véhicule sur route (estimés à plus de 85 000 hommes en Belgique, soit plus de 92 %²⁵ du total hommes et femmes), manutentionnaires (près de 55 000 hommes, soit 82 % du total), employés des stocks (près de 47 000 hommes ; 82 %)
- Technologies de l'information et des communications : les concepteurs de logiciels sont estimés à près de 58 000 hommes ; 88 % du total)

²⁵ Près de 53 000 conducteurs poids lourds, soit 97 % du total hommes et femmes ; près de 33 000 chauffeurs et conducteurs d'autos, taxis, camionnettes (92 % du total).

- Construction / bois : ouvriers polyvalents du bâtiment²⁶ (estimés à plus de 39 000 hommes ; 98 % du total), électriciens (plus de 37 000 ; 98 %), charpentiers et menuisiers du bâtiment (plus de 36 000 ; 97 %), maçons (près de 31 000 hommes ; presque 100 %), plombiers et tuyauteurs (plus de 33 000 hommes ; 98 %)
- Mécanique : réparateurs de véhicules à moteur (plus de 33 000 hommes ; 99 %) ou machines agricoles et industrielles (près de 32 000 hommes ; 97 %).

La liste de métiers à dominante masculine fait la part belle aux **métiers techniques et scientifiques, qu'ils soient de nature plus manuelle** (chauffeurs, conducteurs, manœuvres, manutentionnaires...) **ou plus intellectuelle** (superviseurs dans le bâtiment et l'industrie manufacturière, spécialistes TIC, dessinateurs industriels, ingénieurs civils...).

Ces métiers souvent désignés par l'acronyme « **STEM** » sont issus de filières d'études ayant trait aux sciences, aux technologies, à l'ingénierie (engineering) et aux mathématiques. Des filières où les femmes sont sous-représentées, comme elles le sont dans les carrières dans ces **métiers STEM et dans les métiers TIC²⁷, pourtant porteurs d'emploi.**

Par ailleurs, les métiers identifiés **en pénurie de main-d'œuvre** en Wallonie²⁸ attirent davantage les positionnements d'hommes demandeurs d'emploi. Sur 92 métiers en pénurie, 81 comptent une majorité d'hommes.

Certains de ces métiers en pénurie ne sont choisis *que* par des hommes demandeurs d'emploi : conducteur de grue à tour, coffreur-ferrailleur, technicien en froid et climatisation, tôlier en carrosserie et conducteur d'engins de chantier²⁹.

²⁶ Y compris les entrepreneurs de construction sur chantier.

²⁷ Source : SPF Economie, « Women in Digital » - Rapport 2022, janvier 2023, [en ligne](#).

²⁸ Métiers pour lesquels les entreprises indiquent rencontrer des problèmes pour recruter du personnel en raison notamment d'un nombre insuffisant de candidats disponibles. Le Forem, « Difficultés et opportunités de recrutement, Métiers / fonctions critiques et en pénurie en Wallonie », 2023, [en ligne](#).

Seuls 11 métiers identifiés comme en pénurie de main-d'œuvre en Wallonie sont privilégiés par une majorité de demandeuses d'emploi : aide-soignant (90 % de femmes), infirmier (85 %), assistant social (82 %), coordinateur pédagogique (71 %), architecte (60 %) et comptable (57 %)³⁰.

Pour ces deux derniers métiers, les positionnements préférentiels de demandeuses d'emploi contrastent avec l'occupation des emplois, où la part féminine est plus réduite. En Wallonie, les femmes représentent 43 % des architectes indépendants, et 32 % des indépendants exerçant les professions de comptable, géomètre, ingénieur ou expert³¹.

²⁹ Seuls sont repris les métiers rassemblant les positionnements de minimum 100 personnes, hommes et femmes.

³⁰ Seuls sont repris les métiers rassemblant les positionnements de minimum 100 personnes, hommes et femmes.

³¹ Source : INASTI, Travailleurs indépendants affiliés, situation au 31 décembre 2022. Calculs : Le Forem.

2. LES FEMMES DANS LA DEMANDE D'EMPLOI

2.1 Composition et évolution de la demande d'emploi par sexe

La population active sur le marché du travail comprend une part de personnes inoccupées. Depuis 2012, la population des demandeurs d'emploi inoccupés (DEI) en Wallonie compte moins de femmes que d'hommes, même si l'on ne s'éloigne pas fondamentalement de la parité.

En dehors d'événements cycliques, qui se produisent certains mois spécifiques et peuvent concerner davantage l'un des deux sexes (par exemple, les inscriptions du personnel temporaire de l'enseignement en fin d'année académique), deux types d'événements influent sur l'évolution de la demande d'emploi observée du point de vue du sexe : les **crises** qui touchent le marché de l'emploi et les **évolutions réglementaires**.

Les crises, de quelque nature que ce soit (conjoncturelle, sanitaire, financière...), dès lors qu'elles affectent l'emploi, s'expriment bien souvent de manière différente selon les secteurs d'activité.

Ainsi, **en 2008**, alors que la demande d'emploi comptait encore une majorité de femmes (53,0 % en moyenne annuelle), la **crise financière** mondiale a surtout touché des secteurs d'activité comptant une main-d'œuvre majoritairement masculine (ex. : industries manufacturières, construction...), avec comme conséquence une hausse du nombre d'hommes inscrits dans la demande d'emploi. Le taux d'emploi des femmes avait progressé durant cette période, notamment grâce aux créations d'emplois engendrées par le dispositif des titres-services, emplois majoritairement occupés par des femmes.

³² Les allocations d'insertion ont été à partir de janvier 2012 limitées à 36 mois. Depuis le 1^{er} janvier 2015, la demande d'allocations d'insertion consécutive au stage d'insertion professionnelle doit être introduite avant le 25^{ème} anniversaire du demandeur d'emploi (auparavant avant le 30^{ème}).

De 2010 à 2012, la demande d'emploi était, en moyenne annuelle, composée paritairement.

En 2012, la crise de la zone euro s'est traduite dans les chiffres de la demande d'emploi par une remontée du chômage total et du chômage masculin, et une résistance relative du chômage féminin, celui-ci ayant continué à diminuer jusqu'à mi-2013. À partir de mi-2014, la demande d'emploi est repartie à la baisse, d'abord portée par le public féminin.

En ce qui concerne les **évolutions réglementaires**, bien qu'elles visent autant les femmes que les hommes, dans la pratique les publics ciblés (sur des critères non genrés, donc) peuvent être constitués non paritairement, ce qui induit indirectement un plus fort impact de la nouvelle mesure sur l'un des sexes. Par exemple, les changements législatifs intervenus dès 2015 en matière de droit aux allocations d'insertion³², ont touché un public composé principalement de femmes (impliquant un plus fort recul du chômage féminin), dont une partie n'est pas venue se réinscrire au Forem³³.

En 2020, l'épidémie de coronavirus a mis fin à une longue période d'embellie du marché du travail wallon. La crise sanitaire a, elle aussi, eu un impact différent selon les secteurs d'activité. Certains secteurs majoritairement occupés par des femmes ont même vu leur activité augmenter avec la pandémie (secteur de la santé, certaines professions paramédicales). D'autres au contraire, ont été plus durement touchés, comme c'est le cas pour les métiers de contacts (coiffure, massages, soins de beauté...). La hausse de la demande d'emploi observée de mars 2020 à février 2021 aura davantage touché les hommes (+ 5,3 % en moyenne sur ces 12 mois, + 2,9 % de femmes, et + 4,1 % au total). En fin de compte **l'année 2021** aura vu les effectifs repartir à la baisse par rapport à 2020 : - 3,8 % de femmes et - 3,6 % d'hommes.

³³ Une étude du Forem menée auprès d'une cohorte de personnes arrivées en fin de droit à ces allocations entre janvier 2015 et août 2018, a montré d'une part, que deux tiers des personnes concernées étaient des femmes, et d'autre part que 40 % des personnes concernées cessaient, après la notification de leur fin de droit, d'être « demandeur d'emploi » sans toutefois aller à l'emploi, ni à la formation.

En moyenne sur **l'année 2022**, la proportion d'hommes était de 52,6 %, avec toutefois des disparités selon la catégorie administrative des demandeurs d'emploi. Depuis le 1^{er} janvier 2022, une disposition légale liée au nouvel accompagnement adapté des demandeurs d'emploi³⁴ oriente à la hausse le nombre de demandeurs d'emploi librement inscrits³⁵. Ce changement vise à simplifier les démarches administratives des personnes en recherche d'emploi. Toutefois, la comparaison des volumes à un an d'écart s'en trouve affectée, avec un retentissement sur l'évolution de l'ensemble de la demande d'emploi.

Après une année 2021 en recul sur base annuelle, le retournement de tendance vers une hausse de la demande d'emploi, s'est produit d'abord dans l'effectif féminin (mai 2022), puis dans l'effectif masculin (juin 2022). Les tendances haussières ont par la suite été plus importantes parmi les femmes en demande d'emploi. En moyenne sur l'année 2022 par rapport à 2021, la hausse du nombre de DEI a atteint + 1,7 % pour les hommes, contre + 3,0 % pour les femmes (+ 2,3 % en moyenne).

Le changement administratif mis en œuvre depuis 2022 a continué à produire ses effets en 2023. En modifiant peu à peu la composition administrative de la demande d'emploi, le changement élargit la part des publics non éligibles aux allocations de chômage ou d'insertion (deux dernières lignes dans le tableau ci-contre). Les femmes y sont davantage représentées (33,6 %) que les hommes (20,6 %).

³⁴ Article 5, § 2 du décret du 12 novembre 2021 relatif à l'accompagnement orienté coaching et solutions des chercheurs d'emploi.

³⁵ Certains demandeurs d'emploi inoccupés, antérieurement tenus à une démarche spécifique tous les trois mois pour maintenir leur inscription active, en sont dispensés depuis le 1^{er} janvier 2022. Ce changement porte principalement sur les effectifs de demandeurs d'emploi inscrits librement.

Tableau 2 : profil administratif des demandeurs d'emploi inoccupés en Wallonie hors Communauté germanophone, par sexe

DEI, moyenne 2023	Hommes	Femmes
DE demandeurs d'allocations	56,6 %	51,4 %
Jeunes après études	17,4 %	14,9 %
DE inscrits obligatoirement	9,5 %	13,0 %
DE inscrits librement	16,6 %	20,6 %

Sources : Le Forem, Stat92, 2023

L'année 2023 s'est achevée sur une composition de la demande d'emploi toujours faite de 52,5 % d'hommes en moyenne. Par rapport à l'année 2022, leur nombre a augmenté de 6,5 %, contre + 6,9 % pour les femmes.

2.2 Choix professionnels des demandeur.euse.s d'emploi

La segmentation horizontale qui caractérise le marché de l'emploi s'observe également au niveau des demandeurs d'emploi.

Certains **métiers³⁶ sont presque exclusivement des choix professionnels de femmes** : manucure-pédicure, esthéticien, conseiller en beauté, assistant médico-technique, repasseur, auxiliaire de l'enfance, aide-ménager à domicile, secrétaire médical, retoucheur en habillement, aide familial, couturier, toiletteur, aide-soignant...

D'autres **métiers³⁷ paraissent a contrario presque exclusivement des souhaits de demandeurs d'emploi de sexe masculin** : coiffeur-

³⁶ La liste qui suit ne reprend que les métiers rassemblant les positionnements de minimum 250 personnes, hommes et femmes.

³⁷ La liste qui suit ne reprend que les métiers rassemblant les positionnements de minimum 250 personnes, hommes et femmes.

ferrailleur, tôlier, conducteur d'engins de chantier, ouvrier de voirie, couvreur de toits inclinés, plafonneur, manoeuvre en construction, maçon, monteur d'installations de chauffage central, installateur sanitaire, électricien de maintenance, mécanicien de maintenance, monteur d'aménagement intérieur, mécanicien pour voitures et utilitaires légers, électricien installateur résidentiel, soudeur à l'électrode enrobée, électromécanicien de maintenance industrielle, technicien automobile, réglleur-opérateur machines-outils conventionnelles, soudeur semi-automatique et TIG³⁸, conducteur de poids-lourd (permis CE), conducteur de chariots élévateurs, menuisier de chantier d'extérieur, technicien en automatisation industrielle, carreleur, agent de maintenance des bâtiments et locaux...

La **diversité des métiers recherchés est bien plus grande parmi les hommes que parmi les femmes**. Parmi les métiers souhaités par minimum 250 personnes, on recense quatre fois plus de métiers à dominante masculine (au moins 97 % des demandeurs d'emploi) qu'à dominante féminine (au moins 97 % des demandeurs d'emploi). Ce constat est en phase avec ce qui s'observe dans l'emploi : les hommes se répartissent plus largement dans l'éventail des secteurs d'activités et des familles professionnelles, tandis que l'emploi des femmes est très concentré.

³⁸ Procédé de soudage *Tungsten Inert Gas*.

3. POURQUOI CETTE DIVISION GENRÉE DU MARCHÉ DU TRAVAIL ?

La segmentation du marché du travail selon le genre trouve ses origines bien en amont de celui-ci. Les processus de socialisation se développent dès l'enfance – voire dès la naissance – et cette socialisation serait elle-même sexuée³⁹.

Une analyse selon le genre éclaire la question, en intégrant l'ensemble des **rapports sociaux construits et transmis par les usages et mœurs**.

Les enfants sont ainsi très tôt exposés à la répartition des rôles au travail et en famille. Le besoin de se conformer aux **normes sociales** rend difficile le fait d'assumer un choix d'activité qui paraît contraire à « la norme » ; en réalité, contraire aux **stéréotypes**.

Par exemple, le **stéréotype** tenace des conditions de travail dures dans certains secteurs, comme la construction, et de métiers physiques moins adaptés aux femmes. Notons que ce cliché est souvent contre-argumenté : des métiers plus traditionnellement féminins (par exemple : infirmière) exigent eux aussi le port de lourdes charges, de manipuler des patients. Des techniques ergonomiques existent permettant d'y faire face, l'investissement dans un matériel adapté profitant à tou.te.s.

Pourtant, les stéréotypes se nourrissent de l'évaluation traditionnelle des professions, de conformisme, du prolongement par l'emploi du rôle au sein de la famille, de la répartition (encore inégale) des tâches domestiques et parentales...

Cet auto-entretien engendre une division sexuée des filières d'études : les stéréotypes influencent les choix d'études privilégiées par les jeunes gens et les jeunes filles.

³⁹ Pour l'Eco, « Sexe des métiers, la ségrégation perdure », n°18, 2020.

⁴⁰ Le Forem, « Attractivité des métiers : enquête auprès des élèves de 5^{ème}, 6^{ème} et 7^{ème} secondaire », 2023, [en ligne](#).

Le Forem a récemment réalisé une enquête auprès d'étudiants de 5^{ème} à 7^{ème} secondaire scolarisés en Wallonie, portant sur leur représentation des métiers et leurs aspirations en matière de parcours professionnel⁴⁰. Les réponses à la question du métier que souhaitent exercer ces jeunes sont très différentes selon le sexe – seuls deux métiers sont communs aux tops 10 : policier / policière (en 1^{ère} position pour les garçons et 8^{ème} pour les filles) et enseignant / enseignante dans l'enseignement secondaire (3^{ème} position pour les filles et 7^{ème} pour les garçons).

Les tops 10 par sexe comprennent des métiers STEM⁴¹, toutefois ceux-ci sont mieux représentés dans les choix des garçons (6 occurrences) que dans ceux des filles (4 occurrences). Ces métiers sont marqués d'un astérisque* ci-dessous.

Les garçons plébiscitent principalement (top 10) les métiers de policier, militaire, enseignant dans l'enseignement secondaire, mécanicien auto*, ingénieur*, analyste-développeur informatique*, chercheur en sciences exactes*, entrepreneur/ chef d'entreprise, kinésithérapeute*, architecte*.

Les inclinations des filles leur font désigner un top 10 constitué des métiers de gardienne d'enfants, médecin*, infirmière*, psychologue, enseignante dans l'enseignement maternel ou primaire, juriste/avocate, enseignante dans l'enseignement secondaire, policière, soigneuse animalière*, vétérinaire*.

La liste féminine fait la part belle aux métiers de soins (le kinésithérapeute est néanmoins cité dans les choix masculins).

⁴¹ L'étude cite des métiers « STEAM », cette classification intégrant également le domaine des arts.

4. QU'EN EST-IL HORS DU MARCHÉ DU TRAVAIL ?

Dans les pays européens, les indicateurs de référence sur le marché de l'emploi sont issus des Enquêtes sur les Forces de Travail, qui fournissent des estimations⁴² de volume des populations résidant en Belgique, selon leur position sur le marché du travail : les personnes actives à l'emploi, les personnes actives mais inoccupées (ou chômeurs BIT), et les personnes inactives (sur le marché du travail).

En Wallonie, la population qui se présente sur le marché du travail (qu'elle soit effectivement occupée à l'emploi ou non), dite active, se compose de **plus de 799 000 hommes et plus de 710 000 femmes âgé.e.s de 20 à 64 ans**⁴³. L'écart numérique entre les populations actives masculine et féminine tend à diminuer au fil des ans.

Sur la tendance longue, le **taux d'activité** (indiquant le pourcentage de personnes actives parmi la population totale de la même tranche d'âge) augmente surtout parmi les femmes. Alors que les politiques actuelles mettent en avant des objectifs⁴⁴ ambitieux en matière de taux d'emploi, il apparaît que **réduire l'inactivité** (soit augmenter le taux d'activité) est un levier tout autant nécessaire à activer qu'insérer les chômeurs à l'emploi.

⁴² Plus exactement, il s'agit des valeurs centrales d'intervalles probables de valeurs. Plus la population d'intérêt est petite, plus imprécises sont les estimations.

⁴³ Source : Statbel (Statistics Belgium), Enquête sur les Forces de Travail 2022. Cette tranche d'âge théorique est fixée pour permettre notamment les comparaisons dans le temps. Sa borne supérieure correspond à l'âge légal actuel (65 ans) de la pension en Belgique (en 2025, cet âge légal sera relevé à 66 ans ; en 2030 il passera à 67 ans). Dans les Politiques de l'emploi récentes, la borne inférieure de 20 ans est apparue plus adéquate que les 15 ans antérieurement utilisés, afin de ne pas faire porter l'objectif de croissance du taux d'emploi sur une population en grande partie aux études.

⁴⁴ Pour mémoire, le taux d'emploi correspond à la part de personnes qui ont effectivement un emploi parmi la population totale de la même tranche d'âge. En 2020, le Gouvernement fédéral a fixé à 80 % le taux d'emploi parmi la population âgée de 20 à 64 ans, que la Belgique devrait atteindre à l'horizon 2030.

Tableau 3 : taux d'emploi des 20-64 ans estimés selon les Enquêtes 2021 à 2023 sur les Forces de Travail (et marge d'erreur maximale⁴⁵), et objectifs pour 2025 et 2030

Indicateurs 20-64 ans	Taux d'emploi		Taux d'activité	
	Belgique	Wallonie	Belgique	Wallonie
2021	70,6 % [+/- 0,5 p.p.]	65,2 % [+/- 0,9 p.p.]	75,1 %	71,3 %
2022	71,9 % [+/- 0,5 p.p.]	65,7 % [+/- 1,0 p.p.]	76,0 %	71,4 %
T1/2023	72,1 %	65,0 %	76,3 %	71,0 %
T2/2023	71,4 %	64,3 %	75,4 %	69,6 %
T3/2023	72,2 %	65,9 %	76,1 %	71,5 %
Objectif 2025	-	68,7 %		
Objectif 2030	80 %	75 %	-	-

Sources : Statbel (Statistics Belgium), EFT 2021-2023, Accord du Gouvernement fédéral du 30 septembre 2020, Déclaration de politique régionale du Gouvernement wallon 2019-2024, Plan de relance de la Wallonie, Métaobjectifs et projets illustratifs, 2023.

Le Conseil supérieur de l'Emploi souligne la nécessité de **renforcer la base de population qui se présente sur le marché du travail**⁴⁶. Il cible plusieurs catégories de personnes sur lesquelles concentrer les efforts, dites

Dans sa Déclaration de politique régionale 2019-2024, le Gouvernement wallon visait pour la Wallonie, les 68,7 % en 2025, soit 5 points de pourcentage de plus qu'en 2018. Plus récemment, le Plan de relance de la Wallonie indiquait parmi ses "métaobjectifs", un taux d'emploi de 75 % minimum en 2030.

⁴⁵ Les Enquêtes sur les Forces de travail donnent, sur base d'un échantillon interrogé, des estimations de volumes de personnes dans la population résidant en Belgique. Plus exactement, il s'agit des valeurs centrales d'intervalles probables de valeurs. Le tableau 3 donne, entre crochets, la marge d'erreur maximale c'est-à-dire la largeur des intervalles au niveau de confiance de 95 %. Plus la population d'intérêt est petite, plus imprécises sont les estimations. Les variations d'une année à l'autre sont parfois comprises dans la largeur de l'intervalle, ce qui invite à considérer prudemment les évolutions.

⁴⁶ Conseil supérieur de l'Emploi, État des lieux du marché du travail en Belgique et dans les régions, juillet 2022. [En ligne](#).

« vulnérables sur le marché de l'emploi »⁴⁷. Certaines sources y recensent aussi les femmes, dont la position sur le marché du travail est moins favorable, qu'il soit considéré horizontalement (secteurs d'activité) ou verticalement (niveaux de responsabilité).

La majorité des personnes inactives sur le marché de l'emploi (selon la classification préconisée par le BIT) le restent d'une année à l'autre. Entre 2021 et 2022, c'était le cas pour 85 % des femmes de 15 à 64 ans, et 83 % des hommes, en Belgique.

Pourtant, une **réserve de main-d'œuvre susceptible de travailler** se trouve parmi la **population inactive**. Celle-ci rassemble, en théorie, des personnes qui ne travaillent pas et ne cherchent pas d'emploi (étudiants, personnes au foyer, malades de longue durée, pensionnés...).

Mais, estimée sur base du questionnaire des EFT, elle compte aussi des personnes :

- Qui ne combinent pas les deux critères (de recherche d'emploi et de disponibilité à brève échéance pour un emploi) pour être considérées comme chômeuses au sens du BIT
- Qui malgré leur affectation par défaut dans l'inactivité selon la logique du questionnaire, se considèrent travailleuses ou au chômage.

Sur base d'une réserve de main-d'œuvre potentielle (comprenant travailleurs, chômeurs BIT, cherchant de l'emploi *OU* disponibles pour un emploi, et personnes s'auto-déclarant au travail ou au chômage), le Steunpunt Werk calcule un « **taux d'emploi potentiel** », qui en Wallonie pourrait s'avérer 9 points de pourcentage supérieur au taux d'emploi classique (74,9 % au lieu de 65,7 % en 2022).

⁴⁷ Il s'agit des jeunes en général (et plus spécifiquement ceux qui quittent prématurément les études, et les NEET), des personnes âgées d'au moins 50 ans, des personnes peu qualifiées, des personnes issues de l'immigration, des personnes malades ou souffrant de handicap.

Le tableau 4 illustre également la situation moins favorable des femmes sur le marché du travail comme dans l'inactivité.

- Les travailleurs en sous-emploi compteraient selon cette estimation, 67,9 % de femmes (en lien avec leur surreprésentation dans les emplois à temps partiel, voir section 3.1)
- Parmi les inactifs, elles sont un peu plus nombreuses en incapacité de travail (53,3 %) que les hommes
- Les personnes s'occupant de leur foyer (une activité non rémunérée) sont à 92,0 % des femmes.

Le Conseil supérieur de l'Emploi⁴⁸ rappelle que les femmes prestent moins d'heures rémunérées que les hommes mais davantage pour les tâches ménagères et l'éducation des enfants (travail non rémunéré), reflétant ainsi la **prégnance des rôles traditionnels et des normes sociales dans les familles**.

Tableau 4 : population wallonne de 20 à 64 ans par position socio-économique, estimation sur base des Enquêtes sur les Forces de Travail, moyenne 2022

Wallonie, 2022	Total	Femmes	% Femmes
Population totale (20-64 ans)	2.115.682	1.061.172	50,2 %
Population active sur le marché de l'emploi (20-64 ans)	1.509.607	710.226	47,0 %
Travailleurs	1.389.059	656.069	47,2 %
A temps plein	1.311.289	603.271	46,0 %
En sous-emploi	77.770	52.798	67,9 %
Chômeurs au sens BIT	120.548	54.156	44,9 %
Inactifs sur le marché de l'emploi (20-64 ans)	606.075	350.946	57,9 %
Cherchant de l'emploi ou disponible pour emploi	40.891	21.609	52,8 %
Ne cherchant pas d'emploi mais disponible pour commencer à travailler	31.335	nd	nd
Cherchant un emploi mais non disponible pour commencer à travailler	9.557	nd	nd
Ni en recherche d'emploi ni disponible	565.183	329.337	58,3 %
Statut auto-déclaré de travailleur ou chômeur	35.136	17.836	50,8 %
Pas directement insérable (total)	429.402	262.810	61,2 %
En incapacité de travail	185.015	98.696	53,3 %
Personnes au foyer	91.691	84.346	92,0 %
Etudiants	125.228	67.344	53,8 %
Autres	27.468	12.424	45,2 %
Pensionnés	100.646	48.691	48,4 %

Source : Steunpunt Werk, 2023, sur base de Statbel (Statistics Belgium), Enquêtes sur les Forces de Travail ; Traduction : Le Forem

⁴⁸ Source : Conseil supérieur de l'emploi, « La participation des femmes au marché du travail », janvier 2023, [en ligne](#).

5. QUELLES PRATIQUES AU FOREM EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ HOMMES-FEMMES ?

Dans son contrat de gestion 2022-2027, le Forem s'engage à mettre en œuvre ses missions en respectant les principes de service public, dont celui de l'égalité.

Les missions et les valeurs du Forem s'inscrivent dans une politique d'égalité des genres et des chances, intégrant la lutte contre toute forme de discrimination à l'encontre d'une personne ou d'un groupe de personnes, sur base d'une caractéristique individuelle ou sociétale.

5.1 Formation et information du personnel

Les membres du personnel du Forem bénéficient d'une formation interne portant sur l'égalité des chances et la diversité.

Elle permet à chaque collaborateur.trice d'être sensibilisé.e aux enjeux de l'égalité et de la diversité, aux questions de stéréotypes, préjugés et discriminations, et de connaître les implications de ces matières sur leur métier. De cette manière, les membres du personnel sont attentifs à la dimension de genre dans toutes les réponses apportées aux usagers, ainsi que dans leurs comportements vis-à-vis de leurs collègues.

Deux outils internes au Forem, mis en place et alimentés par son service Égalité & Diversité, assurent la pérennité des acquis de cette formation, actualisent en permanence les connaissances du personnel sur ces matières, et sont de nature à générer une réflexion non genrée dans le cadre de leurs missions.

- Depuis 2010, une newsletter « Égalité & Diversité » présente régulièrement aux collaborateur.trice.s des actualités, projets, événements, bonnes pratiques et avancées réalisées en rapport avec l'égalité des chances et la diversité. L'objectif visé est

d'impliquer les agent.e.s sur les enjeux de ces matières en termes d'emploi et de formation, et ce quel que soit leur métier. Cette newsletter est également ouverte aux lecteurs externes, sur demande.

- Un groupe Viva Engage⁴⁹ « Égalité & Diversité » permet également, en interne, le partage d'articles, de sites, de ressources concernant l'égalité des chances et la diversité, en lien avec l'emploi et la formation.

5.2 Missions du Forem

Tous les usagers du Forem sont assurés d'une équité de traitement, qu'il s'agisse des citoyens ou des entreprises.

Les prestations du Forem par rapport à ses divers publics, sont ad minima **neutres du point de vue du genre**, dans un strict souci de traitement équitable.

Certaines prestations sont en revanche plus proactives de manière à favoriser le rééquilibrage hommes - femmes dans l'emploi. Ces actions ne sont jamais prises en défaveur de l'un des sexes mais invitent les personnes à élargir les possibilités de leur insertion professionnelle, via des parcours moins stéréotypés.

Le Forem s'investit dans l'**accompagnement** de chaque demandeur d'emploi, homme ou femme, pour s'insérer à l'emploi ou se lancer dans l'entrepreneuriat, en lui apportant une vision claire de toutes les opportunités d'emploi possibles.

Les **métiers** et les **formations** qui y mènent, sont présentés comme accessibles à tous sans distinction, à chaque personne en recherche d'emploi et/ou recherche de formation. L'identification de l'accessibilité des métiers et des formations pour les hommes et pour les femmes est une obligation légale et une responsabilité du Forem en tant que service public.

⁴⁹ Réseau social d'entreprise, ex-Yammer.

Les prestations du Forem en termes d'**orientation** telles que les entretiens dans les carrefours emploi formation, les bilans dans l'accompagnement, les essais métiers... touchent largement tous les demandeur.euse.s d'emploi. Ils contribuent à orienter les hommes et les femmes vers les métiers les plus demandés, contribuant ainsi à lutter contre les déséquilibres de genre.

Le Forem assure la promotion de l'égalité des chances via des campagnes d'affichages et des webinaires présentant les métiers de manière non genrée. Les métiers sont également présentés sur le site du Forem, par des textes explicatifs, illustrations et vidéos, de manière non genrée.

Depuis 2022, une réglementation pour l'écriture non genrée est applicable aux **offres d'emploi et de formation** publiées par le Forem.

Une partie des offres d'emploi diffusées sur le site du Forem étant encodées de manière autonome par des entreprises et des partenaires, le système de gestion des offres d'emploi repère les mots potentiellement discriminants dans le descriptif des postes à pourvoir, sur base d'une liste en constante amélioration.

L'ensemble de l'offre de **formation** du Forem est ouvert tant aux hommes qu'aux femmes. La formation professionnelle s'adresse à toute personne qui souhaite renforcer ou stimuler ses compétences et connaissances, afin d'accéder à un emploi ou de le conserver. Il n'existe pas de filtre à l'entrée en formation concernant le sexe du demandeur. Les locaux de formation sont équipés de vestiaires tant pour les hommes que pour les femmes.

5.3 Projets spécifiques

Dans le cadre de son Plan Égalité & Diversité, le Forem développe transversalement ou sur l'une ou l'autre de ses Directions territoriales, plusieurs actions centrées – spécifiquement ou notamment – sur la dimension « sexe ». En voici quelques exemples.

- **Promotion de la diversité des métiers et des formations**

Amélioration des contenus des webinaires de présentation des formations du Forem, afin de renforcer la mixité des représentations associées aux métiers. La diversité des genres est systématiquement intégrée dans les webinaires, au travers du discours tenu lors des présentations et des images diffusées (vidéos, photos). Par exemple, diffusion d'une vidéo de femme suivant une formation au Forem et qui illustre un métier de la construction.

- **Renforcement de la participation des femmes**

L'action vise à augmenter le nombre de femmes formées dans des métiers porteurs, notamment dans la construction et l'industrie. Elle a consisté en un ciblage de la communication sur l'offre de formation disponible, le soutien de demandeuses d'emploi à entreprendre ces formations, le recrutement et la sélection de candidates.

- **« Hackeuses club »**

Création d'un parcours de sensibilisation aux métiers du numérique et de mise en pratique (en design, marketing digital et codage) en collaboration avec l'opérateur de formation Be Code. Il s'adresse, sans prérequis de diplôme, aux femmes inscrites comme demandeuses d'emploi inoccupées, qui ont une connaissance de base de l'outil informatique, des affinités avec le domaine du digital et l'envie de se lancer.

La situation des femmes sur le marché de l'emploi en Wallonie

Mars 2024

Forem
Office wallon de la formation professionnelle et de l'emploi
Boulevard Tirou, 104 - 6000 Charleroi
<https://www.leforem.be>

Cette étude a été réalisée par le service : Veille, analyse et prospective du marché de l'emploi

Analyse et rédaction : Fabienne DEBECKER, Analyste marché de l'emploi

Direction : Jean-Marc MANFRON

forem.