



Comité Subrégional
de l'Emploi et de la Formation

Mardi 4 juin 2013, de 10h à 12h.

Visite des Etablissements Florins

(Rue de Menin 524/526 à Mouscron)

**Promotion d'une politique de GRH favorisant la
« Diversité » en matière de Genre**





Comité Subrégional
de l'Emploi et de la Formation

La visite proposée ce mardi s'inscrit dans une action commune de neuf des onze CSEF de Wallonie : un « **Rallye Diversité** » ayant pour vocation de promouvoir les politiques de diversité dans quelque dimension que ce soit (genre, âge, handicap, origine ethnique, etc.). Tout au long du parcours d'insertion, que ce soit au niveau de la formation ou de l'emploi.

Aujourd'hui, dans la continuité de ce qui a déjà été développé par les CSEF en Wallonie Picarde, nous nous sommes inscrits dans l'axe Entreprise de ce « Rallye Diversité ». En effet, en 2009 des outils pédagogiques autour de la thématique du genre ont été présentés aux opérateurs de formation de la région et une formation leur a été proposée. Une sensibilisation des entreprises avait également été amorcée via un colloque présentant des bonnes pratiques entrepreneuriales en la matière.

Le "rallye" dont il est question aujourd'hui se déploie en trois axes, chacun se déroulant dans une zone géographique distincte.

Un premier séminaire de présentation a été organisé le 28 mars par les CSEF du Brabant wallon, de Huy-Waremme et de Namur. Cette journée a permis aux différents acteurs de l'emploi et de la formation d'échanger leurs points de vue et de mutualiser leurs expériences. Des propositions visant à favoriser une politique de l'égalité des chances au niveau sous régional y ont également été formulées.

Le 23 mai des ateliers pratiques ont été organisés à Stavelot par les CSEF de Verviers et du Luxembourg afin que les opérateurs de ces régions puissent intégrer la dimension diversité dans leurs pratiques quotidiennes.

Enfin, cinq visites d'entreprises à destination des opérateurs de formation sont proposées en province de Hainaut. Elles sont organisées par les CSEF de Mons, de Charleroi, de La Louvière et de Mouscron-Comines. Elles visent à mettre en exergue la réalisation de

parcours d'insertion atypiques touchant divers aspect de la diversité en entreprise (âge, handicap, genre, etc.).

Les établissements Florin à Mouscron se distingue par une situation qui, bien qu'elle tende à se répandre, reste malgré tout relativement rare. Une femme y travaille comme menuisier! La visite de ce jour permettra à cette entreprise de nous témoigner des implications d'un tel engagement.

- **CONTEXTE**

1.1 Les CSEF

1.2 Les CSEF et la diversité

1.3 Le rallye diversité (2013)

1.4 Les visites d'entreprise en Hainaut

1.5 Les établissements Florin à Mouscron

- **LA DIVERSITÉ EN MATIÈRE DE GENRE**

- **OBJECTIF**

- **LA DIVERSITE EN MATIERE DE GENRE**

- **CONTEXTE**

1.1 Les CSEF

Les Comités Subrégionaux de l'Emploi et de la Formation (CSEF) ont été institués par le décret du 22 décembre 1989 conclu entre l'Exécutif de la Communauté française et l'Exécutif de la Région wallonne.

Suite au décret du Gouvernement wallon du 26 février 2003, les CSEF ont été intégrés à l'Office wallon de la Formation professionnelle et de l'emploi et il existe, désormais, un Comité par Direction Régionale du FOREM.

Le Comité Subrégional a pour mission d'émettre des avis, recommandations ou propositions sur toutes les matières concernant l'emploi et la formation.

Chaque Comité Subrégional est composé comme suit :

- un président ;
- huit membres représentant les organisations représentatives des employeurs ;
- huit membres représentant les organisations représentatives des travailleurs ;
- le directeur de la direction régionale du Forem ;
- un membre issu d'un organisme de développement économique du ressort territorial du Comité Subrégional.

Les CSEF se veulent des lieux de rassemblement, d'évaluation et d'action.

Rassembler

Les CSEF associent en leur sein les partenaires sociaux de différents secteurs, les opérateurs de formation et les institutions de développement économique. Face aux questions soulevées par la problématique emploi - formation, les CSEF constituent un lieu permanent de rencontre, d'information mutuelle et de concertation dans les différentes sous-régions.

Evaluer

Les CSEF sont des organes consultatifs. Ils participent à l'évaluation des diverses politiques et actions menées dans le domaine de la formation et de l'emploi au niveau des sous-régions. Ils ont pour mission de remettre un avis sur les dossiers relatifs à des demandes d'aides à l'emploi ou à la formation. Par ailleurs, en tant qu'interlocuteur privilégié de toute instance de décision en matière d'emploi et de formation, les CSEF peuvent adresser, des initiatives et recommandations relatives à leurs compétences.

Agir

Les CSEF sont des acteurs à part entière du développement économique et social sous-régional. Ils peuvent mener des actions de développement de manière autonome ou en partenariat.

1.2 Les CSEF et la Diversité

Depuis de nombreuses années, différents CSEF ont intégré dans leur plan d'action le thème de la Diversité et développent différents projets concrets en la matière. Ils envisagent la Diversité dans ses différentes dimensions (genre, âge, origine, handicap,...) en menant des actions destinées à différents publics : professionnels de la formation et de l'insertion, entreprises ou institutions publiques.

En Wallonie Picarde, le CSEF de Tournai avait organisé en juin 2009, un colloque de présentation d'outils pédagogiques permettant de sensibiliser le public à l'élargissement des choix professionnels des femmes, celui-ci était destiné aux écoles et opérateurs de formation. Suite à cela deux outils avaient été choisis et des formations de formateurs organisées en partenariat avec le CORIF (de Lille) et SOFFT (de Liège).

Un second colloque a été organisé conjointement par les deux CSEF de Wallonie Picarde le 27 mai 2010 afin de sensibiliser les employeurs à cette problématique de l'élargissement des choix professionnels des femmes.

1.3 Le Rallye Diversité(2013)

En 2013, neuf CSEF proposent d'organiser de manière conjointe un « Rallye Diversité », qui permette aux opérateurs de chaque sous-région de s'informer, s'outiller et échanger sur la thématique.

Le rallye se déroule en trois parties, organisées dans trois sous-régions différentes (Hainaut, Namur et Luxembourg). Le programme est intégré, articulé entre les trois évènements :

- Un séminaire de présentation du cadre institutionnel, politique et théorique et ateliers pratiques.
- Une journée d'échanges de bonnes pratiques et de présentations d'outils locaux ou régionaux.
- Des visites d'entreprises mettant en exergue des politiques « diversité », touchant chacune à un aspect différent de la diversité.

1.4 Les visites d'entreprises en Hainaut

Cinq visites d'entreprises seront organisées d'ici septembre. Quatre d'entre elles mettent en avant un aspect particulier de la diversité alors qu'une cinquième (à Mons) promeut une GRH favorisant la diversité dans sa globalité.

Destinées aux opérateurs de formation principalement, quatre des cinq visites feront l'objet d'un reportage vidéo. Celui-ci sera agrémenté d'informations plus globales sur les différents aspects de la diversité qui auront été mis en avant. Ce support sera diffusé dans le but de pouvoir servir d'exemple/d'outils aux employeurs désireux d'adopter des pratiques similaires.

Le CSEF de La Louvière organise la première des visites, le jeudi 30 mai chez Coulon SA. (peintures industrielles et bâtiments; drogueries; produits chimiques). Entreprise ayant permis l'insertion d'une personne présentant un handicap mental.

La visite organisée mardi est la seconde. Elle met en exergue l'insertion d'une femme dans un secteur typiquement masculin. Le CSEF de Charleroi organisera également une visite autour du genre.

Le CSEF de Mons organise le vendredi 7 juin une visite chez AWEurop (automobile). Enfin, nous (CSEF de Mouscron) organisons une seconde visite dans une entreprise qui favorise l'insertion d'un public à priori plus éloigné de l'emploi.

Les visites seront clôturées le 24 septembre prochain par un séminaire que l'on organisera à Charleroi. Nous y présenterons un outil vidéo qui aura été réalisé et une présentation spécifique à chacune des dimensions « diversité » qui auront été traitées.

1.5 Les établissements Florin à Mouscron

En tant que société familiale les établissements Florin sont spécialisés dans le travail de menuiserie pour le remplacement des fenêtres et la rénovation chez les particuliers. De plus amples informations sont disponibles via le site internet suivant : http://www.etsflorin.be/porte-et-fenetre-mouscron_1_accueil

- **OBJECTIF**

Des outils pédagogiques ayant déjà été présentés en Wallonie Picarde, l'opportunité de s'y former ayant déjà été offerte aux opérateurs du territoire, nous nous sommes positionnés pour la diversité dans l'entreprise. Notre but étant d'une part de montrer aux opérateurs que des insertions atypiques existent et d'autres part de faire la promotion de telles pratiques afin qu'elles se multiplient et que des entreprises du territoire ouvrent leurs portes sans a priori aux demandeurs d'emploi qui choisissent de suivre ces parcours « atypiques ».

- **LA DIVERSITE EN MATIERE DE GENRE**

Les femmes dans la construction, sujet encore fort controversé au sein de notre société et pourtant, ne sommes-nous pas tous égaux ? Cela ne semble pas encore être une évidence pour tous car de nombreuses discriminations sur la base du sexe sont à relever et ce, dans diverses sphères de la vie quotidienne (emploi, formation, enseignement, dans la vie privée ...). Que pouvons-nous en dire ?

La place des femmes dans la construction est malheureusement vue d'un mauvais œil car soit disant, « les femmes, en comparaison aux hommes, ne sont pas aussi fortes, aussi disponibles, ont d'autres projets de vie, supportent moins les conditions climatiques, vont avoir du mal à s'intégrer ... ». De par notre éducation, nous voyons tous, le secteur de la construction comme un secteur plus masculin car les conditions de travail peuvent-être considérées comme plus pénibles. Cela n'empêche que la volonté de certaines femmes est de s'orienter vers des métiers manuels et techniques, ce qui ravit certaines entreprises qui découvrent que ces travailleuses créent leur place et s'adaptent au sein de leur emploi. Il ne faut pas oublier que cette possibilité d'élargir, pour les femmes, leur choix professionnel permet aussi de répondre à des offres vacantes vers des métiers techniques ou scientifiques qui sont parfois en pénurie. Ce qui est non-négligeable pour augmenter le taux d'emploi vers ces types de métier et combler le manque de candidats potentiels. De plus, engager une femme peut aussi améliorer les conditions de travail du point de vue de l'ambiance générale au sein de l'équipe mais aussi grâce à la mise en place de certaines commodités sur les chantiers mais encore en diminuant la charge de travail pour les collègues, comme tout engagement. Ce sont ces aspects positifs qu'il est primordial de rappeler car ceux-ci sont en général très vite oubliés et remplacés par les « soit disant aspects négatifs ». A titre informatif, nous comptons 300 ouvrières travaillant dans la construction en Wallonie, ce qui représente à peine 1% de l'effectif du secteur.

Au travers de ce travail de reconnaissance et de respect des droits des êtres humains, il est important de mettre en avant le travail du Centre d'Égalité des chances et de lutte contre le racisme ainsi que celui de l'Institut pour l'Égalité des Hommes et des Femmes. Et comme nous sommes dans le domaine de la construction, Construtec travaille cette thématique et a même mis en place un site internet consacré à la mise en avant du travail des femmes dans la construction (www.femmesdemetier.fr) illustrant des parcours professionnels réussis dans divers domaines de la construction. Ces organismes tentent, via diverses actions, de favoriser le respect de l'égalité de chacun et ce même s'il y a des différences au point de vue de l'âge, du handicap, du genre et de l'origine.

N'est-il pas temps, de changer les mentalités et de se rendre compte que chaque personne peut trouver sa voie professionnelle dans le domaine souhaité. « Une femme plutôt qu'un homme, un homme plutôt qu'une femme », est-ce réellement une question fondée lorsque nous parlons de compétences égales entre les deux profils ? Existe-t-il un métier typiquement masculin ou un métier typiquement féminin ? L'essentiel n'est-il pas d'engager et de faire confiance à l'autre lorsque celui-ci est formé, motivé, dynamique et prêt à travailler ? En effet, donner sa chance, c'est reconnaître l'autre dans son intégralité et lui permettre de prendre sa place en toute confiance.