

1_ Présentation du projet « Elargir les choix professionnels des femmes... »

2_ Des entreprises montrent la voie...

BAXTERSportsdirect.com Belgique
SMSM et Club des « Elles de l'industrie »
DBBASE
RANDSTAD

3_ Organismes ayant des actions vers l'extérieur

Femmes Prévoyantes Socialistes
Vie Féminine
CCI Wallonie Picarde
LE FOREM
Le Fonds de Formation professionnelle de la Construction (FFC)
CSC
FGTB
UCM et DIANE
Femmes chef d'entreprises Wallonie Picarde (FCE)

4_ Autres bonnes pratiques

Eddy Devos construction
GTS Industrie
Etablissements Bouillon

5_ Quelques données statistiques...

1_ Présentation du projet « Elargir les choix professionnels des femmes... »

Origine du projet

Les Comités Subrégionaux de l'Emploi et de la Formation (CSEF) de Tournai Ath Lessines et Mouscron Comines s'intéressent depuis un an à la thématique de « L'élargissement des choix professionnels des femmes ».

Au départ, un groupe de travail s'est formé en 2008 porté par les expériences respectives de Femmes Prévoyantes Socialistes et Vie Féminine.

Plus tard en 2009, d'autres partenaires clefs ont rejoint les actions du groupe : Chambre de Commerce et d'Industrie de Wallonie Picarde (CCI), LE FOREM, Le Fonds de Formation professionnelle de la Construction (FFC), la CSC, et la FGTB.

Un traitement des statistiques de l'emploi montre à la fois une hausse sensible de l'emploi de l'emploi féminin, mais aussi une focalisation de ces travailleurs dans un nombre de métiers limité et fort localisé dans le secteur des services aux personnes.

Par ailleurs, le marché de l'emploi se marque par des tensions fortes pour le recrutement dans un nombre de métiers essentiellement à prédominance masculine.

Objectif

Rapidement, l'objectif majeure du groupe de travail s'est dégagé. Les actions devaient porter sur « l'élargissement des choix professionnels des femmes » qui permettrait d'apporter une solution aux problèmes de recrutement dans les métiers en tension en accentuant la présence des femmes dans les métiers scientifiques et techniques.

En élargissant les choix professionnels des femmes (et aussi des hommes), il serait possible de répondre à une plus large part des offres concernant les métiers en pénurie.

Pour y arriver, le travail doit commencer et chacun doit être acteur de ce changement et se mobiliser afin de modifier progressivement les représentations culturelles de notre société (écoles, parents, médias, entreprises,...).

Actions envers les opérateurs

En suivant ce raisonnement, les CSEF ont décidé de mener des actions sur tout le territoire de la Wallonie picarde (Tournai - Ath - Lessines – Mouscron – Comines) en commençant par les opérateurs de formation du Dispositif Intégré d'Insertion Socioprofessionnel (DIISP).

Tout d'abord, en juin 2009, un colloque destiné aux écoles et opérateurs de formation a rassemblé 80 personnes. Son but était de faire connaître des outils pédagogiques qui permettent de sensibiliser le public à l'élargissement des choix professionnels. Ensuite, fin 2009, des formations de formateurs à la déconstruction des stéréotypes et à l'élargissement des choix professionnels ont eu lieu avec le CORIF (de Lille) et SOFFT (de Liège). Celles-ci ont été suivies par 26 formateurs en tout.

À l'aube de cette nouvelle décennie 2010-2020, il est donc possible que davantage de femmes soient diplômées dans des métiers atypiques. Elles seront à la recherche de stages dans le cadre de la formation et de l'emploi une fois diplômées.

Notre préoccupation première est que ces besoins futurs puissent être rencontrés !

Actions envers les entreprises

Aussi, un colloque à destination des entreprises est organisé le 27 mai 2010 afin de sensibiliser les employeurs à cette problématique de l'élargissement des choix professionnels. Une piste à approfondir à long terme serait de créer « des outils » pour renforcer et soutenir les bonnes initiatives des employeurs en matière d'élargissement des choix professionnels.

Dans la foulée de ce colloque, les CSEF éditent cette brochure qui reprend quelques bonnes pratiques qui existent sur notre territoire et ailleurs.

Nous ne prétendons nullement à l'exhaustivité. Ces bonnes pratiques ont été trouvées soit en consultant les listes des entreprises qui ont sollicité les « prix diversité » de la Région wallonne, soit les entreprises qui ont signé la charte fédérale de la diversité, ou soit en consultant des experts-ressources au sein d'institutions reconnues dans le domaine de la diversité.

Ce colloque et cette brochure visent à participer à un changement progressif des mentalités et à institutionnaliser et professionnaliser des démarches d'égalité hommes-femmes qui émergent çà et là mais qui restent encore trop ponctuelles et isolées.

L'instauration de telles pratiques au sein d'une entreprise demande un investissement qui s'inscrit dans la durée et qui implique tant le chef d'entreprise que les responsables RH (pour les plus grandes entreprises).

L'intégration d'une femme dans une fonction atypique réclame une adaptation des pratiques de recrutement et un accompagnement sur le long terme afin d'assurer un climat favorable.

Si nous avons omis des bonnes pratiques, nous serions enchantés que vous nous les communiquiez afin que nous puissions progressivement constituer un recueil complet des bonnes pratiques à tout le moins pour la Wallonie picarde.

Par notre colloque du 27 mai 2010, nous espérons toucher les employeurs et participer au changement des mentalités nécessaire pour que l'élargissement du choix professionnel ne soit plus un idéal.

Voici le programme du colloque qui s'est tenu le 27 mai 2010
à la Ferme du Reposoir à Kain entre 17h45 et 20h.

17h45 | Accueil

18h00 | Doris Sessolo, responsable RH Biosciences chez BAXTER Lessines

18h15 | Viviane Stevens, directrice RH chez Sportsdirect.com Belgique (Disport Tournai)

18h30 | Eva Escandon, dirigeante de SMSM à Dunkerque et Présidente du Club
« Les Elles de l'industrie »

18h45 | Nathalie Ravignon, administrateur délégué chez DBBASE à Silly

19h00 | Benoît van Grieken, diversity manager Wallonie-Bruxelles, Randstad Belgium

19h15 | Benoit Brabant, responsable égalité des chances à la CSC Hainaut Occidental

19h30 | Giuseppina Desimone, responsable égalité hommes – femmes à la FGTB

19h45 | Clôture et perspectives

20h00 | Cocktail dînatoire

2_ Des entreprises montrent la voie...

The Baxter logo is displayed in a bold, blue, italicized sans-serif font. It is positioned in the upper right quadrant of the slide, partially enclosed by a thin orange arc that curves from the top right towards the center.

BAXTER

Personne de contact : Doris Sessolo, HR Manager – BioScience

Secteur d'activité : Produits pharmaceutiques

Nombre de travailleurs occupés : BAXTER compte 2300 personnes en Belgique. 1850 personnes travaillent sur le site de Lessines dont 600 dans la division Bioscience.

Spécificité de l'entreprise par rapport à la thématique :

Baxter s'inscrit dans une démarche clairement axée sur le développement de la diversité comme outil de gestion des Ressources Humaines. Un large projet d'intégration et de formation des demandeurs d'emplois peu qualifiés ainsi que des plans de développement et de certifications internes ont été mis en place pour faire face à la pénurie de certains profils constatée au cours des recrutements de plus de 320 personnes en 5 ans chez Bioscience. Ce projet a été nominé et mis à l'honneur dans le cadre du prix «Diversité et Ressources Humaines en Wallonie 2010». Cette pénurie des profils a également été un élément catalyseur d'une plus grande ouverture d'esprit pour la prise en considération des candidatures de femmes pour certains postes clés, avec l'accord, si nécessaire, de demandes de travail à temps partiel à de plus hauts niveaux. Le temps nous démontre que nous avons eu raison. De plus, au sujet de l'égalité homme/femme, une révision complète des grades pour les employés (avec ajustement des salaires) a été effectuée en 2009 au sein de Baxter SA afin de garantir une plus grande équité en termes de rémunération. Enfin, un large programme de recrutement de jobistes handicapés est lancé pour cet été. Ce projet nous permettra d'augmenter l'accessibilité de certains de nos postes de travail à des personnes handicapées.

Contact

BAXTER sa

Adresse : Boulevard René Branquart 80, B- 7860 Lessines

Tel : 068/27 23 87 Mail : doris_sessolo@baxter.com

SPORTSDIRECT.COM BELGIUM

Personne de contact : Viviane Stevens (Directrice RH)

Secteur d'activité : chaîne de magasins de sport et de loisirs Sportsdirect.com/Disport (Bastions Tournai)

Nombre de travailleurs occupés : 600 (Belgique)

Spécificité de l'entreprise par rapport à la thématique:

Madame Stevens est ambassadrice diversité pour le FSE. Dans son entreprise, elle a dressé un constat d'inégalité dans la répartition des postes sur base du genre. Elle a alors développé une réflexion qui a porté sur les valeurs de l'entreprise, les compétences à avoir pour chaque fonction, les promotions de postes indépendamment du genre,...

Elle a développé une logique de travail et des outils qui ont modifié le recrutement chez sportsdirect.com Belgique et ont attiré l'attention du FSE comme bonne pratique en matière d'égalité hommes-femmes au sein d'une entreprise.

Contact

NV SPORTSDIRECT.COM BELGIUM SA

Adresse : Avenue Ernest Solvay 29, B-1480 Saintes

Tel: 02/250 36 37 Mail : viviane.stevens@sportsdirect.com

Smsm

SMSM - Club des « Elles de l'industrie »

Personne de contact : Madame Escandon, dirigeante de la PME

Secteur d'activité : Métallurgie dunkerquoise de chaudronnerie tuyauterie et mécanique spécialisée, notamment dans la fabrication de machines spéciales pour le secteur agroalimentaire, et la fabrication de tuyauteries et appareils à pression soumis pour le secteur de la pétrochimie.

Nombre de travailleurs occupés : 80

Spécificité de l'entreprise par rapport à la thématique:

Madame Escandon fut très impliquée durant de nombreuses années au sein de l'UIMM dans l'opération « Bravo l'industrie » dont l'objet est de faire connaître et mieux apprécier les métiers de la métallurgie à des élèves de 4 et 3^e en voie d'orientation. Depuis 3 ans, elle est présidente du Club des « Elles de l'industrie » et de la « Délégation Côte d'Opale des Femmes chefs d'Entreprise ». Le Club des « Elles de l'industrie », qui prône la mixité des métiers et celle des effectifs comme sources de performance pour l'entreprise, s'attache à sensibiliser :

- Les jeunes filles et les femmes pour qu'elles se tournent vers les métiers industriels (formation de base ou reconversion)
- Les chefs d'entreprise pour les convaincre que les femmes sont aussi efficaces que les hommes dans ces métiers, et que la mixité des effectifs apporte un véritable « plus » pour l'entreprise
- Le corps enseignant, les prescripteurs de l'emploi, les parents, etc. pour qu'ils cessent d'enfermer les filles et les femmes dans un choix trop limité de carrières

Cette sensibilisation s'est concrétisée, notamment, par :

- L'opération « Reconversion de femmes vers l'industrie » (21 femmes reconverties et à l'emploi)
- La création d'une conciergerie d'entreprises, en 2009, « EssentiElle » (conciliation des temps de vie),
- Des actions permanentes dans les collèges et une amorce dans les écoles primaires.



Enfin, en tant qu'élue consulaire de la CCI Dunkerque, madame Escandon gère actuellement un projet de création de 2 crèches inter-entreprises ? (dans l'optique de la conciliation vie professionnelle/vie privée).

Contact :

SMSM

Adresse : Rue Achille Pérès 1572, 59640 Dunkerque, France

Tel : 00 33 3 25 02 43 - Mail : escandon.e@wanadoo.fr

DBBase

Personne de contact : Nathalie Ravignon, Administratrice déléguée de dbBase S.A.

Secteur d'activité : dbBase est une PME au service des PME qui existe depuis 1987. Elle est active en matière de services informatiques et plus particulièrement en conseils, implémentation et maintenance d'infrastructure réseau , en conseils et implémentation de solutions de gestion comptables, commerciales et de production. Dans ce domaine, dbBase est partenaire de l'éditeur WinBooks et certifiée pour ces matières.

Outre les mises en place, dbBase développe des compléments d'applications pour couvrir les besoins spécifiques de chacun de ses à chaque client.

Nombre de travailleurs occupés : 5

Spécificité de l'entreprise par rapport à la thématique:

Pour répondre valablement à ce type de projets, dbBase emploie une petite équipe d'Ingénieur IT et d'Ingénieur de gestion.

Les personnel est masculin, hormis une secrétaire et l'administratrice déléguée qui occupent plutôt des jobs commerciaux, technico commerciaux et administratifs.

Chaque année ou presque dbBase prend en charge des stagiaires qui terminent leur graduat en informatique et passent environ 5 mois chez nous pour



réaliser leur mémoire. Nous sommes tout à fait prêt à accueillir des jeunes filles pour ce faire même si aucune ne s'est encore présentée à ce jour. Les jeunes gens qui se présentent chez nous nous informent qu'il y a très peu de filles qui suivent ces études. Celles qui le font s'en tirent pourtant très bien.

Contact :

DBBase S.A.

Adresse : Rue du Marais 19 - 7830 SILLY

Tel : 068/25 02 02 Mail : nathalie.ravignon@dbbase.bese

Randstad

Personne de contact : Benoît van Grieken

Secteur d'activité : ressources humaines

Nombre de travailleurs occupés (en ETP/jour) : 1500 collaborateurs fixes et 34.400 collaborateurs externes (intérimaires,..)

Spécificité de l'entreprise par rapport à la thématique :

Dans le groupe Randstad en Belgique, 80% de son personnel fixe est féminin et le management représente 66% de femmes. Pour les collaborateurs externes, 48% sont des femmes. D'autres statistiques générales (source iefh) montrent qu'aujourd'hui 55% des diplômés sortant d'études supérieures sont des femmes. Or, les pénuries existent dans de nombreux domaines pour lesquels l'accès à la profession devrait être ouvert tout autant aux femmes qu'aux hommes. L'exposé montre les actions menées en interne pour la promotion et l'accès des femmes aux postes à responsabilité (aménagements, mobilité, agendas réunions, talent management,...). De même plusieurs actions externes sont réalisées en collaboration avec les entreprises, le secteur public et le monde associatif, afin d'augmenter les chances de réussite (hommes-femmes) dans des métiers spécifiques (alliance, appels à projet, conseils Randstad diversity,...

Contact:

Randstad Belgium s.a.

Adresse : Buro & Design Center B.71 Heizel Esplanade 1020 Brussel

Tel : 02/474 60 22 Mail : benoit_van_grieken@randstad.be

The logo for Randstad, featuring a stylized blue 'r' icon followed by the word 'randstad' in a lowercase, blue, sans-serif font.

3_ Partenaires et organismes ayant des actions vers l'extérieur

3.1_Femmes Prévoyantes Socialistes Tournai Ath Mouscron Comines

Personne de contact : Maria Liégeois

Spécificité de l'entreprise par rapport à la thématique:

Les FPS, sont un mouvement féministe de gauche, actif dans le domaine de la santé et de la citoyenneté.

Regroupant 10 régionales et plus de 200 groupes locaux, elles organisent de nombreuses activités d'éducation permanente sur l'ensemble du territoire de la Communauté française.

En tant que mouvement de revendications politiques, elles mènent des actions et militent pour le droit des femmes : émancipation, égalité des sexes, évolution des mentalités, nouveaux rapports sociaux, parité, etc.

En tant que mouvement mutualiste, elles mènent aussi des actions et militent contre les inégalités dans le domaine de la santé.

Le mouvement d'éducation permanente des FPS organise notamment des animations, des groupes de réflexion sur la citoyenneté, la politique, l'éducation visant l'égalité entre les hommes et les femmes, des activités de promotion à la santé (gestion de stress, assertivité,...), des ateliers (gym douce, alimentation équilibrée,...). Les FPS développent également des projets autour de la famille et de la parentalité.

Contact

Femmes Prévoyantes Socialistes

Adresse : Rue de rasse 16, 7500 Tournai

Tel : 069/76 55 17 Mail : maria.liegeois@msho.be





3.2_Vie Féminine Région Picarde

Personne de contact : Anne Sophie Dinant

Spécificité de l'entreprise par rapport à la thématique:

Le projet social de Vie Féminine est de lutter contre toutes les exclusions des femmes et de construire une société paritaire. Vie Féminine est un mouvement féministe d'éducation permanente qui défend les valeurs d'égalité, de justice sociale, de solidarité et de démocratie en favorisant l'autonomie des femmes et leur participation à toutes les sphères de la société et notamment dans le domaine de l'emploi.

Contact

Vie Féminine

Adresse : Rue Saint Joseph 8, 7700 Mouscron

Tél : 056/33 41 27 Mail : picarde@viefeminine.be

3.3_Chambre de Commerce et d'Industrie de Wallonie Picarde

Personne de contact : Isabelle Walschap

Spécificité de l'organisme par rapport à la thématique :

Ma CCO Wallonie Picarde a été un partenaire important pour le développement des actions avec les entreprises et notamment par rapport à la médiatisation du colloque du 27 mai 2010 à la ferme du reposoir.

Contact :

Chambre de Commerce et d'Industrie de Wallonie Picarde

Adresse : Rue Terre à Briques 29A, 7522 MARQUAIN

Tel : 069/89 06 81 Mail : I.Walschap@cciwapi.be



3.4_Le FOREM – Service Egalité & Diversité

Personnes de contact (diversité-égalité) : Annette Legaye (responsable) & Ariel Carlier (consultante en diversité)

Spécificité de l'organisme par rapport à la thématique :

Le service Egalité & Diversité du Forem, mis en place en 2008, a pour mission de promouvoir la diversité sur le marché du travail, par la définition d'une stratégie et sa mise en œuvre d'une part et par l'organisation, avec les Services publics belges et les partenaires, d'un échange régulier d'information sur les pratiques et logiques d'intervention relatives à la diversité d'autre part. Cette mission et les actions qui en découlent sont inscrites dans le plan d'entreprise du Forem.

Dans le cadre de son partenariat avec le Comité Subrégional de l'Emploi de Tournai, il met notamment à la disposition de ses partenaires, qu'ils soient issus du milieu associatif, du secteur public ou du monde de l'entreprise, une expertise en intégration de la dimension de genre (gender mainstreaming) et une formation à l'approche des stéréotypes de genre et de sexe et à l'argumentation.

Contact :

Le Forem – Siège central – Service Egalité & Diversité

Adresse : boulevard Tirou 104, 6000 Charleroi

Tel : 071/20 68 38 Mail : ariel.carlier@forem.be

Forem Formation : Chauffeur de bus – logistique

Spécificité de l'organisme par rapport à la thématique :

Actions pour sensibiliser et booster vers l'emploi un public féminin. Vers des emplois traditionnellement masculins dans des secteurs bien spécifiques : transport de personnes et logistique

Contact :

Chantal Vanseymortier, service Clientèle, Service Insertion Stagiaire.

Adresse : Rue du Moulin de Marvis 7/9 - 7500 Tournai.





3.5_Fonds de Formation Professionnelle de la Construction

Personne de contact (diversité-égalité) : Agnès Marlier

Spécificité de l'organisme par rapport à la thématique :

Le projet « Femmes et Construction » a pour objectif de faire le lien entre les entreprises qui vivent une pénurie de main-d'œuvre et les femmes qui souhaitent s'investir dans le secteur.

Les ambitions sont multiples : tendre vers une égalité de présence entre les femmes et les hommes dans la construction, permettre aux femmes de mettre en avant leurs talents et compétences et augmenter la main-d'œuvre qualifiée.

Mener à bien les actions « du projet femme » signifie délivrer un message de plus-value de la mixité aux entreprises, en récoltant notamment des témoignages d'entreprises qui ont engagé des femmes, les success-stories des candidates, et les bonnes pratiques qui ont permis une intégration réussie.

Contact :

Fonds de Formation professionnelle de la Construction (FFC)

Adresse : Rue Royale 45, 1000 Bruxelles

Tel : 0477/50 39 88 Mail : agnes.marlier@ffc.be

3.6_Confédération des Syndicats Chrétiens (CSC)

Personne de contact : Benoît Brabant, permanent interprofessionnel à la CSC du Hainaut occidental, responsable égalité des chances H/F

Secteur d'activité : Organisation syndicale

Nombre d'affiliés : un peu plus de 1 600 000 en Belgique, et environ 36 000 en Wallonie picarde (44,8 % de femmes et 55,2% d'hommes).



Spécificité de l'entreprise par rapport à la thématique :

La CSC fait progresser l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail (égalité salariale entre hommes et femmes, et égale ouverture des métiers aux hommes et aux femmes). Pour atteindre cet objectif, la CSC mène différentes actions complémentaires entre elles, notamment :

- actions de sensibilisation et de revendication dans les lieux publics et les entreprises
- avancées en matière d'égalité H/F dans le cadre des négociations d'entreprise, sectorielles, et interprofessionnelles
- contacts avec le monde politique
- sensibilisation et formation de nos militant(e)s sur l'enjeu de l'égalité H/F dans le monde du travail
- efforts pour atteindre une juste représentativité des femmes dans nos équipes syndicales et nos instances

Contact :

CSC Hainaut Occidental

Adresse : Avenue des Etats-Unis 10, 7500 Tournai

Tel : 069/88 07 35 Mail : benoit.brabant@acv-csc.be

3.7_Fédération Générale du Travail de Belgique (FGTB)

Personne de contact : Giuseppina Desimone, responsable égalité femmes-hommes

Secteur d'activité : organisation syndicale

Nombre d'affiliés : 1 400 000

Spécificité de l'entreprise par rapport à la thématique :

La FGTB, en tant que syndicat et acteur social a pris des engagements concernant la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes. Notamment, en 2004, en signant avec la CSC et la CGSLB « la Charte Gendermainstreaming ».

Cet engagement implique que la FGTB veut promouvoir l'égalité femmes/hommes à travers tous ses acteurs, à travers toutes les initiatives et les activités politiques.

La promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes par la FGTB passe par le développement de campagnes de sensibilisation et d'information, le développement d'outils pratiques, de formations des délégué(e)s syndicaux, etc.

Contact :

FGTB

Adresse : Rue Haute 42, 1000 Bruxelles

Tel : 02/506 83 62 Mail : Giuseppina.DESIMONE@fgtb.be

3.8_UCM

Personne de contact : Céline Delhoye

Spécificité de l'entreprise par rapport à la thématique:

Mouvement de défense, de représentation et de promotion des indépendants, l'UCM constitue l'un des incontournables piliers du paysage socio-économique en Wallonie et à Bruxelles. Organisation interprofessionnelle reconnue, l'UCM a créé un ensemble de services pour mieux les aider. De la création à la transmission de l'entreprise, de la gestion de leur statut social à la gestion de leur personnel, l'UCM met à leur disposition des services et outils spécialisés et performants.



3.9_DIANE

Personne de contact : Céline Delhoye

Spécificité de l'entreprise par rapport à la thématique:

Diane est un projet européen mis en place par l'UCM pour soutenir l'entrepreneuriat féminin.

Après une enquête qui a permis d'identifier les freins à la création d'entreprise, plusieurs outils ont vu le jour pour aider les créatrices d'entreprise, surtout lorsqu'il est question de métiers atypiques... Le Réseau Diane a aujourd'hui acquis une belle réputation qui grandit



de jour en jour et est en constante évolution pour répondre aux attentes des femmes qui entreprennent. Diane est un véritable atout pour les femmes entrepreneures. Il leur permet d'échanger leurs expériences, d'établir des relations d'affaires et surtout d'éviter l'isolement.

Diane représente plus que jamais une possibilité pour les femmes de se serrer les coudes et de contribuer à la réussite de leur activité.

Contact :

Céline Delhoye, Conseillère en entrepreneuriat féminin
Tel : 071/58 53 14 Mail : celine.delhoye@ucm.be

3.10_ Les Femmes Chefs d'Entreprises Wallonie picarde

Personne de contact : Régine Desreumaux, Déléguée FCE Wallonie picarde

Spécificité de l'entreprise par rapport à la thématique:

«Le réseau mondial des Femmes Chefs d'Entreprises réunit, dans 63 pays, des femmes tout à la fois actives dans leur entreprise et propriétaires d'au moins une partie significative du capital. Outre la visibilité et la reconnaissance des entreprises membres elle vise, entre autres, à promouvoir la présence des femmes chefs d'entreprises dans toutes les instances de décision des différents acteurs de la vie économique représentatifs du monde du travail et des affaires où elles sont sous-représentées. Elle s'implique également pour aider et faire connaître de jeunes créatrices d'entreprises - surtout lorsqu'il s'agit de métiers féminins atypiques (projet en vue sur 2010-2011) - de même que pour former des jeunes femmes étrangères qui veulent créer leur entreprise.»

Contact :

Les Femmes Chefs d'Entreprises Wallonie picarde
Régine Desreumaux, délégué FCE Wallonie Picarde
Tel : 056/33 13 60 Mail : r.desreumaux@deltentre.org



4_ Autres bonnes pratiques

4.1_ Eddy Devos Constructions

Nom de l'organisme : Eddy Devos Constructions

Nombre de travailleurs occupés : 75 collaborateurs

Secteur d'activité : Promotion immobilière pour compte propre et réalisation de bâtiments publics et privés (chiffre d'affaires de 10 M€).

Spécificité de l'entreprise par rapport à la thématique :

Cette partie de texte sur l'entreprise Eddy Devos Construction est à mettre en lien avec les actions que mène le Fonds de Formation Professionnelle de la Construction (voir article ci-dessus)

Extrait d'un entretien de monsieur Devos (interviewé par le FFC)

Après avoir eu l'occasion à deux reprises d'accueillir une stagiaire en maçonnerie, Monsieur Devos se dit confiant quant à la présence des femmes dans le secteur.

Il nous détaille une expérience de mixité :

« C'est jouable ! La candidate s'est très bien intégrée dans l'équipe. Avec un bon encadrement et un ouvrier référent qui lui a montré les ficelles du métier, elle a très vite appris les bases. Si nous ne l'avons pas engagée à l'issue de son stage, c'est uniquement pour une raison conjoncturelle due à la crise et à l'hiver plus que rigoureux. Si je la croise demain, je n'hésiterai pas à lui rappeler qu'elle a sa place dans le secteur. » Une procédure particulière par le biais d'une note de service a été mise en place pour encourager l'accueil, l'encadrement et la bonne conduite vis-à-vis de la candidate. Elle-même ayant signalé que cette initiative l'avait particulièrement touchée et rassurée avant d'entamer son stage. « L'intégration dans une petite équipe (7 à 8 personnes) est tout à fait envisageable pour démarrer. Même en tenant compte de nos critères de productivité. Mais le rendement à court terme est indispensable, il faut que les deux parties s'y retrouvent. » Des secteurs majoritairement masculins, la construction est peut-être celui pour lequel l'ambition de mixité est la plus marginale. Et pourtant, les entreprises qui ont relevé le défi y croient. Bon nombre d'entre elles le disent : il n'y a pas d'autre moyen que de tenter l'expérience pour être convaincu que c'est possible.

4.2_ GTS Industrie

Nom de l'organisme : GTS Industrie

Nombre de travailleurs occupés : Un peu plus de 600

Secteur d'activité : Laminage d'acier à Dunkerque

Spécificité de l'entreprise par rapport à la thématique¹ :

En cherchant à éviter toutes formes de discrimination, même positives, la direction affiche sa volonté, à travers la presse, les forums emploi (...), de recruter des femmes à tous les niveaux de sa hiérarchie et notamment des techniciennes et des ouvrières. Pour donner force à cette intention de compter sur et avec les femmes, depuis quelques années, l'entreprise fait un gros investissement financier pour aménager 84 vestiaires, sanitaires, douches. « On s'est donné les moyens de les accueillir avant de les embaucher et de les faire travailler » affirme le

Directeur administratif et financier, M. P. Bommel. Ces aménagements préalables augurent du souci et de la vigilance pour une bonne intégration de son personnel. Et si les femmes y sont encore minoritaires (15% en 2008) leur nombre pourtant progresse (7% en 2001).

4.3_ Etablissements Bouillon

Nom de l'organisme : Etablissements Bouillon

Nombre de travailleurs occupés : Un peu plus de 600

Secteur d'activité : Construction, menuiserie bois, vitrerie

¹ Cette partie de Texte sur «GTS Industrie» est repris du «Recueil de bonnes pratiques» du CORIF, p. 5 -6. Nous remercions le CORIF de nous avoir permis de retranscrire ces témoignages d'employeurs.

Spécificité de l'entreprise par rapport à la thématique² :

« Aujourd'hui on demande aux menuiseries toujours plus de performance : acoustique, thermique, retard à l'effraction .. la vitre devient alors toujours plus lourde. Le port d'une telle charge se répète à différents niveaux de la chaîne de production et ce tout au long de la journée. Difficile même pour des « gars costauds » de ne pas avoir mal au dos, d'échapper à la pénibilité du poste de travail».

C'est à l'occasion d'un changement de locaux, que Monsieur Boyez, directeur des Établissements Bouillon à Courrières les Lens s'est engagé dans un aménagement ergonomique des postes de travail visant à alléger la charge physique de tous et ainsi donner de nouvelles perspectives de travail à une nouvelle recrue...

Embauchée pour faire « du petit bois », cette salariée est ravie, grâce à la réorganisation du travail, d'étendre ses compétences au vitrage. « Elle peut, comme ses collègues masculins sur le même type de poste, manipuler régulièrement des ouvrages de toutes tailles et de n'importe quel poids sans que cela pose de problème. Elle se sent autonome sur le poste et par rapport aux hommes c'est important : elle se retrouve intégrée et reconnue pour ce qu'elle fait... un travail de qualité ».

« Un système de chariots et de ventouses facilite le déplacement et le parcours du produit le long de la chaîne de production, le transport pour la pose : le travail s'en trouve fortement allégé ».

Une initiative salubre pour la mixité comme pour le bien-être de tous les salariés.

5_ Quelques données statistiques...

Quelques chiffres sur l'emploi féminin

Les données fournies ici concernent le territoire couvert par les Comités subrégionaux de l'emploi et de la formation (C.S.E.F.) de Tournai-Ath-Lessines et Mouscron-Comines à savoir : les arrondissements de Tournai – Ath – Mouscron et la commune de Lessines.

² Cette partie de Texte sur « Les Etablissements Bouillon » est reprise du « Recueil de bonnes pratiques » du CORIF, p. 5 -6. Nous remercions le CORIF de nous avoir permis de retranscrire ces témoignages d'employeurs.

5.1_ L'activité prestée sur le territoire (source : ONSS)

Il s'agit ici de l'emploi intérieur qui caractérise l'activité prestée sur le territoire (quel que soit le lieu de résidence du travailleur).

5.1.1_ L'emploi au 31 décembre 2007

En 2007, 44 147 femmes occupent des emplois salariés sur le territoire des deux C.S.E.F.

La part des emplois féminins dans l'emploi total (93004 postes de travail) est de 47%. L'emploi dans les secteurs « Santé et action sociale », « Éducation », « Commerce ; réparations automobiles », « Immobilier, location et services aux entreprises », « Administration publique » est à prédominance féminine.

Le Top 80

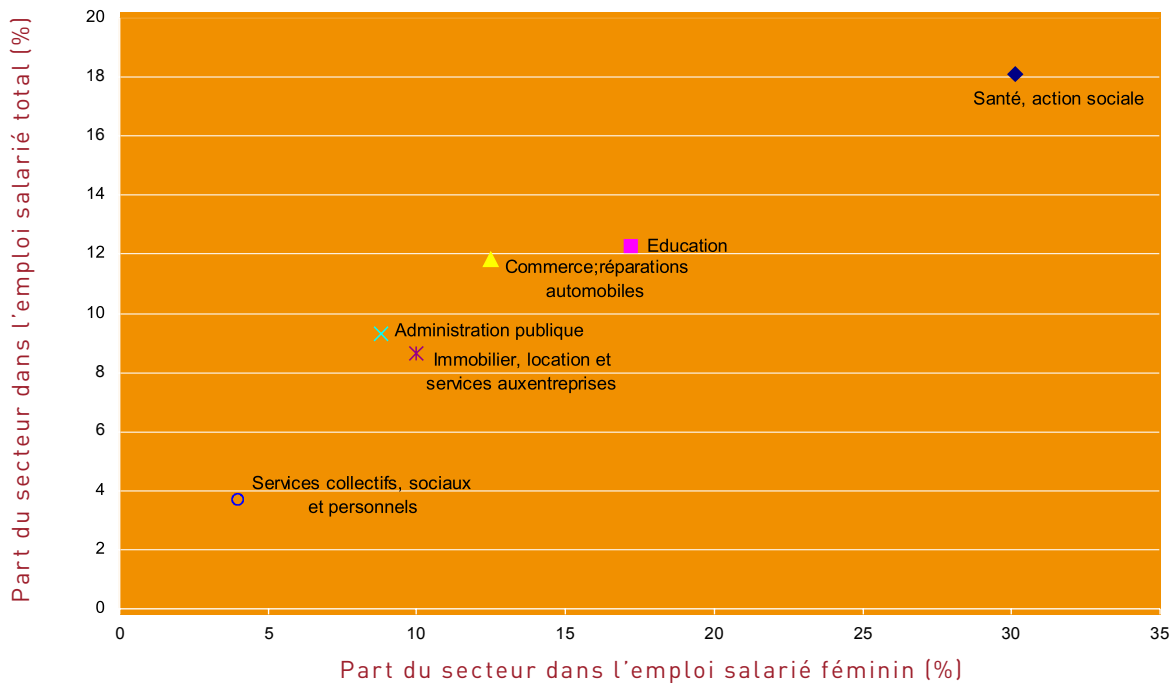
Il s'agit ici d'un classement par ordre décroissant de l'emploi par secteur, en mettant en exergue les secteurs qui occupent ensemble au moins 80% de l'emploi total.

En 2007, 80% de l'emploi total est réparti dans 9 secteurs (Nace 1) alors que l'emploi féminin est limité à 6 secteurs, à savoir :

- Santé et action sociale
- Education
- Commerce; réparations automobile et d'articles domestiques
- Immobilier, location et services aux entreprises
- Administration publique
- Services collectifs, sociaux et personnels

L'emploi féminin est donc peu diversifié.

L'emploi salarié féminin dans les secteurs du top 80 en 2007 (source : ONSS)

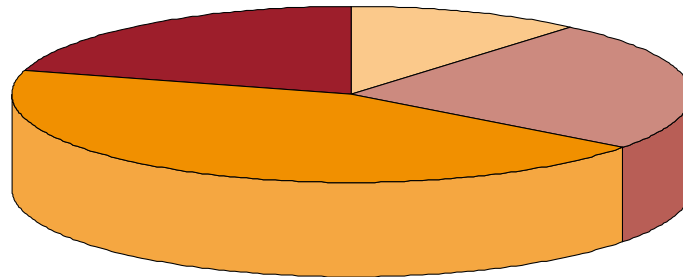


5.2.2_ L'évolution de l'emploi entre 1997 et 2007

La croissance de l'emploi féminin a été plus forte que pour les hommes.

Entre 1997 et 2007, l'emploi féminin a augmenté de 31.6% (+10595 emplois) et l'emploi masculin de 16.6% (+6950 emplois); la hausse de l'emploi total étant de 23.3% (+17545 emplois).

Contributions des secteurs à l'évolution des effectifs féminins (en%)
Apport de croissance de l'emploi d'un secteur à l'évolution globale de l'emploi.



■ Commerce; réparations automobile et d'articles domestiques ■ Immobilier, location et services aux entreprises
■ Santé et action sociale ■ Autres

En 10 ans, les secteurs les plus pourvoyeurs d'emplois féminins sont les suivants :

«Santé et action sociale» : 4684 emplois ont été créés, contribuant ainsi pour 14,0% aux 31.6% de croissance totale des emplois féminins.

«Immobilier, location et services aux entreprises» : 2558 emplois ont été créés, contribuant ainsi pour 7.6% aux 31.6% de croissance totale des emplois féminins.

Relevons que dans le secteur «Immobilier, location et services aux entreprises», nous retrouvons le personnel intérimaire occupé, une partie du personnel occupé dans les titres services et le personnel du Forem.

«Commerce; réparations automobiles et d'articles domestiques » : 1172 emplois ont été créés, contribuant ainsi pour 3.5% aux 31.6% de croissance totale des emplois féminins.

Ces secteurs ont ainsi créé un total de 8414 emplois.

L'emploi féminin s'est particulièrement développé aussi dans les secteurs :

- «Industries agricoles et alimentaires »
- «Administration publique»
- «Services collectifs, sociaux et personnels »
- «Education »
- «Hôtels et restaurants »