



AVIS A.770

**DU CONSEIL WALLON DE L'ÉGALITÉ
ENTRE HOMMES ET FEMMES**

**SUR LE PLAN STRATEGIQUE TRANSVERSAL N° 1
«CREATION D'ACTIVITES ET D'EMPLOIS»**

Entériné par le Bureau du CESRW le 27 juin 2005

SOMMAIRE

1.	RETROACTES	3
2.	EXPOSE DU DOSSIER	3
3.	AVIS	6
3.1.	CONSIDERATIONS GENERALES	6
3.1.1.	Quelques rappels	6
3.1.2.	Un constat	7
3.1.3.	Des souhaits	7
3.2.	CONSIDERATIONS PARTICULIERES	8
3.2.1.	Les mesures spécifiques	8
3.2.2.	Une lecture du PST 1 sous l'angle du genre	9

1. RETROACTES

- Le 26 mai 2005, le Gouvernement wallon a approuvé en première lecture le projet de Plan Stratégique Transversal n° 1 «Création d'activités et d'emplois».
- En sa séance du 23 mai 2005, le Conseil wallon de l'égalité entre hommes et femmes (CWEHF) a manifesté la volonté de remettre un avis sur le PST 1; un certain nombre d'objectifs et de mesures opérationnelles envisagées étant susceptibles d'influencer la présence des hommes et des femmes dans l'économie wallonne.
- Par des courriers datés des 3 et 21 juin 2005, le Ministre-Président et le Ministre MARCOURT ont officiellement invité le CWEHF à remettre un avis sur le projet de PST1.
- Cet avis a été adopté par le CWEHF lors de sa réunion du 20 juin 2005 et a été entériné par le Bureau du CESRW le 27 juin 2005.

2. EXPOSE DU DOSSIER

Le Plan Stratégique Transversal n°1 est composé de **deux parties** :

- une première partie : «**Définissons nos objectifs**», qui définit les 4 objectifs majeurs du plan, à savoir : placer l'entreprise au cœur du développement, parier sur la différenciation, investir en capital humain et ouvrir la Wallonie sur le monde;
- une seconde partie : «**Passons aux actes**», qui annonce 88 mesures opérationnelles en vue de rencontrer les objectifs fixés dans la première partie. La liste de ces mesures n'est pas exhaustive et pourra être adaptée voire complétée par de nouvelles mesures.

Dans un premier point, sont exposées ci-après les objectifs et mesures spécifiques qui visent à augmenter la présence des femmes dans l'économie wallonne et donc à rétablir un meilleur équilibre entre hommes et femmes. Le second point reprend quelques exemples d'autres mesures, ne ciblant pas les femmes, mais qui sont toutefois susceptibles d'avoir un impact positif sur elles.

I. OBJECTIFS ET MESURES SPECIFIQUES

AU NIVEAU DES OBJECTIFS (PREMIERE PARTIE DU PST 1) :

➤ **via la mobilisation des citoyens (p.24-25):**

Cherchant à sensibiliser et à encourager les wallons à l'esprit d'entreprendre, le Gouvernement a identifié quatre publics cibles; il s'agit des jeunes, des demandeurs d'emploi, des **femmes** et du grand public, y compris les salariés qui voudraient créer leur entreprise.

Concernant les femmes, le Plan relève en effet que : *«les femmes sont sous-représentées dans le monde de l'entrepreneuriat en Europe en général et en Wallonie en particulier :*

- 29,2 % des indépendants en Belgique sont des femmes;
- 16,6 % des chefs d'entreprises sont des femmes en Belgique;
- 17 % des PME wallonnes sont dirigées par des femmes, 70 % par des hommes, 13 % ont une direction mixte».

➤ **via un investissement dans le capital humain (p.46) :**

Le Gouvernement indique dans ce chapitre que le développement économique futur et la compétitivité de la Wallonie reposent notamment sur la qualité du capital humain. Cet aspect fera l'objet du second Plan Stratégique Transversal : «Développement du capital humain, des connaissances et des savoir-faire».

Il précise donc que sur ce thème *«Le Plan Stratégique n°1 se concentre essentiellement sur les matières suivantes :*

- *L'accompagnement des demandeurs d'emploi et la gestion des pénuries;*
- ***L'égalité des chances et des genres face à l'emploi;***
- *Le renforcement de l'accueil de l'enfance;*
- *Et diverses mesures plus ponctuelles d'aide à l'emploi.*

*Le taux d'emploi de la Wallonie est un des plus bas d'Europe. Le relèvement de ce taux s'observera avant tout par la réduction du chômage et l'insertion des jeunes, mais aussi des **actions ciblées** en faveur des **femmes**, des travailleurs plus âgés et des personnes d'origine étrangère.»*

➤ **via la lutte contre la discrimination à l'embauche (p.50) :**

Le Gouvernement reconnaît ici que *«Si **les femmes**, les personnes d'origine étrangère et les personnes handicapées sont sur-représentées parmi les sans-emploi, on ne peut expliquer ce fait seulement en termes de déficit de qualification ou d'inadéquation entre les compétences qu'elles offrent et celles attendues par l'entreprise.*

La discrimination à l'embauche est malheureusement un fait avéré contre lequel les mesures juridiques, aussi utiles soient-elles, ne peuvent suffire. C'est pourquoi, le Gouvernement wallon entend mener des politiques spécifiques d'action positive et mettre en œuvre des mesures incitatives.

Si l'égalité des chances en matière d'accès à l'emploi et à la formation sous-tend ces politiques, cet objectif n'est pas le seul.

*En effet, il convient de **sensibiliser les entreprises à l'intérêt d'un management de la diversité**, car celui-ci, en permettant la confrontation et la complémentarité de cultures, de sensibilités, de compétences différentes, est de nature à ouvrir de nouveaux horizons et de nouveaux marchés à l'économie wallonne, à augmenter la créativité et la capacité d'innover des entreprises wallonnes, à assurer une gestion optimale de leurs ressources humaines...».*

AU NIVEAU DES MESURES OPERATIONNELLES (DEUXIEME PARTIE DU PST 1) :

On peut relever, parmi les 88 mesures annoncées, 2 mesures touchant plus spécifiquement un public féminin :

- **Il s'agit premièrement d'une «sensibilisation à l'entrepreneuriat féminin» (Mesure 15, p.71) :**

L'objectif de la mesure est de réaliser un **portail internet wallon s'adressant spécifiquement aux femmes** désireuses de trouver des informations liées à la création d'entreprise ou de témoigner de leur expérience.

- **Il s'agit ensuite de «valoriser la diversité – égalité des chances et des genres face à l'emploi et à la formation» (Mesure 68, p.112) :**

Le Gouvernement wallon entend organiser une campagne de **sensibilisation** à la plus-value de la **diversité dans l'entreprise**. Il compte également labelliser et récompenser par un prix annuel des entreprises s'étant particulièrement illustrées en matière de management de la diversité.

II. EXEMPLES D'AUTRES MESURES SUSCEPTIBLES D'AVOIR UN IMPACT POSITIF SUR LES FEMMES DANS L'ECONOMIE

- En matière d'économie sociale, le Gouvernement entend notamment étudier en profondeur le concept innovant de «**responsabilité sociale des entreprises**», concept qui prône entre autres le respect de l'égalité des chances et des genres (équité salariale) (p.88).
- Le Gouvernement souhaite améliorer l'**accueil des enfants** par le biais de ses compétences en matière d'emploi (emplois subventionnés APE et PTP) et d'infrastructures (communales, ASBL et dans les zonings) (Mesure 67, p.112).
- Le mécanisme du **PFI** (Plan Formation Insertion) devrait être renforcé tant au point de vue quantitatif (augmentation du nombre annuel de PFI) que qualitatif (insérer dans l'emploi, via ce dispositif, des publics qui y sont encore minoritaires, comme les **femmes**, les moins qualifiés ou les personnes d'origine étrangère) (Mesure 72, p.115).

3. AVIS

3.1. CONSIDERATIONS GENERALES

3.1.1. QUELQUES RAPPELS

..... des engagements pris dans le Contrat d'Avenir

Le CWEHF souhaite d'abord rappeler quelques engagements pris par le Gouvernement wallon en matière d'égalité hommes/femmes dans le Contrat d'Avenir pour les Wallons et les Wallonnes :

- Le Gouvernement wallon s'est clairement fixé comme objectif d'assurer l'égalité entre les femmes et les hommes vivant en Wallonie (repris comme 6^{ème} objectif transversal).
- L'application effective du principe d'égalité entre hommes et femmes figure également parmi ses principes de bonne gouvernance. Il s'est engagé par là à *«tenir compte, dans l'ensemble des politiques régionales, des réalités différenciées vécues par les femmes et les hommes, et ce, dans les différentes phases de la décision (dans l'élaboration du diagnostic, la formulation des objectifs, la définition des actions et l'évaluation des politiques)»*.
- Parmi les objectifs fixés en matière de taux d'emploi, il s'agit d'atteindre un taux d'emploi féminin de 60% à l'échéance 2010, alors qu'il était de 47,4 % en 2003.
- Dans le cadre des mesures à prendre afin d'augmenter le nombre d'entreprises en Wallonie, une attention particulière doit être accordée à l'entrepreneuriat au féminin.
- Souhaitant assurer l'adéquation entre les qualifications des travailleurs et les besoins des entreprises, le CAR souligne qu'il est *«capital de mieux orienter les jeunes et les demandeurs d'emplois, et en particulier les femmes, vers des filières ou des formations donnant accès à des métiers offrant de réelles opportunités d'emplois intéressants»*.
- Le CAR indique également que le soutien d'une politique de recherche et d'innovation intégrée passera notamment par *«une valorisation du capital féminin, sous-représenté dans les carrières scientifiques par rapport aux compétences disponibles»*.

.... des deux méthodes pour agir en faveur d'une plus grande égalité entre hommes et femmes

Le CWEHF tient également à rappeler que l'on peut distinguer deux manières complémentaires d'agir en faveur de l'égalité entre hommes et femmes :

-1- soit en adoptant des **mesures spécifiques** dédiées à l'un ou l'autre sexe en vue de réduire des inégalités existantes. On les appelle également « actions positives » ;

-2- soit en prenant en compte la composante **«genre» de manière transversale** dans l'ensemble des objectifs et mesures. Il s'agit là de s'interroger sur l'impact qu'aura une mesure, apparemment neutre, sur les hommes et sur les femmes; ou encore, de chercher à savoir si une mesure risque d'avoir pour effet de diminuer, ou au contraire de renforcer, les inégalités existantes. On parle alors de «gender mainstreaming» ou d'«approche intégrée de l'égalité entre hommes et femmes».

3.1.2. UN CONSTAT

Par rapport notamment aux engagements pris dans le Contrat d'Avenir en matière d'égalité entre hommes et femmes, le CWEHF estime que les objectifs et mesures présentés dans le PST 1 sont **insuffisants**.

Le Plan Stratégique semble en effet se contenter de 2 mesures spécifiques (un site internet dédié à l'échange d'expérience, et une sensibilisation à la plus-value de la diversité en entreprises) dans une perspective d'augmenter sensiblement la participation des femmes à la création d'activités et d'emplois en Wallonie.

De plus, la prise en compte de manière transversale de la variable genre transparaît peu, voire pas du tout, dans le reste du projet. A titre illustratif, le CWEHF tient à mentionner une bonne pratique étrangère en la matière, puisque l'Irlande s'est concrètement engagée dans une politique de «gender mainstreaming» à travers son «National Development Plan». Ce principe se traduit par différents engagements concrets comme : l'introduction de la notion de genre dans les critères de sélection des projets, la prise en compte de l'égalité des chances dans chaque évaluation¹...

3.1.3. DES SOUHAITS

.... à propos de la rédaction du PST 1

Le CWEHF relève et regrette l'utilisation exclusive du «neutre masculin» pour la rédaction du texte. Certains passages gagneraient à être féminisés dans le but de faire comprendre qu'ils concernent autant les femmes que les hommes. On peut citer à cet égard les passages relatifs à la transmission d'entreprises, à la recherche et l'innovation....

.... à propos de la mise en œuvre du PST 1

Le CWEHF insiste pour que le Gouvernement wallon soit attentif à la **composition de la task force administrative** et du **Comité d'accompagnement du Plan**, en veillant à ce que les deux sexes soient représentés.

Par ailleurs, comme il l'a déjà fait à de nombreuses reprises, le CWEHF **entend insister sur la nécessité de disposer d'indicateurs sexués**, afin de réaliser une évaluation adéquate des mesures. Dans la perspective d'une approche intégrée de l'égalité, il convient en effet de pouvoir mesurer l'impact des actions entreprises, sur les hommes et sur les femmes. En conséquence, le CWEHF demande une **relecture de l'ensemble des indicateurs proposés** dans le Plan Stratégique, en vue d'intégrer, dès que cela s'avère pertinent, des indicateurs sexués.

... à propos de la cohérence avec les autres PST

Le CWEHF souhaite insister sur le **nécessaire lien** entre les mesures du PST 1 et celles des PST 2 «Développement du capital humain, des connaissances et des savoir-faire» et PST 3 «Inclusion sociale». En effet, un grand nombre de facteurs susceptibles d'avoir un impact sur la présence équilibrée des hommes et des femmes dans l'économie wallonne relèvent du second Plan Stratégique : la lutte contre les stéréotypes sexués dans les politiques de

¹ Pour plus d'information, voir : <http://www.ndpgenderequality.ie>

formation professionnelle et dans l'orientation des demandeurs d'emploi, la volonté de renforcer la présence des femmes dans la recherche et l'innovation etc. sont des facteurs déterminants dans une perspective d'augmentation de l'emploi féminin. Par ailleurs, le souci de création d'activités et d'emplois doit aller de pair avec la recherche de cohésion sociale. La volonté d'intégrer les publics fragilisés, tel qu'elle sera déclinée dans le PST 3 «Inclusion sociale», nécessite, pour être efficace, des concrétisations dans le PST 1.

3.2. CONSIDERATIONS PARTICULIERES

Les considérations particulières sont de deux ordres. Le CWEHF entend, dans un premier temps, réagir sur **les mesures spécifiques** prévues dans le PST 1 afin d'augmenter la présence des femmes dans l'économie wallonne, et dans un second temps, donner une **perspective de genre** sur une série d'autres objectifs et propositions exposés dans le projet de texte.

3.2.1. LES MESURES SPECIFIQUES

- **Mesure 15 : Sensibilisation à l'entrepreneuriat féminin :**

- Dans le cadre de la sensibilisation des citoyens wallons à la création d'activités, une mesure vise plus particulièrement le **public féminin**. En effet, la mesure 15 prévoit la création d'un portail internet dédié aux femmes désireuses de trouver des informations liées à la création d'entreprise ou de témoigner de leur expérience.

Le CWEHF se réjouit de cette initiative dans la mesure où l'échange de conseils et d'expériences est très important pour les personnes qui créent ou qui gèrent une activité économique. Les femmes étant généralement moins présentes que les hommes dans les réseaux d'échanges, le CWEHF accueille cette initiative très favorablement.

Le Conseil de l'égalité estime toutefois que la sensibilisation à l'entrepreneuriat féminin ne peut se résumer à l'élaboration d'un portail internet. Cette mesure est certes importante, mais pas suffisante. D'autres actions de sensibilisation doivent être menées, notamment auprès des élèves de l'enseignement secondaire et supérieur, en vue de mettre en évidence des modèles féminins de la création d'activités. Le CWEHF n'oublie pas de pointer les efforts qui restent à fournir en vue d'une meilleure représentation et visibilité des femmes au sein des organisations patronales et syndicales.

- Le troisième paragraphe explicitant la mesure 15 indique que le Plan Stratégique n°2 devrait renforcer l'aspect sensibilisation par d'autres mesures concrètes, comme l'élargissement de l'offre de formation en dehors des horaires classiques (formation à distance, e-learning...).

Le CWEHF examinera avec intérêt les propositions qui seront formulées à cet égard dans le PST 2, mais souhaite dès à présent signaler que d'autres facteurs que les horaires de formation sont susceptibles de freiner les démarches de formation des femmes. Il est par exemple également important de pouvoir compter sur une offre de formation décentralisée, pour répondre aux fréquents problèmes de mobilité. En règle générale, il conviendrait d'adapter les dispositifs de formation aux contraintes rencontrées par les femmes (soins aux personnes dépendantes, tâches ménagères et familiales...).

- Finalement, le CWEHF demande une révision des indicateurs censés permettre une évaluation de la mesure 15. Compte tenu des différentes formes que devrait prendre la sensibilisation à l'entrepreneuriat féminin, l'indicateur prévu à ce jour, à savoir le nombre de visites du site, paraît nettement insuffisant. Des indicateurs relatifs au nombre de femmes indépendantes, chefs d'entreprises... constituent aux yeux du CWEHF un minimum.
- **Mesure 68 : Valoriser la diversité – égalité des chances et des genres face à l'emploi et à la formation :**
- Le Gouvernement wallon entend ici organiser une campagne de sensibilisation à la plus-value de la diversité dans l'entreprise et à la légitimité des personnes issues de groupes minoritaires à occuper des postes de leaders. Il compte également labelliser et récompenser par un prix annuel des entreprises s'étant particulièrement illustrées en matière de management de la diversité.

Le CWEHF estime que l'objectif est intéressant mais regrette que la mesure reste particulièrement floue sur les modalités de sa mise en œuvre.

Par ailleurs, considérant que les femmes ne constituent pas un groupe minoritaire, le CWEHF souhaiterait que l'approche du genre soit ici aussi transversale. A son estime, plutôt que de viser une catégorie « femmes », il convient de considérer que chaque groupe cible (personnes d'origine étrangère, handicapées...) est composé d'hommes et de femmes n'étant pas, dans les faits, confrontés aux mêmes réalités. Le CWEHF demande notamment un regard spécifique sur les réalités des femmes d'origine étrangère.

Finalement, le CWEHF souhaite préciser que la « diversité » peut également être vue sous l'angle de la recherche d'une plus grande mixité des métiers, en veillant à promouvoir une plus grande présence de femmes dans des métiers et fonctions aujourd'hui majoritairement occupés par des hommes et inversement.

3.2.2. UNE LECTURE DU PST 1 SOUS L'ANGLE DU GENRE

- **Concernant le choix des filières à soutenir et à promouvoir :**
(objectifs pp.17-23, mesures pp.63-67)

Le CWEHF prend acte des filières que le Gouvernement wallon entend soutenir et promouvoir. Considérant qu'une majorité de ces secteurs sont a priori plutôt masculins (notamment l'aéronautique et le spatial, les TIC, la sidérurgie, le bois...), le Conseil wallon s'interroge sur les opportunités d'emplois qui s'offriront aux femmes dans ces filières. Il souhaiterait dès lors que le Gouvernement puisse identifier la manière dont les femmes et les hommes se positionnent dans ces différentes filières (part des femmes et des hommes dans ces secteurs, part des femmes dans les postes à responsabilité de ces secteurs...). En vue de lutter contre la ségrégation professionnelle, il s'agirait ensuite d'encourager les filles à s'orienter vers ces filières porteuses, notamment via une mise en concordance des formations offertes (PST 2) avec les filières prioritaires (PST 1) et une sensibilisation adéquate des femmes. Concrètement, il conviendrait de ne pas oublier d'intégrer les femmes dans les formations aux métiers de la filière bois, logistique....

En outre, le CWEHF considère que le **tourisme**, secteur occupant beaucoup de femmes (notamment via la gastronomie, les produits du terroir, les activités de diversification de l'agriculture...) devrait également être considéré comme filière à soutenir et à promouvoir.

A cet égard, le CWEHF relève que la mesure 85, p.126, qui vise à développer les compétences linguistiques, ne cible pas le secteur touristique. Le CWEHF considère que le développement de l'apprentissage des langues étrangères est pourtant essentiel dans le cadre de la diversification des activités agricoles et notamment du tourisme à la ferme.

De même, les services aux personnes (enfants, personnes âgées, personnes dépendantes...) dont l'existence et la qualité conditionnent la participation des femmes à l'emploi dans les autres secteurs et qui sont susceptibles de créer un grand nombre d'emplois intéressant des femmes et des hommes, devraient être considérés comme une filière à soutenir et promouvoir, à côté des filières industrielles.

- **En matière de sensibilisation des citoyens :**
(Objectifs p.24-25, mesures pp.68-71)

Le Gouvernement entend sensibiliser plusieurs groupes cibles à la création d'entreprises.

Concernant le public «femmes», le CWEHF a réagi ci-avant.

Concernant les autres publics (**jeunes, demandeurs d'emploi et grand public**), le CWEHF insiste fortement pour que, quelles que soient les méthodes de sensibilisation envisagées (témoignages, campagnes de sensibilisation...), le Gouvernement soit particulièrement attentif à donner une image de la création d'activités qui soit aussi bien féminine que masculine; la composante féminine du groupe «jeunes» ou «demandeurs d'emploi» ayant certainement plus tendance à s'identifier à l'image d'une femme qui crée de l'activité qu'à l'image d'un homme.

- **Concernant le statut du conjoint-aidant :**
(objectifs p.25)

Dans le chapitre relatif aux PME, TPE et indépendants, le PST 1 entend « *améliorer le cadre social, économique, environnemental et administratif des travailleurs indépendants, qui constituent des acteurs majeurs en matière de création de valeur ajoutée et de la richesse de notre région* ». Le CWEHF constate qu'il n'y a aucune mention relative au rôle joué par les conjoint-es aidant-es dans l'économie wallonne, rôle pourtant indéniable. Le CWEHF tient, à cette occasion, à rappeler son souci de voir aboutir le dossier de co-titularisation automatique des droits de production pour les agricultrices wallonnes.

- **Concernant l'économie sociale :**
(objectifs p.30-31, mesures pp.88-90)

Sur la «localisation» :

Dans la structure du PST 1, l'économie sociale est présentée comme une des composantes de l'acteur «les entreprises», à côté des grandes entreprises, et des PME, TPE et indépendants.

Dans la mesure où il semble que dans ce PST, le concept d'économie sociale recouvre également le secteur associatif (cfr. p. 31), le CWEHF estime qu'il devrait plutôt figurer parmi les différents acteurs concernés, sur le même pied que les citoyens, les entreprises, les services publics, les partenaires sociaux, et les générations futures. Le CWEHF se réjouit d'ailleurs qu'à travers le PST 1, le Gouvernement reconnaisse l'importance pour

l'économie, des activités développées par le secteur associatif. Le CWEHF encourage dès lors, toute initiative qui viserait à améliorer et à consolider les emplois de ce secteur, secteur qui emploie beaucoup de femmes.

Sur les nouveaux besoins :

Dans la liste des nouveaux besoins qui ont émergé (p.88, 3° al), le CWEHF souhaite que l'on ajoute «de soutien des personnes dépendantes»; ce facteur pouvant constituer un frein à la volonté d'entreprendre et étant à la source d'un retrait de l'emploi d'un nombre important de femmes, avec les conséquences que cela entraîne en terme de diminution des perspectives de carrière, de pensions....

Sur le concept de «responsabilité sociale des entreprises» :

Le CWEHF relève que le concept de «responsabilité sociale des entreprises» fait partie du chapitre relatif à l'économie sociale. Or, à son estime, ce concept n'est pas réservé aux entreprises d'économie sociale, mais est susceptible de pouvoir s'appliquer à l'ensemble des entreprises. La problématique de l'équité salariale notamment, concerne l'ensemble des secteurs. Le CWEHF suivra donc avec attention le dispositif d'étude que le Gouvernement entend mener sur la RSE.

Sur les services de proximité :

Le dispositif des titres-services emploie à l'heure actuelle une main d'œuvre majoritairement féminine. Si ce type de mesure permet en effet de créer de l'emploi, le CWEHF estime que cela ne doit pas faire perdre de vue les conditions d'emplois. Par ailleurs, il ne faudrait pas croire que le mécanisme des titres-services constitue la panacée. Le CWEHF considère en effet qu'il faut être attentif à ne pas en arriver à un remplacement à bon marché de services existants, comme les services d'aides familiales, les services d'accueil des enfants ou encore les services d'aide aux personnes dépendantes, ainsi qu'à une non-reconnaissance des compétences nécessaires pour exercer ces professions.

Finalement, le CWEHF s'étonne de l'indicateur choisi pour mesurer le développement des services de proximité, à savoir le nombre d'entreprises utilisatrices d'un logiciel. Le CWEHF considère que des données relatives au nombre d'hommes et de femmes parmi les travailleurs et les utilisateurs de ce dispositif, le nombre d'emplois créés, le type d'activités prestées ... s'avèreraient plus pertinentes pour en suivre l'évolution.

Sur les entreprises d'insertion :

Constatant la part des femmes, notamment peu scolarisées, dans le «non emploi», il conviendrait de soutenir de manière volontariste la création d'entreprises d'insertion qui leur offrent des perspectives d'emploi. L'indicateur «augmentation du nombre de travailleurs recrutés» doit permettre de voir l'évolution du recrutement des femmes et des hommes dans les entreprises concernées.

• **Concernant la simplification administrative :**
(objectifs p.31-32, mesure pp.91-95)

Le CWEHF souhaite attirer l'attention sur le fait qu'au sein de beaucoup de TPE, ce sont les conjointes-aidantes qui assurent la majorité des tâches administratives. Dès lors, le CWEHF tient à manifester son soutien envers toute disposition qui aurait pour effet de :

- diminuer le temps consacré aux démarches administratives;
- améliorer le traitement et les délais de paiement des primes dont sont bénéficiaires les petits indépendants, afin d'éviter de mettre en péril l'équilibre financier des ménages.

- **Concernant l'innovation et la recherche :**

Tout au long de ce Plan Stratégique «création d'activités et d'emploi», le Gouvernement insiste sur l'importance de l'innovation et de la recherche, que ce soit au niveau des universités ou des entreprises. Le Gouvernement relève notamment que «la réalisation de l'objectif de Barcelone (c'est-à-dire porter l'investissement dans les activités de recherche et de développement à hauteur de 3 % du PIB à l'horizon 2010) demandera l'engagement en Wallonie d'un grand nombre de chercheurs supplémentaires, sans compter le remplacement de ceux qui atteindront d'ici là l'âge de la pension» (p.42-43).

Par ailleurs, reconnaissant une sous-représentation des femmes dans les carrières scientifiques, le Contrat d'Avenir prônait une valorisation du capital féminin.

Le CWEHF constate que l'on ne trouve plus trace de cette perspective dans le PST 1. Sans vouloir présager du contenu du PST 2 relatif au développement du capital humain, des connaissances et des savoir-faire, le CWEHF souhaite dès à présent demander au gouvernement qu'il tienne compte de cette sous-représentation féminine dans les actions qui seront entreprises pour attirer les jeunes vers ces filières porteuses.

- **Concernant l'accompagnement des demandeurs d'emploi :**

(objectifs p.49, mesure 66 p.111)

Le CWEHF souhaite rappeler qu'au delà du problème de la garde des enfants, qui fait l'objet d'une mesure dans ce PST, beaucoup d'autres obstacles viennent entraver l'accès des femmes à l'emploi. On peut à cet égard rappeler les facteurs de prise en charge des personnes dépendantes, les problèmes de mobilité, de prise en charge des tâches ménagères et familiales... Il convient également de souligner les problèmes importants rencontrés par les personnes qui souhaitent réintégrer le marché du travail après plusieurs années d'absence. Ces différents aspects doivent être pris en considération dans une démarche de (re)mise à l'emploi des femmes.

- **Concernant le commerce extérieur :**

(objectifs pp.52-54, mesure pp.117-123)

Le CWEHF souhaite attirer l'attention du Gouvernement sur la trop faible présence de femmes dans les missions internationales et dans les emplois liés à l'exportation. Compte tenu de l'importance que revêt le commerce extérieur dans le contexte des entreprises wallonnes, le CWEHF demande au Gouvernement de veiller à associer des femmes d'affaires aux missions qu'il organise à l'étranger.

- **Concernant l'accueil des enfants :**

(mesure 68, p.112)

Le CWEHF se réjouit de la volonté affichée par le Gouvernement wallon de soutenir la programmation de l'ONE pour la création de places d'accueil. Il souhaite toutefois insister sur la nécessité de se préoccuper également des besoins plus spécifiques des parents, comme par exemple la prise en charge des enfants malades ou encore une plus grande flexibilité des horaires de garde. Ce dernier point est particulièrement important pour les indépendant-es, et notamment les commerçant-es, et pour les travailleurs et travailleuses confrontés à des horaires à pauses ou à des horaires atypiques. Il convient toutefois d'être attentif à ne pas, par là, encourager sans limite les exigences de flexibilité.

- **Concernant les fonctions critiques et la gestion des pénuries de main d'œuvre :**
(mesure 69, page 113)

Par rapport à cette problématique complexe, le CWEHF tient simplement à souligner qu'un moyen parmi d'autres pour lutter contre **certaines** pénuries de qualification serait de favoriser la mixité des métiers et donc d'entreprendre des actions visant à attirer les femmes dans certains métiers majoritairement masculins et des hommes vers des métiers connotés plus féminins. Une lutte contre les stéréotypes sexués dans l'orientation scolaire et les parcours de formation professionnelle, et ce notamment dans les filières scientifiques, pourrait à cet égard constituer une piste de travail.

- **Concernant le PFI et plus globalement les aides à l'emploi :**
(mesure 72, page 115)

Le CWEHF insiste sur la nécessité d'une évaluation systématique et régulière des mesures d'aides à l'emploi, tant sur le plan qualitatif que quantitatif, et notamment sous l'angle de l'égalité entre hommes et femmes. Il est en effet important de pouvoir connaître l'impact de ces mesures sur l'emploi et sur le parcours des personnes bénéficiaires de ces mesures.

- **Concernant la mobilité :**
(mesure 88, p.128)

Le CWEHF constate que le thème de la mobilité n'est traité dans ce PST 1 que dans le cadre de la mobilité dans les zonings.

Le Conseil de l'égalité estime que le Plan stratégique ne peut se limiter à ce seul aspect. Il considère en effet que la mobilité est un facteur important lorsque l'on traite par exemple de l'insertion professionnelle des demandeurs et demandeuses d'emplois. La dépendance d'un grand nombre d'hommes et de femmes vis-à-vis des transports en commun ou encore les problèmes de mobilité rencontrés en milieu rural ne peuvent être négligés dans la perspective d'un accès équitable aux mesures de formation ou aux organismes d'insertion professionnelle.

- **Concernant la conciliation vie privée-vie professionnelle :**

Le CWEHF regrette l'absence, dans ce PST 1, de mentions relatives à une meilleure conciliation entre vie privée et vie professionnelle, tant pour les hommes que pour les femmes.
