



## ***SURMONTER LES OBSTACLES AUX CHOIX DE CARRIÈRE DES FEMMES***

Conférence finale du projet européen JOIN THE GAME

Jeudi 7 décembre 2023

Comité économique et sociale européen (CESE), Rue Belliard 99/101, 1040 Bruxelles

### **RÉSUMÉ ET PRÉSENTATION DE L'ÉVÈNEMENT**

Lorsqu'il s'agit de choisir une voie professionnelle, les jeunes femmes se trouvent souvent à un carrefour, confrontées à des préjugés et à des stéréotypes sociétaux. Ces derniers les éloignent des domaines traditionnellement considérés comme « masculins », bien que ces professions soient en forte demande, offrant souvent une reconnaissance sociale accrue et de meilleurs salaires. De plus, elles rencontrent des obstacles pour progresser dans ces domaines, ce qui entrave leur épanouissement professionnel. Comprendre pourquoi ces disparités persistent et explorer des stratégies efficaces pour les atténuer est essentiel pour favoriser une société plus équitable et inclusive. La conférence finale du projet JOIN THE GAME, cofinancée par le programme Erasmus+ de l'Union européenne et organisée en collaboration avec le Comité économique et social européen (CESE), vise à explorer des stratégies pour soutenir les femmes dans la poursuite de leurs aspirations professionnelles, sans être limitées par des stéréotypes de genre, et à encourager leur participation dans des secteurs traditionnellement « masculins ».

### **PROGRAMMES/INTERVENANT·E·S**

#### **Introduction et présentation du projet JOIN THE GAME**

- LEFEVRE Christophe, Membre du Comité économique et sociale européen
- SCHIGIREV Elena, Chargée de projets, Pour la Solidarité-PLS
- PISZ Karolina, Vice-Présidente, Fondation polonaise pour l'émancipation des filles Fundacja Laboratorium Zmiany-FLZ, Coordinatrice du projet JOIN THE GAME

## Keynote : Pourquoi la mixité des métiers n'avance pas malgré 20 ans d'efforts

- LENARDUZZI Isabella, Fondatrice de JUMP, Solutions for Equity at Work

## Panel 1 – Mixité des métiers : Comment libérer les jeunes des stéréotypes de genre ?

- DELIER Matilda, Chargée de projets à la Direction de l'Égalité des Chances du Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles
- SEGERS Michaël, Directeur, equal.brussels
- MOHAMADI Rihab, Chargée de projets chez Arab Women's Solidarity Association-Belgium (AWSA-Be), coach en développement personnel et formatrice
- ČARGONJA Petra, Coordinatrice des programmes d'égalité des genres, Association croate pour les droits de l'homme Pariter, Partenaire du projet JOIN THE GAME

## Panel 2 – Mixité des métiers : Les initiatives qui marchent

- GODDING Claire, Experte sénior en Diversité, Inclusion & Besoins Sociétaux, Co- Présidente Wo.Men in Finance, Febelfin
- MAIDANE Leïla, Serial Entrepreneur (Fondatrice de Femmes Fières, InterSkillar & #SoShe Festival), membre du conseil d'administration d'Agoria Brussels et conférencière
- GOFFINET Françoise, Attachée à l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH)
- BERTONCELLO Gaëlle, Maçonne, Fondatrice et gérante de LGC Invest

Modération : LENARDUZZI, Isabella

## POSITION DES INTERVENANT·E·S

**LEFEVRE Christophe, SCHIGIREV Elena & PISZ Karolina** : Après un bref mot de bienvenue par un Membre du CESE, les partenaires du projet JOIN THE GAME ont souligné qu'un des défis principaux entravant les filles dans la poursuite de carrières traditionnellement dominées par les hommes réside dans les préjugés et les stéréotypes de genre nuisibles. Le manque de socialisation des filles vers ces professions, et la perception qui en découle que ces domaines ne leur sont pas destinés, agissent comme une barrière à leur entrée et à leur réussite dans ces métiers. C'est en réponse à ces défis que le jeu urbain [JOIN THE GAME](#) a été conçu, avec pour objectif global de permettre aux jeunes filles de découvrir leurs talents, de s'affirmer et de faire des choix éclairés quant à leur avenir professionnel.

**LENARDUZZI Isabella** : La conférencière principale et modératrice de la conférence a mis en lumière la persistance de la non-mixité des métiers malgré deux décennies d'efforts. Les ségrégations verticales et horizontales sur le lieu de travail doivent être minutieusement identifiées et combattues : les femmes se heurtent au plafond de verre et éprouvent des difficultés à accéder à des postes à haute responsabilité, bien qu'elles représentent désormais 60 % des diplômés d'enseignement supérieur en Europe. En moyenne, elles sont plus qualifiées que les hommes, mais leur nombre diminue à chaque échelon de carrière au sein des entreprises. De plus, les femmes ont tendance à s'orienter vers des rôles de soutien, tels que les ressources humaines ou la communication, moins valorisés que les postes

techniques. Ces rôles de soutien sont considérés comme apportant peu de valeur ajoutée aux entreprises. Ces différences de positions s'accompagnent de disparités de rémunération. Les femmes travaillent en moyenne 17 heures de plus par semaine, et leur carrière est complétée par le travail domestique, ainsi que la charge mentale liée aux enfants. Ces inégalités sur le marché du travail s'expliquent une fois de plus par la persistance des stéréotypes de genre.

## Panel 1 – Mixité des métiers : Comment libérer les jeunes des stéréotypes de genre ?

**DELIER Matilda** : La collaboration fructueuse entre la Fédération Wallonie-Bruxelles et l'Université des Femmes a été soulignée, mettant en lumière une initiative importante : une base de données exhaustive, comprenant diverses ressources liées à la thématique de l'événement, notamment des stratégies pour aborder ces questions dans le contexte scolaire. Dans le domaine de l'éducation, persiste un besoin pressant de remise en question des stéréotypes afin d'éviter leur perpétuation automatique. Malheureusement, l'observation persistante est que les outils pédagogiques actuels continuent trop souvent à utiliser des énoncés et des illustrations stéréotypés, soulignant ainsi la nécessité urgente d'une transformation approfondie dans le secteur éducatif pour promouvoir une véritable égalité filles-garçons, qui se reflétera dans les futurs rapports de genre.

**SEGERS Michaël** : equal.brussels prévoit le lancement d'une campagne sur l'égalité dans les métiers en 2024. Cette démarche s'articule autour de la question fondamentale : où se jouent les stéréotypes ? Il est souvent observé que ces préjugés prennent naissance lors du processus de recrutement, influencés par la manière dont les offres d'emploi sont formulées. Dans ce contexte, il devient impératif de repenser la présentation des opportunités professionnelles pour éviter la perpétuation de stéréotypes de genre. De plus, il est souligné que la mise en place de modèles de rôles inspirants joue un rôle crucial. En effet, la création de modèles positifs et attrayants est essentielle pour susciter des aspirations variées et diversifiées dans le choix des carrières. Cette approche globale vise à remédier aux inégalités de genre dans le monde professionnel en agissant à la source des stéréotypes et en promouvant des modèles exemplaires attractifs.

**MOHAMADI Rihab** : Se pose la question des stéréotypes de genre dans la culture arabe et des approches utilisées pour les déconstruire. Il est crucial de se demander si la méthodologie pour aborder ces stéréotypes diffère en fonction du public visé. Bien que le socle de travail reste le même, l'approche doit être adaptée pour susciter une réflexion constructive. Plutôt que d'opter pour une confrontation directe, il est impératif d'adopter une approche plus subtile afin de ne pas dissuader. Questionner et engager un dialogue s'avèrent être des méthodes plus efficaces, exigeant une certaine diplomatie pour favoriser une compréhension mutuelle et encourager une remise en question constructive des stéréotypes.

**ČARGONJA Petra** : Ce qui est similaire et différent en Croatie dans la lutte contre les stéréotypes, ainsi que les efforts déployés pour libérer les gens des préjugés, est au cœur de cette réflexion. Selon le témoignage, une des priorités en Croatie semble être l'éducation des éducateur·rice·s, en commençant par les bases. Cependant, cette tâche n'est pas facile, car les ONG tentent de combler les lacunes que le système n'adresse pas. Il est impératif que cela soit abordé de manière

institutionnelle. La déconstruction des stéréotypes dans toutes les matières scolaires est cruciale. Briser les stéréotypes se fait étape par étape, nécessitant de rendre les stéréotypes visibles et pensables pour les enfants. C'est une tâche complexe, et les actions actuelles ne semblent pas suffisantes. En Croatie, l'absence de projets institutionnels réels rend la collaboration avec les écoles difficile. Les éducateur-ric-e-s les plus socialement conscient.es semblent épuisé.es, soulignant la nécessité de prendre en compte le grand écart de sensibilisation aux stéréotypes dans la population.

## Panel 2 – Mixité des métiers : Les initiatives qui marchent

**GODDING Claire** : Dans le secteur financier belge, les femmes représentent 52%, une proportion globalement similaire dans toute l'Europe. Cette statistique est particulièrement intéressante, car l'image conventionnelle d'un banquier est souvent associée à un homme. Les femmes et les hommes empruntent des voies d'entrée différentes dans le secteur bancaire, avec souvent des femmes y accédant par hasard. Le parcours révèle la présence de plafonds de verre dès les échelons intermédiaires, avec le biais lié à la maternité persistant fermement. La bonne nouvelle est qu'une approche sectorielle se révèle efficace, agissant comme un accélérateur méritant une exploitation complète. Des similarités sectorielles soulignent la nécessité de travailler spécifiquement pour provoquer des changements, devenant ainsi notre responsabilité de préparer les entreprises à ce défi. Les femmes de tous âges, origines et situations physiques doivent être prises en compte, tout comme les hommes. Les stéréotypes peuvent également peser lourdement sur les hommes. Febelfin ont créé Multicultural Bankers Belgium pour présenter différents modèles, y compris des hommes engagés dans ces mouvements. La formation de groupes de travail avec des institutions et des collègues diversifiés est cruciale, favorisant l'apprentissage mutuel et le partage d'expériences variées, bénéfiques pour tous.tes.

**MAIDANE Leïla** : De plus en plus de femmes s'orientent vers la technologie, bien que souvent, on confonde IT et ICT. L'augmentation des femmes dans l'ICT, une branche axée sur la communication, soulève deux questions clés : comment susciter l'intérêt des femmes pour ce domaine et garantir leur insertion et maintien dans l'emploi ? Les modèles féminins jouent un rôle crucial, et des ressources dédiées à leur visibilité se multiplient. Cependant, le discours sur les femmes dans la technologie est souvent centré sur les difficultés. De nombreuses organisations proposent des formations techniques, mais une fois que les femmes s'engagent, elles rencontrent des obstacles, avec seulement 10 % obtenant leur diplôme. Même avec un diplôme, l'emploi reste difficile en raison de l'utilisation de l'IA dans le recrutement, générant souvent des biais de genre. Après leur engagement, les femmes restent ou partent en fonction de l'environnement, souvent lié à la maternité. Une approche différente est nécessaire, évitant les différences entre hommes et femmes dès la rédaction des descriptions de poste. Dans le secteur technologique, le recours à un diplôme n'est pas toujours nécessaire, favorisant la diversité. Les entretiens doivent se concentrer sur les compétences requises de manière équitable et objective. Bien que les formations pour les femmes soient bénéfiques, il est crucial d'intégrer un volet pratique, comme l'alternance, pour renforcer leur employabilité.

**GOFFINET Françoise** : Une analyse approfondie du Plan de relance a révélé que les secteurs visés par les investissements présentent une sous-représentation notable des femmes. Une vigilance

particulière est requise, car il existe un risque inhérent que ces investissements favorisent davantage les hommes. Cela met en exergue la nécessité de garantir l'équité dans l'allocation des fonds, assurant ainsi que les femmes bénéficient pleinement des initiatives de relance économique.

**BERTONCELLO Gaëlle** : Maçonne ayant appris son métier auprès de son père, elle a fondé sa propre entreprise à l'âge de 22 ans sans suivre de formation formelle. Elle souligne le manque d'opportunités pour les jeunes filles dans les formations en alternance. Le secteur de la construction reste un milieu particulièrement ardu pour les femmes, qui y font souvent face à des remarques et des attitudes basées sur des stéréotypes de genre. S'imposer et démontrer sa valeur auprès des clients et des collègues représente un défi considérable. Cette intervention a été rendue possible grâce à Stéphanie Melin, Coach en égalité de genres chez Constructiv, responsable de la mise en œuvre de projets innovants visant à favoriser l'accueil et l'ouverture à la diversité des genres dans le secteur de la construction.

## ENSEIGNEMENTS DE LA CONFÉRENCE

Les préjugés et les stéréotypes de genre agissent comme des obstacles significatifs pour les filles qui souhaitent accéder à des professions traditionnellement dominées par les hommes. Le jeu urbain JOIN THE GAME a été spécialement conçu pour autonomiser les jeunes filles, leur permettant de découvrir leurs talents et de faire des choix éclairés quant à leur avenir professionnel.

Malgré deux décennies d'efforts, la non-mixité des métiers persiste dans diverses professions. Les femmes font face à des obstacles pour accéder à des postes à haute responsabilité, même si elles représentent désormais la majorité des diplômés de l'enseignement supérieur. Les ségrégations verticales et horizontales sur le lieu de travail doivent être identifiées et combattues pour parvenir à une véritable égalité professionnelle.

La nécessité urgente de remettre en question les stéréotypes de genre dans l'éducation pour favoriser une véritable égalité des genres a été soulignée. L'importance de remettre en question les outils pédagogiques existants qui perpétuent souvent des stéréotypes a été mise en avant.

En dehors de Belgique, en Croatie, l'accent est mis sur l'éducation des éducateurs, mais des lacunes dans le système nécessitent une attention institutionnelle pour combattre efficacement les stéréotypes. Aborder les stéréotypes de genre dans la culture arabe nécessite une approche subtile, questionnant et engageant un dialogue constructif plutôt que par une confrontation directe.

Febelfin en Belgique a réussi à augmenter la représentation des femmes dans le secteur financier grâce à une approche sectorielle spécifique. Les défis dans le secteur des TIC ont été discutés, mettant l'accent sur la nécessité d'une inspiration positive, d'une formation incluant une exposition professionnelle et d'une approche différente du recrutement. equal.brussels prévoit une campagne abordant les stéréotypes dans le processus de recrutement.

Une analyse du Plan de relance révèle des investissements dans des secteurs avec une sous-représentation notable des femmes, soulevant des inquiétudes quant à une exacerbation potentielle

---

des inégalités de genre. Le secteur de la construction reste un environnement difficile pour les femmes, leur position étant souvent politisée dans ces domaines traditionnellement dominés par les hommes.

## PARTENAIRES DU PROJET JOIN THE GAME



[Fundacja Laboratorium Zmiany](#) (Pologne) – coordination du projet



[Udruga Pariter](#) (Croatie)



[Universitat de Vic – Universitat Central de Catalunya](#) (Espagne)



[Pour la Solidarité](#) (Belgique)



Cofinancé par  
l'Union européenne

Rédigé par Elena Schigirev, Agathe Bausson et Quentin Giret.

Le soutien de la Commission européenne à la production de cette publication ne constitue pas une approbation du contenu, qui reflète uniquement les opinions des auteur·rice·s. La Commission ne peut être tenue responsable de toute utilisation qui pourrait être faite des informations qui y sont contenues.