

Think Tank européen Pour la Solidarité

www.pourlasolidarite.eu

Collection

Working
paper

Femmes et emplois verts : Un rendez-vous possible ?

Par Lisa BARUTEL

Mai 2011

Avec le soutien de
la Communauté française de Belgique



Le Think tank européen ***Pour la Solidarité*** (asbl) – association au service de la cohésion sociale et d'un modèle économique européen solidaire – travaille à la promotion de la solidarité, des valeurs éthiques et démocratiques sous toutes leurs formes et à lier des alliances durables entre les représentants européens des cinq familles d'acteurs socio-économiques.

À travers des projets concrets, il s'agit de mettre en relation les chercheurs universitaires et les mouvements associatifs avec les pouvoirs publics, les entreprises et les acteurs sociaux afin de relever les nombreux défis émergents et contribuer à la construction d'une Europe solidaire et porteuse de cohésion sociale.

Parmi ses activités actuelles, ***Pour la Solidarité*** initie et assure le suivi d'une série de projets européens et belges ; développe des réseaux de compétence, suscite et assure la réalisation et la diffusion d'études socioéconomiques ; la création d'observatoires ; l'organisation de colloques, de séminaires et de rencontres thématiques ; l'élaboration de recommandations auprès des décideurs économiques, sociaux et politiques.

Pour la Solidarité organise ses activités autour de différents pôles de recherche, d'études et d'actions : la citoyenneté et la démocratie participative, le développement durable et territorial et la cohésion sociale et économique, notamment l'économie sociale.



Think tank européen **Pour la Solidarité**

Rue Coenraets, 66 à 1060 Bruxelles

Tél. : +32.2.535.06.63

Fax : +32.2.539.13.04

info@pourolasolidarite.be

www.pourolasolidarite.be

Les cahiers de la Solidarité

Collection dirigée par Denis Stokkink

Vieillessement actif et solidarité intergénérationnelle : constats, enjeux et perspectives, Cahier hors - série, Mars 2011

Services sociaux d'intérêt général : entre finalité sociale et libre-concurrence, Cahier n° 27, Mars 2011

Logement vert, logement durable ? Enjeux et perspectives, Cahier n° 26, Mars 2011

Agir pour une santé durable - Priorités et perspectives en Europe, Cahier n° 25, Janvier 2011

La lutte contre la pauvreté en Europe et en France, Cahier n° 24, Novembre 2010

Inclusion sociale active en Belgique, Cahier hors-série, Novembre 2010

Responsabilité sociétale des entreprises. La spécificité des sociétés mutuelles dans un contexte européen, Cahier n° 23, 2010

Concilier la vie au travail et hors travail, Cahier hors-série, 2010

Faut-il payer pour le non-marchand ? Analyse, enjeux et perspectives, Cahier n° 22, 2009

Mobilité durable. Enjeux et pratiques en Europe, Série développement durable et territorial, Cahier n° 21, 2009

Tiphaine Delhommeau, ***Alimentation : circuits courts, circuits de proximité***, Cahier n° 20, 2009

Charlotte Creiser, ***L'économie sociale, actrice de la lutte contre la précarité énergétique***, Cahier n° 19, 2009

Europe et risques climatiques, participation de la Fondation MAIF à la recherche dans ce domaine, Cahier n° 18, 2009

Thomas Bouvier, ***Construire des villes européennes durables***, tomes I et II, Cahiers n° 16 et 17, 2009

Europe, énergie et économie sociale, Cahier n° 15, 2008

Décrochage scolaire, comprendre pour agir, Cahier n° 14, 2007

Séverine Karko, ***Femmes et Villes : que fait l'Europe ? Bilan et perspectives***, Cahier n° 12 (n° 13 en version néerlandaise), 2007

Sophie Heine, ***Modèle social européen, de l'équilibre aux déséquilibres***, Cahier n° 11, 2007

La diversité dans tous ses états, Cahier n° 10, 2007

Francesca Petrella et Julien Harquel, ***Libéralisation des services et du secteur associatif***, Cahier n° 9, 2007

Annick Decourt et Fanny Gleize, ***Démocratie participative en Europe. Guide de bonnes pratiques***, Cahier n° 8, 2006

Éric Vidot, ***La reprise d'entreprises en coopératives : une solution aux problèmes de mutations industrielles ?*** Cahier n° 7, 2006

Anne Plasman, ***Indicateurs de richesse sociale en Région bruxelloise***, Cahier n° 6, 2006

Les **emplois verts** sont aujourd'hui considérés comme une porte de sortie possible à la crise que nos sociétés viennent de traverser : s'insérant dans les grands principes du développement durable, ces emplois représentent de nouveaux gisements d'activité dans tous les domaines économiques et sont un pont vers une économie bas carbone, plus respectueuse de l'environnement.

Il y a un an, Barack Obama affirmait même que "*le pays leader dans l'économie des énergies propres sera le pays leader de l'économie globale*". Le discours européen est proche de celui-ci et José Manuel Barroso espère la **création de 3 millions d'emplois verts au sein de l'Union d'ici 2020**. Au niveau belge, le Bureau Fédéral du Plan estime à 77 000 le nombre d'emplois verts existants dans le pays, soit 2% de l'emploi total.

Lancé en 2005 en Région Wallonne, le Plan Marshall avait pour ambition de redynamiser l'économie de la région en investissant en R&D sur des secteurs dits « d'avenir » et en identifiant 5 « pôles de compétitivité » : l'aéronautique et le spatial, l'agro industrie, le génie mécanique, la santé, le transport et la logistique. Fort de son succès, le Plan Marshall a été réactualisé en 2009 sous le nom de « **Plan Marshall 2. Vert** ». Comme son nom l'indique, cette deuxième version du Plan Marshall intègre pleinement les considérations durables et place les emplois verts au cœur de ses recommandations.

En créant notamment **l'Alliance Environnement**, le Plan Marshall 2. Vert oriente les efforts de R&D de la Région Wallonne vers les emplois verts, c'est-à-dire vers tous les emplois qui participent, de près ou de loin, à la préservation de l'environnement, dans une logique de développement territorial durable. Afin de structurer ses actions, la Région Wallonne a étudié le marché des emplois verts pour identifier les meilleures niches de développement qui intègre le passage à une économie bas carbone. A la suite de ces études approfondies, le secteur du bâtiment et de la construction est apparu comme l'un des plus prometteurs. En effet, le logement représente aujourd'hui 21% des dépenses énergétiques wallonnes et on estime à 400 000 le nombre de maisons à isoler. Le chemin à parcourir est encore très long, mais certains pays d'Europe ont déjà fait l'expérience de ces évolutions et exportent aujourd'hui un savoir-faire et une expertise précieux. C'est en suivant certains modèles nationaux que le Plan Marshall 2. Vert a été construit : développement durable, formation, sensibilisation, investissement, R&D sont les mots clefs qui structurent cette stratégie.

Par essence, les emplois verts sont source d'activité pour tous. Intégrant des logiques de développement durable dans ses 3 composantes (sociale, environnementale et économique), et répondant à une demande certaine, ils semblent pouvoir être générateur d'activité pour tous, y compris pour les publics habituellement victimes de discriminations sur le marché de l'emploi. Il est dès lors pertinent de s'intéresser à ces nouveaux emplois sous l'angle du **genre**. Si les emplois blancs – terme généralement utilisé pour qualifier les emplois sanitaires et sociaux – sont habituellement « réservés » à un public plutôt féminin, les emplois verts semblent se profiler comme étant des emplois plutôt masculins et de nombreux stéréotypes, clichés et inégalités *in fine* semblent se profiler.

Comment le Plan Marshall 2. Vert prend-il en compte les questions de genre, notamment quand il s'agit de mettre l'accent sur les métiers de la construction ? Comment les femmes peuvent-elles aussi s'appropriier ces nouveaux emplois verts ? Comment prévenir les inégalités plutôt que de les guérir ? Comment travailler sur des emplois qui nécessitent a priori une certaine force physique lorsqu'on est une femme ? Autant de questions auxquelles ce working-paper se propose de répondre.

1. Identifier les idées reçues

Les stéréotypes et les caricatures ont la peau dure dans les emplois verts, allant jusqu'à risquer de fragiliser certains secteurs. Agnès MARLIER, du Fonds de formation professionnelle de la construction¹, souligne par exemple que dans le secteur de la construction, la pénurie de main d'œuvre est criante.

Ainsi, lors de la présentation de la journée Chantiers ouverts, Robert DE MÛELENAERE, l'administrateur-délégué de la Confédération Construction, indiquait que plus de 22.000 travailleurs avaient quitté leur entreprise lors de l'exercice 2008-2009 alors que seuls 19.000 avaient été engagés, créant ainsi un « déficit chronique » de main-d'œuvre dans le secteur. La situation est alarmante, surtout si l'on considère le fait que la moyenne d'âge des travailleurs dans ce secteur est supérieure à 40 ans. Dans ce contexte, l'exclusion de la partie féminine de la main d'œuvre ne saurait qu'aggraver la situation.

Idee reçue n°1 : Les emplois verts demandent une certaine force physique

Lorsqu'il s'agit d'emplois verts, on pense rapidement à des métiers qui s'exercent à l'extérieur, sur des chantiers ou des exploitations agricoles et qui requièrent donc une bonne forme physique : agriculture, entretien d'espaces verts, gestion de déchets, pose de panneaux photovoltaïques, éco-construction etc. Ainsi, Liliane PALUT déplore le fait que la « filière bâtiment » de la FUNOC (Formation pour l'Université Ouverte de Charleroi)² n'attire quasiment que des hommes entre 18 et 40 ans.

Cependant, les emplois verts recouvrent une réalité beaucoup plus large que ces quelques exemples d'une part, et même ces activités ne sont pas fermées à un public féminin d'autre part. En effet, comme le souligne Liliane PALUT, la **dextérité** et l'**habileté** sont des qualités très appréciées dans les métiers plus techniques, comme la soudure et le plafonnage par exemple.

Et même si elles n'ont effectivement pas souvent la force des hommes sur les chantiers, les femmes sont « *un réel gage de qualité, d'organisation et de souci de relation au client sur un chantier* », comme le dit Leïla OUADAH (créatrice de D.A.M.E.S, elle-même issue du milieu de la construction et lauréate du prix « Meilleure entreprise de l'année » au Prix de l'entrepreneuse 2010), lors d'une interview sur TV4 Finance³. Le projet de cette entrepreneuse, qui a créé une structure d'insertion employant des femmes sur des chantiers et métiers du bâtiment est une réelle preuve que les métiers du plâtre, de l'électricité, de la plomberie sont tout à fait accessibles aux femmes. Lauréat de nombreux concours, D.A.M.E.S (Dynamique, Actives, Mobilisation, Économique, Sociale) est une excellente démonstration du fait que **les femmes sont tout à fait aptes à travailler dans des métiers habituellement considérés comme physiques**, et donc *a fortiori* dans les emplois verts.

¹ <http://www.constructiv.be/>

² <http://www.funoc.be/>

³ <http://www.tv4finance.fr/2011/03/un-ange-dans-le-batiment-leila-ouadah/>

Par ailleurs, les emplois verts ne concernent pas uniquement les métiers de la construction ou de l'agriculture. Est vert tout emploi qui intègre la préservation de l'environnement. En effet, si l'on reprend la définition du Programme des Nations Unies pour l'Environnement (PNUE), les métiers verts ou les « cols verts » sont des « *emplois dans l'agriculture, l'industrie manufacturière, la recherche et développement, l'administration et les services qui contribuent de manière substantielle à préserver ou à restaurer la qualité de l'environnement* »⁴. Les emplois verts sont présents dans tous les secteurs de l'économie et par définition, transversaux. Ainsi, il est restrictif et erroné de les limiter aux emplois requérant une certaine force physique : les métiers des services à la personne peuvent tout à fait être verts, dans la mesure où ils incluent l'utilisation de produits respectueux de l'environnement et où ils s'organisent en limitant les déplacements en voiture par exemple. De ce point de vue-là, la notion de genre dans l'analyse sectorielle des emplois verts apparaît tout simplement comme dénuée de sens.

En outre, les métiers dits « physiques » le sont de moins en moins. A cet égard, l'Observatoire Prospectif et Analytique des Métiers et des Qualifications de la Métallurgie⁵ constate que **les nouveaux équipements et l'automatisation croissante rendent les métiers de l'industrie beaucoup plus accessibles aux femmes** qu'ils ne l'étaient autrefois. A titre d'exemple, les outils sont conçus de manière à réduire la pénibilité du travail : les visseuses automatiques sont suspendues afin de limiter l'effort et les vibrations, des étagères de rangements mobiles se déplacent afin d'éviter de porter du poids : autant d'aménagements qui doivent encourager les femmes à oser l'industrie.

⁴ 2008 : Rapport PNUE « Emplois verts : Pour un travail décent dans un monde durable, à faibles émissions de carbone »

⁵ Site Internet de l'Observatoire Prospectif et Analytique des Métiers et des Qualifications de la Métallurgie <http://www.metiers-btp.fr/Pages/accueil.aspx>

Projet « Femmes et Construction », Fonds de Formation professionnelle de la Construction

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.

La mission du projet est double :

- Augmenter le nombre de femmes à l'emploi dans le secteur de la construction en faisant émerger des vocations chez les femmes prédisposées au secteur (qui, pour la plupart, suivent une voie professionnelle dite « traditionnellement féminine » par dépit ou orientation « forcée ») et en accompagnant les femmes qui ont choisi un métier du secteur et qui peinent à trouver un emploi parce qu'elles sont femmes.
- Délivrer aux entreprises du secteur et aux opérateurs (formation, insertion) un message persuasif quant à la plus-value que la mixité représente ; les aider à accueillir favorablement les femmes dans les emplois.

Idée reçue n°2 : les femmes ne veulent pas travailler dans des métiers comme la construction ou l'agriculture

« *Les femmes ne veulent pas travailler dans le bâtiment, parce que les métiers qu'on leur y propose ne correspondent pas à leurs centres d'intérêt* ». Cette affirmation reste correcte dans un monde où les femmes se cantonnent à travailler dans les services à la personne et les hommes sur les chantiers.

Aujourd'hui, de nombreuses formations aux métiers de la construction ou de l'agriculture ne sont même pas ouvertes aux femmes, et les recruteurs dissuadent les candidates féminines de postuler dans les entreprises du bâtiment. Pourtant, dans les centres de formation, les femmes sont de plus en plus nombreuses à vouloir acquérir de nouvelles compétences dans ces secteurs-là. En effet, les emplois verts de manière générale sont souvent des métiers qui sous-entendent un contact direct avec la nature ou les matériaux, l'acquisition de compétences techniques intéressantes, des réalisations concrètes et visibles, une certaine autonomie de mouvement et du travail en équipe. **Autant d'arguments qui séduisent les femmes, autant que les hommes.** D'autant plus que les écarts de salaire entre hommes et femmes n'existent pas dans ce secteur, et que les emplois sont surs car non délocalisables.

Le témoignage de Danielle GIGOT de l'ASBL Maison de Géronsart (centre de formation professionnel agréé par l'AWIPH avec une section « Parcs & Jardins ») est particulièrement représentatif de l'engouement des femmes pour les emplois verts. Cette ASBL, qui donne de nombreuses formations dans le bâtiment et dans le secteur vert, a pendant longtemps suivi une politique de dissuasion vis-à-vis des quelques femmes qui souhaitaient intégrer leurs formations. Cependant, une candidate s'est un jour présentée pour une formation d'horticulture et a été très convaincante dans sa demande. Elle a été acceptée dans la structure et a totalement modifié la manière de penser de l'équipe.

Les mentalités évoluent, la situation est en train de changer, et le projet « Femmes et construction »⁶, dirigé par Mme MARLIER, au sein du Fonds de formation professionnelle de la Construction, en est un exemple concret. Cette initiative a pour ambition de rapprocher les chercheuses d'emploi et les chefs d'entreprise et/ou formateurs sur un secteur comme la construction. Un « coaching sectoriel » a été mis en place sous un format un peu différent des formations classiques : il implique en effet les femmes à la recherche d'un emploi, les entreprises, les formateurs, les organismes d'orientation et d'insertion professionnelle dans le processus de formation. Cette méthode participative a pour objectif de modifier les « *orientations forcées* », de « *faire émerger des vocations* », et de casser certains préjugés.

Dans l'agriculture, secteur lui aussi historiquement masculin, on observe une évolution similaire. Christine GONAY, Présidente provinciale de l'Union des Agricultrices Wallonnes (FWA) de Liège, rappelle qu'en 2008, 3000 femmes étaient à la tête d'exploitations agricoles en Région Wallonne. L'agriculture est elle aussi largement touchée par la crise (réduction du nombre total d'exploitations de 15 000 à 14 500 entre 2009 et 2010) et le secteur ne peut aujourd'hui pas se permettre de se passer des femmes. Aujourd'hui, en raison de la diminution des revenus des agriculteurs, ce sont souvent les femmes qui sont contraintes de quitter les exploitations afin de trouver un revenu complémentaire. Et si au lieu de les rejeter, le secteur agricole accueillait cette **main d'œuvre motivée et compétente** ? C'est l'un des combats de la FWA⁷, qui demande aujourd'hui d'être davantage reconnue et entendue afin de mieux défendre le droit des femmes dans ce milieu généralement très masculin.

Idée reçue n°3 : Il est impossible d'embaucher une femme dans une équipe d'hommes

Les acteurs de terrain en témoignent, certaines entreprises craignent de ne pas savoir intégrer des femmes dans leurs équipes, habituellement très masculines. Peur de la mauvaise intégration, anticipation d'une grossesse, coûts liés à l'adaptation des équipements sont autant d'arguments souvent avancés pour justifier la réticence à l'embauche de femmes.

Cependant, les moyens d'intégrer les femmes au sein de ce genre d'équipes sont nombreux et les exemples de réussite ne manquent pas.

Il est tout d'abord intéressant de souligner qu'une femme candidate à un poste sur un chantier n'a souvent pas le même profil qu'un homme. En effet, lorsqu'une femme décide de s'investir dans un milieu a priori plutôt hostile, c'est qu'elle est convaincue de son choix, et très déterminée (il en va de même pour les hommes qui s'engagent dans des voies plus féminines). Ainsi, les recruteurs qui ont accepté d'embaucher des femmes le confirment : il y a peu de femmes qui postulent, mais elles sont **quasiment toutes embauchées** après avoir passé un entretien.

Embaucher une femme induit l'adaptation des infrastructures de l'entreprise aux salariées : séparation des douches et des vestiaires d'une part, et achat de tenues de travail dans des tailles appropriées d'autre part. Cependant, ces surcoûts ponctuels peuvent être financés par un **subside public** et être sans conséquence sur l'état financier de l'entreprise. Chantal

⁶ <http://www.legrainasbl.org/Le-projet-Femmes-dans-la>

⁷ <http://www.fwa.be/>

Thomas a pu réaliser un projet « mixité » au sein de l'ASBL Retravailler grâce au soutien de la Région Wallonne, et confirme que le simple fait que les lieux de travail ne soient pas adaptés à un public féminin est une barrière importante à l'intégration des femmes dans ces métiers. Investir dans ces équipements est une bonne manière de montrer sa volonté de promouvoir la diversité au sein des équipes.

Mixité, un projet de l'ASBL Retravailler-Liège

La ségrégation à l'œuvre dans certains secteurs professionnels semble bien difficile à combattre et le constat de pénurie dans certains métiers ne provoque pas l'embauche de demandeuses d'emploi, ni même l'élaboration de politiques de formation mixtes à ces métiers. Ces constats semblent imposer l'accompagnement spécifique, en groupe et par coaching, de personnes se dirigeant dans des formations et/ou des emplois, où leur sexe est minoritaire.

Retravailler-Liège a donc décidé de créer un espace nouveau où questionner la division sexuée du travail, où il devient possible de rompre avec les normes de conduite prescrites par l'idéologie dominante, où de nouveaux modèles ancrés dans les compétences réelles de la personne sont valorisés. C'est pourquoi le réseau Egalité des chances du Forem Conseil de Liège participe activement au comité d'accompagnement de ce projet soutenu par le Fonds Social Européen.

Cet accompagnement se veut une réponse concrète, opérationnelle, à un problème de société très souvent évoqué comme un problème "de mentalité", ou comme une fatalité (les personnes choisissent leur métier en fonction de leur sexe, même si leur formation offre peu de débouchés). Il s'agit ici d'activer des leviers contre la ségrégation, en permettant à des femmes de saisir des opportunités de formation vers des métiers, auxquels elles ne sont pas préparées initialement mais pour lesquels elles sont motivées.

Objectifs de l'accompagnement :

- o Anticiper les difficultés face à un nouveau travail
- o Analyser les peurs, les représentations des métiers
- o Construire un argumentaire pour défendre sa place dans la fonction visée, dans la sphère familiale et privée et dans le monde professionnel
- o Gérer les pressions, les critiques
- o Favoriser la démarche de formation ou de recherche d'emploi.

Par ailleurs, les entreprises qui ont intégré des femmes au sein de leurs salariés font un constat tout à fait intéressant : la présence féminine dans un univers généralement masculin **modifie les conditions de travail pour tous**. Une étude menée par AREF BTP Ile-de-France⁸, dont les résultats ont été présentés le 5 novembre 2009 lors du colloque « Faciliter l'intégration des femmes dans les métiers de production du bâtiment et des travaux publics » détaille ce point. La féminisation des équipes amène des modifications de comportements sur plusieurs plans : amélioration de l'hygiène, limitation des propos grossiers, meilleure

⁸ <http://www.eref-iledefrance.com/Int%C3%A9gration+des+femmes+dans+les+metiers+du+BTP.htm>

ambiance de travail etc. Selon Alice BROUNS, à l'origine de cette étude « *Les femmes fourniraient un travail plus propre, mieux fini, ce qui peut représenter un intérêt pour les travaux de finition chez des particuliers.* »

« Il n'est pas évident d'embaucher des ouvrières. Elles ne s'orientent pas forcément vers les filières de l'industrie qui pourtant offrent du travail.

Il faut qu'elles sachent que les entreprises industrielles sont plus propres, plus sécuritaires et qu'on a de moins en moins besoin de force physique. Par exemple, en soudure, on a besoin de beaucoup de précision, de finesse.

Et à partir du moment où on aime ça, il n'y a pas de barrière. Pourquoi ne pas s'orienter vers la mécanique ? Il n'y a plus vraiment de métiers interdits aux femmes.»

(Eva, co-gérante d'une entreprise de tuyauterie)

« Avec une femme conducteur de travaux, les ouvriers se comportent différemment : ils n'ont pas besoin de prouver qu'ils sont les plus forts. Ils sont plus respectueux. Par exemple, si je leur fais remarquer qu'ils n'ont pas mis leur équipement individuel de sécurité, ils vont le mettre. Avec un collègue masculin, ils auront tendance à dire « ça fait 20 ans que je travaille comme ça, alors... ». Ils apprécient aussi que je prenne le temps de leur parler de leur travail, de les écouter. »

(Nathalie, 26 ans, conductrice de travaux)



2. Sensibiliser et former pour mieux intégrer

Ainsi, certains métiers verts (notamment dans l'agriculture, la construction, les métiers de la forêt ou du recyclage) sont fortement connotés et associés à un public masculin, à tort. L'ensemble des acteurs sont unanimes : le **besoin de sensibilisation** est criant.

Celui-ci est double : le verdissement général de l'économie ne se fera pas sans communication et pédagogie d'une part ; l'intégration des femmes à certaines branches vertes (comme l'agriculture ou la construction) nécessite encore et toujours des actions de sensibilisation d'autre part.

Le défi général du verdissement des formations

En effet, les acteurs de la formation le disent : il n'existe pas d'outil simple qui permette de verdir les formations dispensées, et les conseillers ne sont pas formés pour orienter les personnes vers des démarches plus vertes. Liliane PALUT souligne qu'il est très difficile de modifier les comportements dans le secteur de la construction, et qu'il faudra du temps et de la formation pour que les techniques d'éco-construction soient acceptées de tous. Il est entre autres du rôle des pouvoirs publics de guider les centres de formation professionnelle dans l'acquisition d'une conscience plus verte : aujourd'hui, **la plupart d'entre eux ne connaissent même pas la notion d'emplois verts.**

Dans le cadre du Plan Marshall 2. Vert⁹, 10 métiers verts et les profils de 5000 travailleurs dans le secteur vert seront analysés en continu afin de mieux comprendre l'évolution des besoins du marché du travail. Grâce à cette veille, il s'agira notamment de répondre aux questions suivantes :

- Quelles sont les nouvelles compétences dont les salariés ont besoin ?
- Comment adapter les formations ?

Ainsi, 1740 personnes bénéficieront de conseils d'orientation dans les métiers verts et près de 560 000 heures de formation dans ce domaine seront proposées aux professeurs et élèves. Des appels à projet permettront de sélectionner des actions de formations pré-qualifiantes (550 000 heures) et qualifiantes (1 446 000 heures) et l'IFAPME proposera de nouvelles formations en alternance dans les emplois verts. Afin d'accompagner les TPE et PME dans les emplois verts, 170 000 chèques éco-climats seront octroyés afin de financer la formation des employés à de nouvelles compétences.

En attendant, campagnes de communication, création de nouvelles boîtes à outils vertes, organisation d'ateliers de travail, de conférences et de séminaires sont autant de moyens d'aider les organismes de formation et d'orientation professionnelle à s'emparer des emplois verts. Les occasions de rencontre doivent être multipliées afin que les structures de formation :

- connaissent les emplois verts et les structures qui les développent,
- les représentent concrètement en étudiant certaines bonnes pratiques,
- orientent les demandeurs d'emploi ou de formation vers des filières plus vertes,

⁹ <http://planmarshall2vert.wallonie.be/> - Chiffres donnés sur 5 ans.

- intègrent ces notions dans les formations ou créent de nouvelles formations.

L'intégration de la question du genre dans les emplois verts

Au-delà même de la méconnaissance des emplois verts, la **question du genre** est une difficulté dans certaines branches d'activité très concernées par le verdissement des activités. Le risque, qu'il s'agit de prévenir, est de priver la moitié de la population d'une source d'emplois certaine et durable.

Depuis le plus jeune âge, il s'agit de décroiser certaines branches professionnelles et mettre en avant les exemples de réussite féminine dans des univers masculins (et *vice versa*). La présentation des filières professionnelles techniques ne sont pas assez tournées vers un public féminin, et les conseillers d'orientation pas assez renseignés sur les possibilités d'évolution des filles dans ces milieux. Le Plan Marshall 2. Vert recommande le rapprochement entre les établissements scolaires et les centres de formation professionnelle : près de 560 000 heures dans les centres de compétences seront consacrées aux formations aux emplois des Alliances Emploi Environnement. Par ailleurs, le Plan Marshall 2. Vert préconise un renforcement des cursus en alternance, et le développement d'outils comme le tutorat afin de suivre au mieux le parcours du jeune : 48 000h formateurs y seront consacrées. Malgré tout, la question du genre n'apparaît pas spécifiquement dans ces recommandations, et il est de la responsabilité des établissements de la prendre en considération. Là encore, des rencontres sont à organiser et les fédérations représentant certaines branches d'activité doivent aller à la rencontre des jeunes publics afin notamment de montrer que ces métiers ne sont pas réservés aux hommes.

La sensibilisation est indispensable à mener auprès des **entreprises**. Celles-ci ont besoin d'être rassurées quant à l'efficacité d'une femme sur certains postes, comparativement aux hommes. Comme on l'a vu plus haut, les inquiétudes sont nombreuses lorsqu'il s'agit d'intégrer une femme dans une équipe masculine. Les directeurs d'établissements ou les responsables RH sont encore trop souvent sceptiques et réticents à l'idée de recevoir des femmes en entretien d'embauche. En ce sens, le travail d'Ariel Carlier au sein du FOREM¹⁰ est intéressant : le service « Egalité et Diversité » multiplie les actions de communication afin de sensibiliser formateurs et entreprises aux questions de genre.

3. Favoriser les contacts et les rencontres

Afin de maximiser l'impact sur les groupes cibles, il s'agit aujourd'hui de diversifier les rencontres et de mettre en contact des publics variés. Jeunes, chercheurs d'emplois, employeurs, salarié(e)s, responsable de formation, experts de la question de genre et d'emplois verts, associations locales, structures d'accompagnement, fédérations de représentants du personnel sont autant d'acteurs qui doivent être amenés à échanger. Le Wiki Lunch organisé par Pour la Solidarité le 29 mars dernier est un exemple de rencontre au cours de laquelle les points de vue ont pu être exposés et les avis confrontés.

En Wallonie, ce sont **370 femmes** qui travaillent comme ouvrières de la construction, et certains chefs d'entreprise dans la construction sont elles-mêmes des femmes. Autant de

¹⁰ <http://www.leforem.be/>

bons exemples qu'il s'agit d'utiliser au mieux. Les entreprises du secteur ont besoin d'être rassurées et les organismes de formation ont besoin de connaître les différents débouchés possibles pour les femmes ; ces personnalités sont à l'écoute des questions et peuvent venir partager leur expérience.

Aujourd'hui, les initiatives se prennent localement, et certains projets semblent être prometteurs. L'ASBL Mode d'emploi, qui possède une filière de formation et de remise à niveau, a une réelle volonté d'ouvrir les horizons de cette filière et de proposer des formations de 6 mois permettant aux femmes de découvrir de nouveaux métiers. Pour cela, des rencontres avec de nombreux intervenants et acteurs, des formations particulières, et des stages sont prévus afin d'encourager les vocations.

Afin de favoriser ces rencontres et échanges, l'ASBL Amazone¹¹ a mis en place en 2009 une base de données, à la demande de l'Institut pour l'égalité des hommes et des femmes. Cette banque de données (www.vegastar.be) propose aux femmes de s'inscrire pour faire valoir leurs expertises, tous domaines confondus. La catégorie « Territoire et environnement » regroupe notamment 11 secteurs dans lesquels les emplois sont souvent verts. Cet outil est un moyen pour les femmes de faire valoir leur compétences, et pour les entreprises de trouver des profils qualifiés lors de périodes de recrutement.

L'association les Elles de l'industrie¹² œuvre à la multiplication des occasions de rencontres et d'échanges en France : tous les 2 mois, l'association organise le "Café des Elles", qui permet d'aborder des sujets variés : conciliation vie privée/vie professionnelle, télétravail, formation etc. Véritables lieux d'échanges entre demandeuses d'emploi et entreprises, les événements organisés par les Elles de l'industrie sont de véritables succès qui mériteraient d'être exportés au-delà des frontières françaises.

Les exemples sont nombreux, et les acteurs de terrain s'accordent souvent pour dire que la question de genre doit être abordée sous l'angle de la sensibilisation et de la communication. Œuvrer pour l'égalité hommes - femmes revient à lutter contre des stéréotypes souvent ancrés dans nos sociétés. Il s'agit d'un travail de longue haleine, particulièrement important et valorisant dans le parcours de certaines femmes.

Les emplois verts semblent être un nouveau débouché pour les personnes à la recherche d'un métier sécurisé, durable et porteur de sens. Autant de raisons pour concentrer le maximum d'efforts pour ne pas que ces nouvelles opportunités ne concernent que les hommes.

¹¹ Site Internet de l'ASBL Amazone : <http://www.amazone.be/>

¹² Site Internet des Elles de l'Industrie : <http://www.ellesdelindustrie.fr/>

5 recommandations pour faciliter l'accès des femmes aux emplois verts

- 1.** Organiser un atelier d'échanges de bonnes pratiques « Femmes et emplois verts » entre structures de formation wallonnes afin de construire des outils d'aide à la formation verte.
- 2.** Rendre plus visibles les exemples d'entreprises vertes très féminines par l'organisation d'un prix ou concours.
- 3.** Organiser des conférences régulières sur l'intégration des femmes dans l'emploi par filière.
- 4.** Organiser des séances d'informations régulières dans les établissements scolaires.
- 5.** Adapter toutes les infrastructures publiques à une main d'œuvre féminine.

Liens vers les structures mentionnées dans l'analyse :

Région Wallonne : <http://planmarshall2vert.wallonie.be/>

Forem formation environnement : <http://www.formation-environnement.be/>

Fonds de formation professionnelle de la construction : <http://www.constructiv.be/>

Fédération française du bâtiment : <http://www.ffbatiment.fr/>

AREF BTP ile de France : <http://www.opcabat.asso.fr/>

Base de données Vegastar : <http://www.vegastar.be/>

Amazone asbl : <http://www.amazone.be/>

OISP FUNOC: <http://www.funoc.be/>

Association les Elles de l'industrie : www.ellesdelindustrie.fr

Asbl Mode d'emploi

Réseau IDée a.s.b.l

La Maison de Géronsart asbl

Pour en savoir plus : quelques sources de documentation et sites de références

Rapports à consulter

- 2008 – PNUÉ : « Emplois verts : Pour un travail décent dans un monde durable, à faibles émissions de carbone »
- 2009 – OIT : « Emplois verts : Améliorer le climat pour l'égalité des genres aussi ! »
- 2010 – Observatoire bruxellois de l'emploi : « Les Emplois verts à Bruxelles »
- 2010 – Confédération syndicale internationale, 2^{ème} congrès mondial : « Résolution – l'égalité de genre »
- 2010 – Conseil supérieur de l'emploi wallon : « Rapport 2010 »
- 2010 – OCDE : « Rapport intérimaire de la stratégie pour une croissance verte : Concrétiser notre engagement en faveur d'un avenir durable »
- 2010 – Centre européen pour le développement de la formation professionnelle : « Compétences pour les emplois verts »
- 2010 – FOREM : « Marché de l'emploi – chiffres et commentaire – juin 2010 »

Quelques sites à visiter

- PNUÉ : <http://www.unep.org/french/>
- OCDE : <http://www.oecd.org/>
- OIT : <http://www.ilo.org/>
- Sustain Labour : <http://www.sustainlabour.org/>
- HALDE : <http://www.halde.fr/>
- Région Wallonne : <http://www.wallonie.be/>
- FGTB – Cellule RISE : <http://www.rise.be/>
- Bureau wallon des femmes : <http://www.fgtb-wallonne.be/travail-de-terrain/femmes>
- Conseil des femmes francophones de Belgique asbl : <http://www.cffb.be/>
- Conseil Wallon de l'égalité entre hommes et femmes : <http://www.cesrw.be/>
- Institut pour l'égalité des femmes et des hommes : <http://igvm-iefh.belgium.be/>
- Lobby européen des femmes : <http://www.womenlobby.org/>
- Synergie Wallonie : <http://synergie-wallonie.over-blog.org/>
- Sophia asbl, Réseau belge de coordination des études féministes : <http://www.sophia.be/>
- Le Conseil des femmes francophones de Belgique asbl : <http://www.cffb.be/>
- Le monde selon les femmes asbl : <http://www.mondefemmes.org/>
- Amnesty International (ressources sur l'égalité hommes – femmes) : http://www.amnestyinternational.be/ciddhel/dossiers/droits_femmes/sites.htm
- Association femmes d'Europe : <http://www.assocfemmesdeurope.org/>
- Amazone asbl : <http://www.amazone.be/>