

Pour ACTIRIS, la thématique de l'insertion professionnelle des jeunes femmes est évidemment indissociable de l'objectif d'égalité de genre tel que défini par l'**Objectif de Développement Durable 5 des Nations Unies** et qui vise à parvenir à l'égalité des sexes et à autonomiser toutes les femmes et les filles dans le monde.

Que représente le défi de l'emploi des jeunes femmes en Région de Bruxelles-Capitale ?

In België vertoont de activiteitsgraad van vrouwen en meisjes de laatste decennia een gestage opwaartse tendens, en dit in de drie gewesten van het land. We stellen vast dat de **Belgische arbeidsmarkt**, zelfs na de crisis van 2008, **ietwat homogener is geworden op het vlak van genderverschillen**.

On constate néanmoins que le taux d'activité des femmes est plus important en Flandre qu'en RBC où en Wallonie il a tendance à stagner ces dernières années. Le taux d'activité de femmes en RBC en 2017 était de 59,9% en comparaison à 65,6% en Flandre.

Et lorsque l'on s'intéresse à l'insertion socio-professionnelle des jeunes femmes et plus largement des femmes en Région Bruxelloise, on constate que **de nombreux freins persistent**:

- **La ségrégation commence dans les filières d'enseignement** : Malgré l'augmentation globale du niveau d'études chez les femmes, la Région bruxelloise compte la proportion de jeunes femmes faiblement qualifiées la plus haute du pays, puisque un quart des femmes entre 25 et 33 ans n'a pas de diplômes de l'enseignement secondaire supérieur.
- We zien ook dat het onderscheid in de studierichtingen blijft erg groot. Met name de keuze van de studierichting blijkt bepalend voor de toekomst van de meisjes. De meisjes blijven een minderheid in de wetenschappelijke, technologische, technische en wiskundige richtingen, die nochtans de op de arbeidsmarkt meest begeerde diploma's afleveren.
- **Les jeunes femmes faiblement qualifiées ont un accès à l'emploi très limité** ayant pour conséquence des taux d'emploi très faibles. Or un des principaux défis de l'économie bruxelloise est justement la dualisation du marché de l'emploi et le fait qu'elle n'offre pas suffisamment d'emplois pour les personnes faiblement qualifiées.
- **Jonge moeders**: het ouderschap verkleint de kans op werk bij vrouwen maar vergroot die kans bij mannen. Bovendien stellen we vast dat jonge vrouwen met kinderen in de werkloosheid verstrikt raken.
- **Les jeunes mères de familles mono-parentales** qui connaissent une plus grande précarité et un chômage plus important. Ce type de ménage est proportionnellement plus présent en Région bruxelloise que dans les deux autres régions (44% des familles avec enfants en Région bruxelloise sont des familles monoparentales, dont 80% sont des femmes).
- **Meisjes of vrouwen met een buitenlandse nationaliteit of van buitenlandse afkomst krijgen te maken met dubbele discriminatie**: het Brussels Gewest wordt gekenmerkt door een belangrijk aandeel van personen met een buitenlandse nationaliteit of van buitenlandse afkomst. Bijna één derde (31 %) van de vrouwen met een buitenlandse nationaliteit in België woont in het Brussels Gewest. We stellen vast dat vrouwen met een buitenlandse nationaliteit of van buitenlandse afkomst maar zeer beperkt aan de arbeidsmarkt deelnemen.

Een analyse van de verdeling van de Brusselse beroepsactieve bevolking volgens activiteitssector en beroep wijst op de **aanhoudende horizontale en verticale segregatie in de Brusselse economie**:

- **Verticale segregatie:** fenomeen van het "glazen plafond", of een ondervertegenwoordiging van vrouwen in hogere posities.
- **Horizontale segregatie:** we stellen vast dat de Brusselse vrouwen hoofdzakelijk in enkele specifieke sectoren tewerkgesteld zijn, zoals de socialprofitsector (gezondheidszorg, maatschappelijke dienstverlening en onderwijs) en de kleinhandel.

Nog steeds grote **loonsverschillen**: in 2017 loopt de loonkloof tussen mannen en vrouwen, berekend op basis van het brutoloon van deeltijdse en voltijdse werknemers voor alle sectoren samen, op jaarbasis op tot 21 % (Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen). Deze kloof is iets minder groot in het Brussels Gewest dan in Vlaanderen en Wallonië. In de privésector is de loonkloof overigens duidelijk een stuk groter.

Que peut retirer Actiris d'un site tel que celui-ci ?

Que peut apporter Actiris à ce site ? Quelle expérience pourrait-il partager ?

Nous constatons que bien que les contextes au Sud et au Nord soient différents, **les défis auxquels les jeunes femmes doivent faire face comportent finalement de nombreuses similarités.**

En ce sens, il nous semble essentiel que tous les acteurs impliqués dans cette thématique puissent bénéficier d'outils pour partager leurs expériences.

La lutte contre tout type de discrimination (genre, origine, handicap, etc.) est dans les gènes d'ACTIRIS. Nous avons développé un ensemble d'instruments, en interne et en externe, afin de soutenir l'égalité entre les femmes et hommes sur le marché de l'emploi. Quelques exemples :

En tant qu'employeur, Actiris a pour ambition de devenir un exemple en matière de gestion de la diversité. C'est pourquoi nous développons **un plan de diversité développé avec les représentations syndicales** qui vise à garantir une approche cohérente de toutes les actions internes liées à la diversité et donc au genre. À titre d'exemple, le nouveau contrat de gestion d'ACTIRIS est « gender neutral », c'est-à-dire écrit dans une communication inclusive et non-discriminante. Enfin, Actiris a mis en place **le Guichet anti-discrimination, un service pour les chercheurs d'emploi qui se sentent discriminés à l'embauche.**

Via de consulenten van de dienst Diversiteit voert Actiris ook een **diversiteitsbeleid bij de Brusselse ION's, ondernemingen en gemeentes.** De consulenten van de dienst Diversiteit van Actiris begeleiden gratis de Brusselse ondernemingen die een diversiteitsplan willen opstellen en dus concrete acties willen ondernemen voor hun humanresourcesmanagement, gaande van de rekrutering tot het beheer van werknemers, alsook voor hun interne en externe communicatie. Bij voorbeeld kunnen we onder meer Accenture en de Université libre de Bruxelles (ULB) vermelden, of nog BNP Paribas Fortis, met wie Actiris een diversiteitsplan heeft uitgewerkt.

Als ION heeft Actiris in 2012 de "gendermainstreaming" ingevoerd om de verschillende maatregelen die aan de WZ worden voorgesteld te analyseren. Op deze manier zorgen we voor een kwantitatieve "gendermonitoring" van de verschillende toegepaste maatregelen.

Dans le cadre de la **Garantie pour la Jeunesse**, mise en place en RBC depuis 2014, et qui vise à fournir une solution (emploi, stage, apprentissage, retour à l'enseignement) pour tous les jeunes après leur sortie de l'enseignement ou après leur premier emploi, on constate que l'intégration du gender mainstreaming pour certaines mesures a permis de contribuer à la réduction d'inégalités entre hommes et femmes. On peut prendre l'exemple d'une mesure précise :

- Le contrat d'insertion qui vise à offrir une première expérience professionnelle de 12 mois aux jeunes âgés de moins de 25 ans inscrit chez ACTIRIS depuis 18 mois.

L'intégration de Gender Mainstreaming dans la mesure a permis d'éviter préventivement qu'il y ait une différence d'impact entre femmes et hommes qui sont éligibles à cette mesure de l'emploi. En ce qui concerne la distribution par sexe, nous sommes à une quasi-parité d'hommes et de femmes qui sont éligibles au contrat d'insertion depuis le début de la mesure.

Om de belemmering die de kinderopvang vormt op te heffen, heeft Actiris 25 jaar geleden flexibele opvangstructuren opgericht, **de Kinderdagverblijven van Actiris**. Er bestaan drie zulke structuren in het Brussels Gewest: twee in Molenbeek en één in Sint-Joost. Het netwerk werkt ook samen met partnercrèches, die kinderen van werkzoekenden die een opleiding volgen, opvangen. Gedurende de 25 jaar van hun bestaan hebben de twee diensten zo'n 15.000 kinderen opgevangen.

Ces exemples ne constituent bien entendu qu'une partie des actions que nous mettons en place au quotidien au sein d'ACTIRIS afin de lutter contre les discriminations et promouvoir l'égalité de genre.

En guise de conclusion, nous souhaitons encore saluer l'initiative d'EDUCAID de lancer cette plateforme d'échange d'expertise. ACTIRIS serait ravi de pouvoir partager son expérience et ses bonnes pratiques à travers cette plateforme en ligne d'EDUCAID avec tous les partenaires investis dans cette question, mais aussi de pouvoir bénéficier de l'expertise d'autres acteurs qui travaillent sur la même thématique pour pouvoir nourrir de nouveaux projets.

Merci à vous,

Caroline Mancel

Adjunct-directeur-generaal