

Frédou Braun, Lara Lalman¹

Du Burkina à la Belgique :

l'Insertion socio-professionnelle en questions

L'Afrique s'est invitée à notre festival Take Back The Night avec le film « Ouaga Girls »² le 15 novembre 2018, ou comment un groupe de jeunes femmes à Ouagadougou au Burkina Faso vont s'entraider pour suivre jusqu'au bout une formation en carrosserie. Difficile pour elles de se faire une place dans un métier masculin ! Bel espoir cependant !

La rencontre qui a suivi la projection avec Julie Molders de l'asbl Mode d'emploi (Vie féminine) nous a éclairé sur le chemin des femmes en Belgique, et en particulier dans le Brabant wallon, dans leur réorientation professionnelle, pour celles qui veulent changer d'orientation, mais surtout pour celles qui n'arrivent pas à entrer sur le marché du travail et qui ont besoin de reprendre confiance en elles. « La radioscopie 2008 des politiques d'insertion montre en effet que 58,3% des bénéficiaires sont des femmes. »³

Les parcours de vie sont tous différents avec leur lot de difficultés : santé, logement, garde d'enfants, isolement, sont les problématiques rencontrées par les femmes précarisées par le sous-emploi et la monoparentalité, en plus d'un réseau social faible. De plus en plus de demandeuses d'asile viennent suivre les formations. Les choix de formation de chacune se font aussi en fonction de leur propre vie de famille, et sont le plus souvent liés aux métiers du *care*, du soin aux autres. Les sections atypiques, comme la mécanique ou la carrosserie dans le film, n'existent pas en Belgique dans l'Insertion Socio-Professionnelle pour femmes. Il faut dès lors beaucoup de motivation pour jouer des coudes dans les autres écoles et associations mixtes. Seule Interface 3 sort des clichés en proposant sa spécialité qu'est l'informatique (y compris le code)⁴, mais aussi les filières magasinier⁵ ou électricienne⁶ à Bruxelles.

Des problématiques croisées qui appellent la non mixité

La situation des jeunes femmes burkinabé que les caméras suivent montre un autre rythme de vie, le règne de la débrouille, sur fond d'élections présidentielles au Burkina Faso en 2015, après presque 30 ans de dictature. En même temps, on y retrouve différents enjeux de la vie, notamment relationnels, qui font partie du quotidien de toutes les jeunes femmes, ici, là-bas, ou ailleurs. Julie Molders y reconnaît des profils similaires à ceux de femmes qu'elle forme au quotidien.

¹ Chargées de projets pour Corps écrits

² Premier long métrage réalisé par Theresa Traore Dahlberg (2017)

³ Cf. L'Essor, revue trimestrielle de l'insertion socioprofessionnelle, n°75, premier trimestre 2016, p.4

⁴ <http://www.interface3.be/fr/text/des-formations-non-mixtes-pour-plus-de-mixite>. Lire aussi : Frédéric Braun, *Quelle place pour les femmes dans la programmation informatique ?*, analyse Corps écrits, 2018

⁵ <http://www.interface3.be/fr/formation/magasinier>

⁶ <http://www.interface3.be/fr/formation/electricienne>

Mais les perspectives ne sont pas similaires. Si une jeune femme tombe enceinte en Belgique, elle risque d'arrêter sa formation, sauf si elle est soutenue. Les enfants ne sont en tout cas pas acceptés sur le lieu de formation. Même si on conçoit bien qu'il est inconfortable de suivre une formation et de se concentrer avec un bébé dans les bras, la grossesse là-bas est une étape de vie qui se fonde au milieu des autres. L'adaptation à une situation, certes pas idéale, semble primer là, alors qu'elle a disparu ici, où vie privée et vie publique sont cloisonnées. Si se retrouver coincé.e par la nécessité de diplômes et certificats de formations à valoriser est courant et creuse les inégalités sociales, toute rupture de parcours constitue un frein à l'employabilité qui peine à sortir de la norme d'une progression professionnelle linéaire.

Pour que les femmes reprennent confiance en elles, souligne Julie Molders, les espaces non mixtes sont essentiels, ne fut-ce que pour parler à cœur ouvert : la solidarité est encouragée sur le plan pédagogique dans les formations non mixtes. « Les groupes sont exclusivement constitués de femmes faiblement qualifiées (scolarisation courte, peu d'expérience professionnelle, précarisées économiquement, socialement et/ou culturellement ; cumulant plusieurs freins à l'insertion socioprofessionnelle (femmes isolées, monoparentalité, violences, santé défaillante, problèmes de logement, de mobilité, de gardes d'enfants, (sur)endettement). »⁷ Cependant, certains ateliers spécifiques de réinsertion sont mixtes. La demande politique⁸ est d'ailleurs d'augmenter cette mixité. Or s'il est nécessaire de viser in fine la mixité et la rencontre, celle-ci ne peut se réaliser n'importe comment au vu des inégalités structurelles qui subsistent dans la société en défaveur des femmes, notamment dans l'accès à l'emploi et la prise de parole en public. Il est d'abord indispensable de prendre conscience de certains mécanismes discriminatoires, de pouvoir les nommer, à partir de son vécu, ses expériences et les relier à un contexte socio-économique et culturel, à travers le constat d'un partage de certaines réalités rencontrées par d'autres femmes, y compris racisées, une dimension discriminatoire supplémentaire.

⁷ Témoignage de Mode d'Emploi dans l'article « Regards croisés de centres de formation qui ont pris le parti d'organiser des formations exclusivement féminines », in *L'Essor*, revue trimestrielle de l'insertion socioprofessionnelle, n°75, premier trimestre 2016

⁸ Un décret du 9 janvier 2014 oblige les asbl à se doter d'un conseil d'administration mixte à raison de 2/3-1/3. http://www.egalite.cfwb.be/index.php?eID=tx_nawsecuredl&u=0&file=fileadmin/sites/sdec/upload/sdec_supe_r_editor/sdec_editor/images/Egalite_mixite_associations/BASBLLeaflet.pdf&hash=5d06276cd731e83222f306825d46ec2b0ba45e95. Cette mesure permet néanmoins des dérogations. Mais si elle a été votée pour permettre de diminuer l'écart entre hommes et femmes dans l'accès à des postes à responsabilité, le revers de la médaille est le risque d'instaurer un rapport de pouvoir inégalitaire dans des associations qui tentent justement de renforcer les femmes. Cela légitime en tout cas d'interpeller ces dernières sur le choix de la non mixité.

Quelle place pour les femmes parmi les hommes ?

Ce qu'on appelle un métier traditionnellement masculin ou féminin, c'est un métier où il y a moins de 33% de l'autre genre représenté, donc en pénurie. Ceux-ci sont chargés de représentations erronées sur les capacités de l'un ou de l'autre, lié à son genre, de la force physique à la finesse en passant par le développement du cerveau. L'HORECA où l'on retrouve une présence significative de femmes, ou le métier d'infirmier.e comptent autant leur part de pénibilité que les métiers du bâtiment. Et tout être humain est doué de sollicitude a priori, question de survie⁹. Entre tempérament, constitution physique et apprentissages, la diversité est bien plus grande que la binarité supposée catégoriser la société entière.

Une participante au débat, travaillant dans le domaine de l'événementiel, milieu masculin par excellence, réagit et se demande comment échanger des outils pour que les femmes puissent mieux se défendre et maintenir leur place, vu le peu de soutien de la part des hommes ? L'humour est une piste, mais pas suffisante à long terme pour changer les mentalités. Face aux freins rencontrés, il est essentiel de faire preuve de bienveillance, faire sortir le potentiel des apprenantes, avant qu'elles soient confrontées à la réalité du marché de l'emploi... et du rapport de force avec des milieux peu habitués à intégrer des femmes.

Le taux de réinsertion est de 36%, ce qui est considéré comme un succès dans le secteur de l'Insertion Socio-Professionnelle. Sur 13 femmes, 3 trouveront un emploi, 5 se réorienteront dans les 5 ans, et les autres continueront à stagner.

Le temps est un allié pour déconstruire les stéréotypes et soutenir les femmes dans leur parcours, l'éducation non genrée aussi. Il reste non seulement à favoriser des choix non conditionnés, mais aussi à valoriser les fonctions traditionnellement dévolues aux femmes, comme le soin, l'éducation ou le secrétariat, tant pour les femmes que pour les hommes qui opéreraient pour travailler dans ces secteurs. Il s'agit également de lutter contre les inégalités salariales.

Il ne suffira pas seulement de faire confiance à un puériculteur ou d'engager un secrétaire à mi-temps, ni de prendre une stagiaire mécanicienne dans un garage où elle se découragera au bout de quelques mois, voire quelques semaines. La prise de conscience individuelle doit s'accompagner d'actions collectives.

Certaines évolutions sont cependant favorables à un changement des mentalités comme par exemple les tutoriels sur youtube qui permettent à quiconque de s'informer et s'approprier une tâche de « bricolage » : ce qui permet de ne plus devoir passer par la demande de service ou d'apprentissage à quelqu'un « qui sait », soit à un homme sous-entendu. Encore faut-il le savoir, avoir le réflexe de chercher et se faire confiance pour la réalisation, bien que la démarche se soustrait à un regard extérieur.

⁹ Catherine Larielle, *L'éthique du care. Do you care ?*, analyse CEFA, 2014

Dans l'idée de contribuer à déconstruire les stéréotypes de genre et renforcer les femmes dans une voie qui ne leur est pas tracée, citons par exemple les fiches brico¹⁰ - qui remplacent les fiches cuisine des magazines traditionnels - dans le magazine Axelle, ou à une autre échelle, les Débrouillardes, formations de bricolage et DIY¹¹ pensées au départ par des femmes pour des femmes¹².

Pour faire face au marché du travail, en Afrique ou en Belgique, un parcours de formation, de réorientation ou de réinsertion, en non mixité, répond d'abord pour les femmes à un besoin de se sentir en sécurité pour reprendre confiance en elles, et cela passe par la solidarité dans le groupe, l'échange d'expériences, la déconstruction des stéréotypes et discriminations.

Il manque néanmoins de propositions de formations qui proposent d'intégrer des secteurs porteurs, voire des métiers soi-disant masculins, sans les enfermer dans des filières traditionnellement féminines et sous valorisées. Mais il manque encore par-dessus tout d'une lecture de genre au niveau des exigences professionnelles et de mise à l'emploi. Et sortir de la division sexuelle du travail et de la valorisation différentielle des tâches¹³.

¹⁰ <https://www.axellemag.be/focus/recueil-bricolage-feministe/>

¹¹ Do It Yourself

¹² <https://lesdebrouillardes.be/>

¹³ Pour aller plus loin, lire par exemple : [Stéphanie Gallioz](#), « Force physique et féminisation des métiers du bâtiment » in [Travail, genre et sociétés 2006/2 \(N° 16\)](#), p. 97-114