



MINISTERE DE L'EMPLOI ET DU TRAVAIL
MINISTERIE VAN TEWERKSTELLING EN ARBEID
COMMISSION DU TRAVAIL DES FEMMES
COMMISSIE VROUWENARBEID

AVIS N° 51/2 du 28 août 1989 du Bureau
de la Commission du Travail des Femmes,
relatif à l'emploi des femmes (Forma-
tion et placement).

ADVIES NR. 51/2 van 28 augustus 1989 van
het Bureau van de Commissie Vrouwenarbeid,
betreffende de tewerkstelling van vrouwen
(Opleiding en arbeidsbemiddeling).

MINISTERE DE L'EMPLOI ET DU TRAVAIL
COMMISSION DU TRAVAIL DES FEMMES
SECRETARIAT

AVIS N° 51/2 DU 28 AOUT 1989 DU BUREAU
DE LA COMMISSION DU TRAVAIL DES FEMMES,
RELATIF A L'EMPLOI DES FEMMES (FORMA-
TION ET PLACEMENT).

1. JUSTIFICATION.

Comme le prévoit l'accord de gouvernement du 10.5.1988, le Ministre de l'Emploi et du Travail a demandé à la Commission du Travail des Femmes, conformément à l'art. 2 de l'A.R. du 2.12.1974, de lui donner son avis quant à la promotion de l'emploi des femmes dans les secteurs privé et public.

Constatant que cette problématique est aujourd'hui bien décrite en termes statistiques, la Commission a décidé qu'elle pouvait s'abstenir de considérations générales et s'attacher à émettre des suggestions pratiques relatives à des aspects limités de la question. C'est ainsi qu'elle a consacré un premier avis partiel (n° 51/1 du 16 janvier 1989) au soutien aux actions positives en faveur des femmes.

Le présent second avis partiel est consacré à la formation et au placement des demandeuses d'emploi.

La Commission l'inscrit dans le prolongement de ses avis n° 45 du 23 février 1987, concernant l'emploi des jeunes femmes, et n° 47 du 23 novembre 1987, concernant les jeunes chômeuses de longue durée.

MINISTERIE VAN TEWERKSTELLING EN ARBEID
COMMISSIE VROUWENARBEID
SECRETARIAAT

ADVIES NR. 51/2 VAN 28 AUGUSTUS 1989 VAN
HET BUREAU VAN DE COMMISSIE VROUWENARBEID
BETREFFENDE DE TEWERKSTELLING VAN VROUWEN
(OPLEIDING EN ARBEIDSBEMIDDELING).

I. VERANTWOORDING.

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid heeft, zoals voorzien in het regeerakkoord van 10.5.1988 en overeenkomstig art. 2 van het K.B. van 2.12.1974, het advies van de Commissie Vrouwenarbeid gevraagd inzake de bevordering van de tewerkstelling van vrouwen zowel in de particuliere als in de openbare sector.

Vaststellend dat deze problematie momenteel zeer goed omschreven is op statistisch vlak heeft de Commissie beslist dat zij zich kon onthouden van algemene overwegingen en dat zij kon overgaan tot het uitbrengen van praktische suggesties in verband met beperkte aspecten van de kwestie. Zo heeft zij een eerste gedeeltelijk advies (nr 51/1 van 16 januari 1989) gewijd aan de steun aan positieve acties ten voordele van vrouwen.

Dit tweede gedeeltelijk advies is gewijd aan de opleiding en aan de arbeidsbemiddeling voor vrouwelijke werkzoekenden.

De Commissie ziet het in het verlengde van haar adviezen nrs 45 van 23 februari 1987 betreffende de tewerkstelling van jonge vrouwen en 47 van 23 november 1987 betreffende de jonge vrouwelijke werklozen van lange duur.

2. AVIS.

2.1. Les responsabilités de la société.

2.1.1. La Commission du Travail des Femmes constate que la diminution du chômage, favorisée par la reprise économique, laisse subsister un déséquilibre important au détriment des femmes (en juin 1988, 9,5 % des hommes pour 20,7 % des femmes), spécialement dans certaines catégories.

2.1.2. En même temps, la Commission se réjouit que pour des raisons tant démographiques qu'économiques, les femmes commencent à apparaître comme une main-d'oeuvre digne d'intérêt.

Cependant, elle souligne que ce phénomène ne doit pas jouer seulement au profit des chômeuses les plus qualifiées et les plus faciles à mettre au travail, mais que la société conserve des responsabilités essentielles à l'égard de l'ensemble des demandeuses d'emploi.

2.1.3. Par "la société", la Commission entend celle de notre pays, représentée par ses autorités tant nationales que régionales et communautaires. En effet, la promotion de l'emploi des femmes paraît requérir la poursuite et le renforcement de la coopération des multiples autorités compétentes, malgré la diversité des besoins régionaux et sous-régionaux.

2.1.4. En particulier, la Commission rappele que ces autorités ont compétence dans des matières qui conditionnent l'emploi des femmes, mais

2. ADVIES

2.1. De verantwoordelijkheden van de maatschappij.

2.1.1. De Commissie Vrouwenarbeid stelt vast dat de dalende werkloosheid, in de hand gewerkt door het economisch herstel, een belangrijk onevenwicht laat verderbestaan ten nadele van de vrouwen (in juni 1988 9,5 % van de mannen tegen 20,7 % van de vrouwen), vooral in sommige categorieën.

2.1.2. Tegelijkertijd verheugt de Commissie zich over het feit dat de vrouwen om zowel demografische als om economische redenen meer en meer naar voren treden als volwaardige arbeidskrachten.

Zij onderstreept evenwel dat dit fenomeen niet enkel in het voordeel van de meest gekwalificeerde en de gemakkelijkst te plaatsen vrouwelijke werklozen moet spelen maar dat de maatschappij haar essentiële verantwoordelijkheden behoudt ten opzichte van het geheel van vrouwelijke werkzoekenden.

2.1.3. Onder de "maatschappij" verstaat de Commissie deze van ons land, vertegenwoordigd door haar autoriteiten, aan de ene kant nationaal, aan de andere kant gewestelijk en gemeenschappelijk. De bevordering van de tewerkstelling van vrouwen maakt inderdaad de voortzetting en de versterking van de samenwerking tussen de verschillende bevoegde overheden noodzakelijk, ondanks de diversiteit van de regionale en de sub-regionale behoeften.

2.1.4. De Commissie herinnert in het bijzonder aan het feit dat deze overheden bevoegdheden hebben inzake de materies die de tewerkstelling van vrouwen aangaan, maar tevens

sur lesquelles les Offices de l'Emploi (1) ne peuvent exercer aucune action, par exemple :

- l'orientation de l'enseignement et la sensibilisation des élèves, des parents et des divers responsables de l'éducation;
- la sensibilisation et l'information des conjoints et familles qui exercent une influence psychologique sur les demandeuses d'emploi;
- la politique fiscale et de sécurité sociale qui peut déterminer la répartition des rôles dans les couples;
- la politique d'équipements collectifs (garde des enfants, transports en commun, accès aux administrations ...) qui peut également influencer favorablement ou défavorablement l'insertion professionnelle des femmes.

2.1.5. La Commission estime indispensable que toute politique d'emploi élaborée par ces autorités comprenne une dimension féminine explicite, au lieu de ne viser les femmes qu'indirectement (à l'aide d'expressions générales comme "chômeurs de longue durée" ou "groupes à problèmes").

(1) A la suite des changements institutionnels, le transfert de la compétence de formation aux Communautés et de la compétence de placement aux Régions a suscité la division de l'ONEm en plusieurs organismes qui portent des sigles divers. Par "Offices de l'Emploi", on vise ici l'ensemble informel de ces organismes.

aan degenen waarover de "Arbeidsvoorzieningsdiensten" (1) geen enkele werking mogen uitoefenen, bij voorbeeld :

- de oriëntering in het onderwijs en de sensibilisering van de leerlingen, de ouders en de diverse verantwoordelijken voor de opvoeding;
- de sensibilisering en het informeren van echtgenoten en gezinnen die een psychologische invloed uitoefenen op de vrouwelijke werkzoekenden;
- het fiscale en het sociale zekerheidsbeleid die de rolverdeling tussen het koppel mede kan bepalen;
- het beleid inzake collectieve voorzieningen (kinderopvang, openbaar vervoer, toegang tot de administraties ...) dat eveneens in gunstige of in ongunstige zin de inschakeling in het beroepsleven van vrouwen kan beïnvloeden.

2.1.5. De Commissie vindt het volstrekt noodzakelijk dat elk tewerkstellingsbeleid dat door deze overheden wordt uitgewerkt een uitgesproken dimensie vrouwen zou inhouden in plaats van de vrouwen slechts te zien vanuit een indirecte invalshoek (met inbegrip van uitdrukkingen van algemene aard zoals "langdurige werklozen" of "probleemgroepen").

(1) Als gevolg van de institutionele wijzigingen, heeft de overdracht van de bevoegdheid inzake opleiding naar de Gemeenschappen en de bevoegdheid inzake arbeidsbemiddeling naar de Gewesten de splitsing van de R.V.A. in verschillende organismen met andere beginletters, genoodzaakt. Door "Arbeidsvoorzieningsdiensten" bedoelt men hier het informele geheel van deze organismen.

2.1.6. La Commission insiste aussi pour que les autorités compétentes mettent à la disposition des Offices de l'Emploi les moyens nécessaires pour qu'ils puissent développer les actions qu'ils mènent déjà en faveur des femmes. Ces moyens sont de divers ordres :

- orientation explicite de l'activité au bénéfice des femmes;
- ressources financières et matérielles;
- effectifs supplémentaires s'ils apparaissent nécessaires.

2.2. L'action générale des Offices de l'Emploi.

2.2.1. S'étant informée des activités menées par ces Offices dans les diverses Communautés et Régions, la Commission constate, comme elle l'a déjà fait dans son avis n° 47 du 23 novembre 1987 relatif aux jeunes chômeuses de longue durée, que de nombreuses initiatives témoignant d'un savoir-faire très élevé sont prises par les différents Offices.

Elle recommande cependant qu'une circulation d'information plus régulière quant aux enseignements de ces initiatives s'instaure entre les Offices.

2.2.2. La Commission insiste pour qu'au sein des divers Offices, une attention plus importante soit accordée aux besoins spécifiques des demandeuses d'emploi. Cette attention devrait résulter en :

2.1.6. De Commissie dringt er ook op aan dat de bevoegde overheden de nodige middelen ter beschikking van deze Diensten zouden stellen zodat deze de acties die zij nu reeds ten voordele van vrouwen voeren, verder kunnen uitbouwen. Deze middelen zijn van diverse aard :

- uitdrukkelijke aanbeveling van de activiteiten ten voordele van de vrouwen;
- geldelijke en materiële middelen;
- bijkomende effectieven wanneer dit noodzakelijk blijkt.

2.2. De algemene werking van de Arbeidsvoorzieningsdiensten.

2.2.1. Na zich geïnformeerd te hebben omtrent de in de diverse Gemeenschappen en Gewesten gevoerde activiteiten stelt de Commissie vast, zoals zij dit reeds deed in haar advies nr. 47 van 23 november 1987 betreffende de jonge vrouwelijke werklozen van lange duur, dat verschillende initiatieven getuigen van een zeer hoge "know-how" vanwege de verschillende Diensten.

Zij adviseert niettemin dat een regelmatigere uitwisseling van informatie omtrent de lessen die uit deze initiatieven kunnen getrokken worden zouden totstandkomen tussen deze Diensten.

2.2.2. De Commissie dringt er op aan dat binnen deze diverse Diensten, meer aandacht zou worden besteed aan de specifieke behoeften van de vrouwelijke werkzoekenden. Deze aandacht zou moeten resulteren in :

- un effort toujours plus important de sensibilisation et de formation des personnes chargées de la formation et du placement;
- une généralisation de la méthode des "réseaux" de personnes chargées particulièrement (mais non exclusivement) de veiller à l'égalité de chances au sein des services décentralisés de formation et de placement. A cet égard, le "réseau égalité" qui fonctionne entre les services de formation du FOREM peut servir de modèle.
- een verdere en belangrijke inspanning op het vlak van sensibilisering en opleiding van de met opleiding en arbeidsbemiddeling belaste personen;
- een veralgemening van de werkwijze van de "netwerken" van personen die in het bijzonder (maar niet enkel en alleen) belast zijn met het waken over de gelijke kansen binnen de gedecentraliseerde arbeidsbemiddelings- en opleidingsdiensten. Het "réseau égalité" dat werkt tussen de opleidingsdiensten van FOREM kan als voorbeeld dienen.

2.2.3. La Commission estime que les divers Offices doivent veiller à ce que dès l'accueil des demandeurs d'emploi, placement et formation collaborent davantage afin que l'intéressé(e) se voie immédiatement informé(e) des possibilités qui existent dans ces deux domaines, compte tenu de ses besoins et aptitudes.

2.2.3. De Commissie meent dat de diverse Diensten er zouden op toezien dat vanaf het onthaal van de werkzoekenden, de arbeidsbemiddeling en de opleiding meer zouden samenwerken zodat de betrokkenen (M/V) onmiddellijk geïnformeerd zouden worden omtrent de in beide domeinen bestaande mogelijkheden, hierbij rekening houdend met hun behoeften en hun bekwaamheden.

2.2.4. Par ailleurs, en ce qui concerne à la fois la formation et le placement, la Commission est d'avis que les Offices doivent poursuivre et élargir leur politique actuelle, qui a un double but. Celle-ci doit en effet viser d'une part à atteindre le plus grand nombre possible de demandeurs d'emploi, à l'aide de séances d'informations collectives, de l'autre à cerner ensuite les besoins personnels de chacun(e) des intéressé(e)s.

2.2.4. De Commissie is trouwens van mening dat zowel inzake opleiding als inzake arbeidsbemiddeling, de Diensten, hun huidige beleid dat een tweevoudig doel heeft moeten verderzetten en uitbreiden. Dit beleid dient inderdaad enerzijds te trachten een zo groot mogelijk aantal werkzoekenden te bereiken via gemeenschappelijke informatiezittingen en anderzijds vervolgens de professionele behoeften van elk van de betrokkenen te onderkennen.

2.2.5. En vue de réaliser cette politique, la Commission considère que les Offices doivent renforcer les moyens dont ils disposent pour stimuler la motivation des demandeurs d'emploi, et particulièrement des femmes. Parmi ces moyens, on peut souligner :

- la création de lieux d'accueil et d'information débarrassés de toute étiquette administrative et ouverts à tous, indépendamment de leur qualification. A cet égard, le Carrefour-Formation de Bruxelles peut servir de modèle;
- le recours à toutes les méthodes utiles pour amener les demandeurs d'emploi à s'informer des possibilités de formation et de placement. Les Jobclubs du VDAB peuvent être cités comme l'un de ces moyens;
- l'utilisation de procédés scientifiques, élaborés et appliqués s'il le faut par des institutions extérieures aux Offices, afin de définir les catégories de demandeurs d'emploi et leurs besoins particuliers.

2.2.6. La Commission estime enfin qu'il entre dans les compétences des Offices de participer à la sensibilisation et à la stimulation des employeurs en faveur de l'embauche féminine.

2.3. L'action spécifique des Offices de l'Emploi.

2.2.5. Teneinde dit beleid te verwezenlijken acht de Commissie het noodzakelijk dat deze Diensten de middelen waarover zij beschikken zouden versterken en de motivatie bij de werkzoekenden en vooral de vrouwen te stimuleren. Onder deze middelen halen wij de volgende aan :

- het creëren vna onthaal- en info-plaatsen : los van elk administratief imago en openstaand voor allen, ongeacht hun kwalificatie. Het "Carrefour-Formation" van Brussel kan in dit opzicht als voorbeeld dienen;
- het aanwenden van al de methoden die dienstig kunnen zijn om de werkzoekenden er toe aan te zetten zich te informeren omtrent de mogelijkheden inzake opleiding- en arbeidsbemiddeling. De Jobclubs van VDAB kunnen als één van deze middelen vermeld worden.
- het gebruik maken van wetenschappelijke procedures, uitgewerkt en toegepast, indien nodig, door instellingen die vreemd zijn aan de Diensten teneinde de categorieën van vrouwelijke werkzoekenden en hun bijzondere behoeften te definiëren.

2.2.6. De Commissie meent tenslotte dat het tot de bevoegdheden van de Diensten behoort om deel te nemen aan het sensibiliseren en het stimuleren van werkgevers ten voordele van de aanwerving van vrouwen.

2.3. De specifieke werking van de Arbeidsvoorzieningsdiensten.

- 2.3.1. A partir de l'expérience des divers Offices, mais aussi d'associations volontaires qui se consacrent à motiver et accompagner les demandeurs d'emploi, notamment "Omschakelen", ainsi que d'initiatives prises à l'étranger, comme en France, la Commission souligne qu'une action cohérente d'accueil, de formation et de placement des demandeurs d'emploi doit se diversifier en fonction de différentes catégories, qui présentent des caractéristiques, des aptitudes, des difficultés et des besoins différents.
- 2.3.2. La Commission constate cependant que les statistiques qu'élaborent les Offices ne permettent pas de vérifier dans quelle mesure chacune de ces catégories bénéficie des possibilités de formation et de placement. Il en résulte qu'on ne peut mesurer l'efficacité de ces activités pour les diverses catégories de demandeuses d'emploi, et qu'on manque de données précises lorsqu'on souhaite élaborer une politique mieux adaptée aux différentes situations. La Commission recommande donc que les Offices consacrent l'attention et les moyens nécessaires à cette investigation statistique.
- 2.3.3. A titre de préalable, la Commission observe aussi que dans beaucoup de cas, le succès des initiatives de formation et de placement requiert un encadrement sérieux des intéressées, à la fois dans l'entreprise (par ex. maîtres de stage, responsables d'apprentissage ...) et à l'extérieur. C'est pourquoi elle insiste pour que les autorités compétentes maintiennent et renforcent leur action de création ou de subvention d'associations qui assurent cet encadrement.
- 2.3.4. La Commission croit nécessaire de subdiviser les demandeurs d'emploi entre les catégories suivantes,
- 2.3.1. Uitgaande van de ervaringen van de diverse Diensten, maar ook van vrijwilligersorganisaties die zich wijden aan het begeleiden en het activeren van vrouwelijke werkzoekenden, zoals meer in het bijzonder "Omschakelen" evenals de in het buitenland genomen initiatieven, zoals in Frankrijk, onderstreept de Commissie dat een coherente werking inzake ontvangst, opleiding en arbeidsbemiddeling voor de vrouwelijke werkzoekenden gediversifieerd dient te worden naargelang de verschillende categorieën met ander karakteristieken, andere bekwaamheden, andere moeilijkheden en andere behoeften.
- 2.3.2. De Commissie stelt daarenboven vast dat de door de Diensten uitgewerkte statistieken niet toelaten na te gaan in welke mate elk van deze categorieën gebruik maakt van de mogelijkheden voor opleiding en voor arbeidsbemiddeling. Daaruit volgt dat de doeltreffendheid van deze activiteiten voor de diverse categorieën vrouwelijke werkzoekenden niet kan gemeten worden en dat men niet over de exacte gegevens beschikt indien men een beter aan de verschillen de situaties aangepast beleid wenst uit te werken. De Commissie adviseert dus dat de Diensten de aandacht en de nodige middelen zouden aanwenden voor dit statistisch onderzoek.
- 2.3.3. De Commissie merkt voorafgaandelijk op dat het welslagen van de opleidings- en arbeidsbemiddelingsinitiatieven een ernstige begeleiding van de betrokkenen vereist zowel in de onderneming (bij vb. stagemeesters, verantwoordelijke leerlingwezen) als van buitenuit. Daarom dringt zij er op aan dat de bevoegde overheden het kreëren of het subsidiëren van organisaties die voor deze begeleiding zorgen verder zouden behouden en versterken.
- 2.3.4. De Commissie vindt het noodzakelijk de vrouwelijke werkzoekenden onder te verdelen in de volgende categorieën,

qu'il ne faut toutefois pas chercher à définir avec trop de précision pour ne pas créer entre elles de barrières rigides.

die men niet al te nauw moet trachten te omschrijven om geen strenge afscheiding tussen hen te kreëren.

2.3.4.1. Jeunes femmes à faible qualification.

2.3.4.1. Jonge laaggeschoolde vrouwen.

Celles-ci ont évidemment des perspectives d'emploi réduites en raison de leur faible qualification. A leur bénéfice, les initiatives peuvent se porter dans les directions suivantes :

Zij hebben vanzelfsprekend verminderde tewerkstellingsperspectieven omwille van hun lage scholingsgraad. Initiatieven, genomen in hun voordeel, kunnen in de volgende richtingen gaan :

a. Professions non traditionnellement féminines.

a. Niet traditioneel vrouwelijke beroepen.

Certaines formations existantes dans les Offices permettent à de jeunes demandeuses d'emploi peut qualifiées d'accéder à des secteurs traditionnellement masculins comme la construction (travaux légers du bâtiment) et le métal (installation électrique domestique). Ces personnes pourraient également être intégrées dans d'autres formations, par ex. : assemblage, opérateur de machines, manutentionnaire.

Sommige binnen de Diensten bestaande opleidingen laten de jonge laaggeschoolde vrouwelijke werkzoekenden toe tot traditioneel mannelijke sectoren zoals de bouwsector (lichte bouwwerken) en de metaalsector (electrische installaties in huizen). Deze personen kunnen ook ingeschakeld worden in andere opleidingen, bij vb. : assemblage, bediener van machines, gereedma(a)k(st)er van waren voor expeditie.

L'enseignement de promotion sociale peut également contribuer à une réorientation des intéressées vers ces secteurs.

Het onderwijs voor sociale promotie kan eveneens bijdragen tot een heroriëntering van de betrokkenen naar deze sectoren.

Enfin, l'apprentissage industriel commence à être utilisé aux mêmes fins, dans le cadre du "programme d'action positive en vue de la diversification des choix professionnels des femmes" qu'a lancé la Commission des Communautés européennes.

Tenslotte begint het industrieel leerlingwezen voor dezelfde doeleinden gebruikt te worden in het kader van het "positieve actieprogramma met het oog op de diversificatie van de beroepskeuzen van vrouwen", dat door de Commissie van de Europese Gemeenschappen werd op touw gezet.

Quelle que soit la voie choisie, la Commission insiste sur l'importance d'une collaboration entre les organismes de formation et les entreprises, en vue du placement des intéressées.

b. Professions relevant des secteurs fortement féminisés.

- Le travail de bureau n'offre guère de perspectives à des personnes faiblement qualifiées, sauf peut-être dans les services publics pour un nombre limité d'emplois accessibles par examen.

Une réorientation vers des professions manuelles est donc à recommander aux personnes qui, en raison des études qu'elles ont suivies, ne cherchent d'emploi que dans cette direction. L'effort de motivation nécessaire sera cependant très important, vu les réticences psychologiques et culturelles que suscitent encore les métiers manuels.

Toutefois, l'expérience qui est en cours à Bruxelles sous le sigle BRUTEC, et dans laquelle est engagé l'ORBEM/BGAD, est prometteuse, bien que menée à petite échelle et nécessitant un encadrement considérable. Elle s'adresse à des jeunes chômeurs non qualifiés, et vise à leur donner une formation pratique en micro-informatique, qui peut être utilisée dans certains secteurs très particuliers (entretien d'ordinateurs d'automobiles, par ex.).

Ongeacht de gekozen richting dringt de Commissie aan op het belang van een samenwerking tussen de opleidingsorganismen en de ondernemingen met het oog op de plaatsing van de betrokkenen.

b. Beroepen die behoren tot sterk gefeminiseerde sectoren.

- Het kantoorwerk biedt slechts weinig perspectieven aan mensen met een lage scholingsgraad, behalve misschien in de openbare diensten voor een beperkt aantal betrekkingen die via een examen te begeven zijn.

Een heroriëntering naar handenarbeid is dus aan te bevelen voor personen die, wegens hun gevolgde studies, enkel werk zoeken in deze richting. De inspanning op het vlak van de nodige motivatie zal trouwens zeer belangrijk zijn gezien de psychologische en de culturele terughoudendheden die nog steeds bestaan ten opzichte van de handenarbeid.

Het experiment dat evenwel momenteel in Brussel loopt onder de afkorting BRUTEC en waarvoor ORBEM/BGAD zich inzet, is veel belovend ondanks het feit dat het op kleine schaal gevoerd wordt en dat een aanzienlijke omkadering nodig is. Het richt zich tot jonge laaggeschoolde werklozen en tracht hen een praktische micro-informatica-opleiding te geven, die in sommige zeer specifieke sectoren kan worden gebruikt (onderhoud van computers voor auto's, bij vb.).

- Dans le secteur du bien-être social et de l'environnement, il s'agit surtout

d'améliorer le niveau de qualification des intéressées qui ont reçu dans l'enseignement une formation de base. En effet, les études révèlent que les besoins d'équipements sociaux restent très élevés. La Commission renvoie à ce sujet à son avis n° 52 du 3 avril 1989 relatif aux possibilités d'accueil pour les enfants de 0 à 12 ans, mais on doit penser aussi à des domaines comme l'aide aux personnes âgées ou handicapées, aussi bien dans des institutions qu'à domicile.

Comme on attend que les autorités compétentes consentent des efforts d'investissements très importants dans ce domaine, la Commission estime que si ces efforts aboutissent à la création d'emplois qualifiés, il y a lieu d'encourager les jeunes femmes qui souhaitent conserver cette orientation.

- Dans le secteur de la confection, il est possible de donner aux demandeuses d'emploi faiblement qualifiées (coupe-couture) une formation complémentaire qui leur donnera une chance d'accéder à des emplois industriels.

2.3.4.2. Jeunes femmes mieux qualifiées

Il existe dans cette catégorie une forte demande de formation professionnelle complémentaire, orientée vers le secteur tertiaire. Les Offices de l'Emploi sont bien équipés pour y répondre.

- In de welzijnssector en de milieuzorg gaat het er voornamelijk om het schoollingsniveau van de betrokkenen die een basisopleiding in de school kregen, naar omhoog te trekken. Het is inderdaad zo dat uit studies blijkt dat de behoefte aan sociale voorzieningen zeer hoog blijven. De Commissie verwijst hier naar haar advies nr. 52 van 3 april 1989 in verband met de opvangmogelijkheden voor kinderen van 0 tot 12 jaar, maar men dient ook aandacht te schenken aan de andere domeinen zoals bejaardenhulp, gehandicaptenzorg, zowel in de instellingen als thuis.

Daar men verwacht dat de bevoegde autoriteiten een belangrijke inspanning op het vlak van de investeringen in dit domein zullen leveren, meent de Commissie dat indien deze inspanning leiden naar het scheppen van beter gekwalificeerde arbeidsplaatsen er reden is om de jonge vrouwen die dit wensen aan te moedigen deze oriëntatie te behouden.

- In de konfektiesector bestaat de mogelijkheid om aan laaggeschoolde vrouwelijke werknemers (snit en naad) een aanvullende opleiding te geven die hen zou toelaten tot betrekkingen in de industrie.

2.3.4.2. Jonge vrouwen met een betere schoolingsgraad.

In deze categorie bestaat er een sterke vraag naar een aanvullende beroepsopleiding, gericht naar de tertiaire sector. De Arbeidsvoorzieningsdiensten zijn voldoende uitgerust om aan die vraag te voldoen.

Cependant, la Commission met en garde contre le risque de recréer, au sein de ces formations, la division traditionnelle des sexes (par ex., il arrive que dans l'orientation "informatique de gestion", on incite les femmes à apprendre la dactylographie, mais pas les hommes).

Il importe aussi de proposer à des femmes des formations de perfectionnement vers des métiers qui, jusqu'à présent, sont surtout exercés par des hommes.

Enfin, si en fonction de leur qualification et de leurs aptitudes, certaines femmes peuvent être orientées ou réorientées vers des professions demandées dans le secondaire (par ex. : conception de logiciels ou dessin assisté par ordinateur) et valorisables sur le marché du travail, il y a lieu de les encourager dans ce sens.

2.3.4.3. Femmes plus âgées

Cette catégorie très hétérogène comprend notamment :

- des femmes à faible qualification, qui, après avoir perdu leur emploi par licenciement ou démission, sont restées longtemps à la maison pour s'occuper des enfants et du ménage puis désirent pour diverses raisons retrouver du travail;
- des femmes à meilleure qualification qui, soit ont occupé jusqu'à récemment un emploi et désirent en retrouver un autre, soit sont elles aussi des "femmes rentrantes".

De Commissie waarschuwt echter voor het gevaar om binnen deze opleidingen, de traditionele rolverdeling opnieuw te creëren (bij vb., het gebeurt dat men binnen de oriëntering "management-informatica" de vrouwen aanzet tot het aanleren van dactylografie, en niet de mannen).

Belangrijk is ook de vrouwen vervolmakingscursussen voor te stellen naar beroepen toe die tot op heden vooral door mannen werden uitgeoefend.

Tenslotte indien in functie van hun kwalificatie en hun mogelijkheden sommige vrouwen opnieuw zouden kunnen georiënteerd worden naar beroepen die in de secundaire sector gevraagd worden (bij vb. software-ontwikkeling of tekenen met behulp van een computer) en die op de arbeidsmarkt gewaardeerd worden, dan is dit een reden om hen in die zin aan te moedigen.

2.3.4.3. Oudere vrouwen.

Deze zeer heterogene categorie omvat onder meer :

- vrouwen met zeer lage scholingsgraad die, nadat ze hun job door afdanking of ontslag hebben verloren, thuis gebleven zijn om zich met de kinderen of met het huishouden bezig te houden en die nu om diverse redenen opnieuw aan het werk willen;
- vrouwen met een betere scholingsgraad die ofwel tot zeer recent een job gehad hebben en een andere job wensen te vinden, ofwel ook "herintredende vrouwen" zijn.

Les Offices de l'emploi peuvent leur proposer les mêmes types de services (selon le cas, réorientation ou formation complémentaire, à un niveau plus ou moins élevé) qu'aux jeunes femmes. Le manque de statistiques mentionné en 2.3.2. empêche de mesurer dans quelle mesure cette catégorie de demandeuses d'emploi bénéficie de ces possibilités.

En particulier au sujet de cette catégorie, la Commission rappelle que le placement doit suivre la formation. Puisque depuis 1987 la formation est accessible aussi aux demandeurs d'emploi non indemnisés, la Commission estime que les chômeurs indemnisés ne doivent pas être systématiquement privilégiés lorsque les services de placement ont connaissance d'offres d'emploi.

Par ailleurs, la Commission considère que les services de placement, sensibilisés comme elle l'a recommandé plus haut (2.2.2.), doivent à leur tour rendre attentifs les employeurs qui feraient des offres d'emploi à caractère discriminatoire.

Cependant, la Commission est consciente que, pour la catégorie des femmes plus âgées, il est particulièrement difficile de faire correspondre placement et formation. C'est pourquoi elle souligne que dans le cadre des actions positives en faveur de l'emploi des femmes (voir ses avis n° 41 et 51/1), des entreprises peuvent être incitées à recruter une main-d'œuvre féminine plus âgée, mais motivée au travail et qui a bénéficié récemment de la formation professionnelle qui lui permet de répondre aux besoins des employeurs.

De Arbeidsvoorzieningsdiensten kunnen hen hetzelfde type van diensten voorstellen (naargelang het geval, heroriëntering of aanvullende opleiding naar een min of meer hoger niveau) als voor de jonge vrouwen. Het ontbreken van statistieken zoals reeds vermeld in 2.3.2. belet na te gaan in welke mate deze categorie van vrouwelijke werkzoekenden gebruik maakt van deze mogelijkheden.

De Commissie herinnert eraan, voornamelijk voor wat deze categorie betreft, dat de arbeidsbemiddeling de opleiding moet volgen. Omdat sedert 1987 de opleiding ook toegankelijk is voor niet uitkeringsgerechtigde werklozen, meent de Commissie dat de uitkeringsgerechtigde werklozen niet systematisch moeten bevoordeeld worden wanneer de arbeidsbemiddelingsdiensten op de hoogte gesteld worden van een werkaanbieding.

Daarenboven vindt de Commissie dat de arbeidsbemiddelingsdiensten, hiervoor gesensibiliseerd zoals de Commissie dit adviseerde in 2.2.2. hoger, op hun beurt de werkgevers dienen terecht te wijzen die werkaanbiedingen met een discriminerend karakter opstellen.

De Commissie is er zich echter van bewust dat voor de categorie van oudere vrouwen, het bijzonder moeilijk is om opleiding en arbeidsbemiddeling met elkaar in overeenstemming te brengen. Daarom onderstreept zij dat in het kader van de positieve actie ten voordele van de tewerkstelling van vrouwen (zie haar adviezen 41 en 51/1), de ondernemingen er kunnen toe aangezet worden oudere vrouwelijke arbeidsters aan te werven die gemotiveerd zijn voor het werken en die recent een beroepsopleiding genoten hebben die hen toelaat te beantwoorden aan de behoeften van de werkgevers.