

Annexes

Annexe 1 - Questionnaire

Questionnaire pour les femmes actives dans le secteur des énergies renouvelables éoliennes

Quel est votre nom	
Votre âge	
Votre fonction	
Quel est votre organisme	
Quelle est votre position dans cet organisme ?	
Quel est l'organigramme de votre organisme ?	
Depuis combien de temps existe cet organisme ?	
Comment a-t-il été créé ?	
Quelles sont les personnes qui en sont à la base ?	
Combien de femmes y avait-il lors de la création ?	
Combien de personnes y-a-t-il maintenant dans le conseil d'administration ? et combien de femmes ?	
Combien de personnes y-a-t-il maintenant dans les employés ? et combien de femmes ?	
A quels postes sont les femmes ?	
Pourquoi y a-t-il si peu de femmes ?	
Le caractère « économie sociale » ou matière à connotation positive pour la société favorise-t-il la prise de place par les femmes ?	
Depuis combien de temps êtes-vous active dans cet organisme ?	
Comment êtes-vous arrivée dans cet organisme ?	
Etiez-vous attirée par les matières des énergies renouvelables ou l'économie sociale ?	
Comment votre position a-t-elle évolué au cours du temps ?	
Quelles sont vos positions de pouvoirs en dehors de votre organisme ? quels sont les liens entre ce(s)	

position(s) et votre implication dans votre organisme ?	
Que pensez-vous de la place des femmes dans votre organisme ?	
Quelles difficultés avez-vous rencontrées en raison de votre sexe durant vos activités dans votre organisme ?	
Avez-vous eu affaire à du sexisme ? du sexisme ordinaire ?	
Comment avez-vous concilié votre vie familiale avec votre vie professionnelle ?	

Annexe 2 - Travailleurs selon le statut de l'emploi en 2019 en fonction du sexe

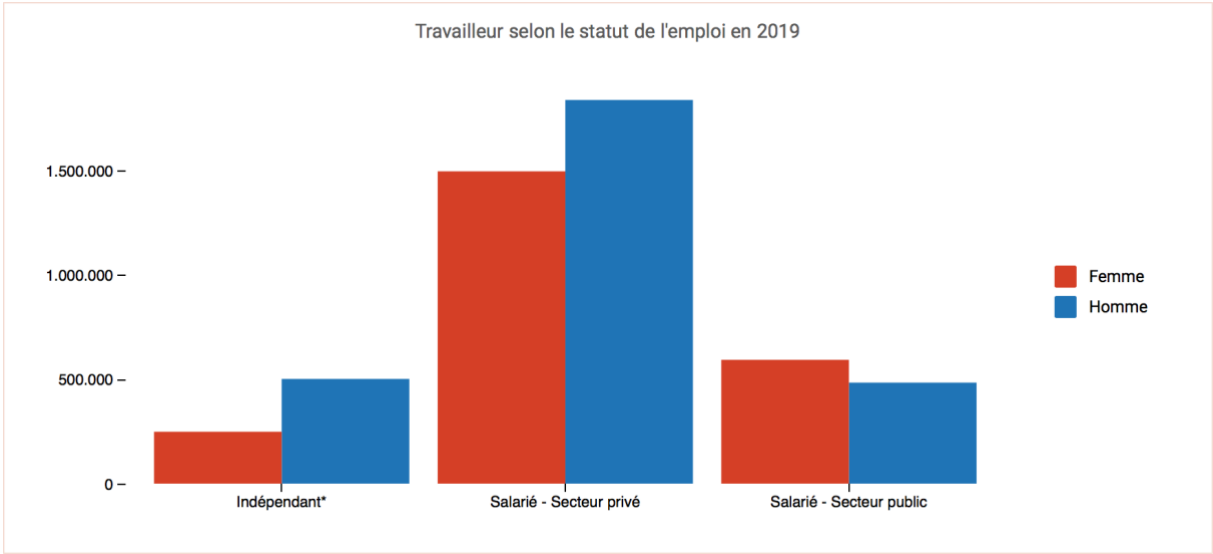


Figure 1 Travailleurs selon le statut de l'emploi en 2019 en fonction du sexe (Statbel, 2018)

Annexe 3 - Évolution des secteurs primaire, secondaire, tertiaire et quaternaire – femmes et hommes

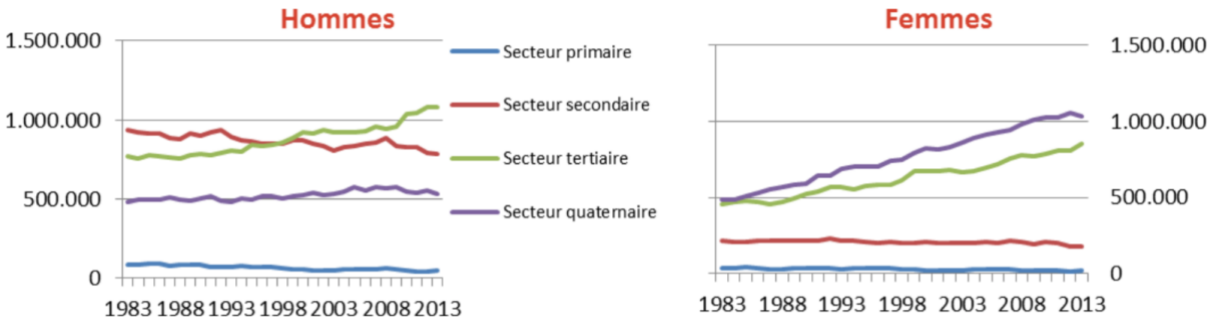
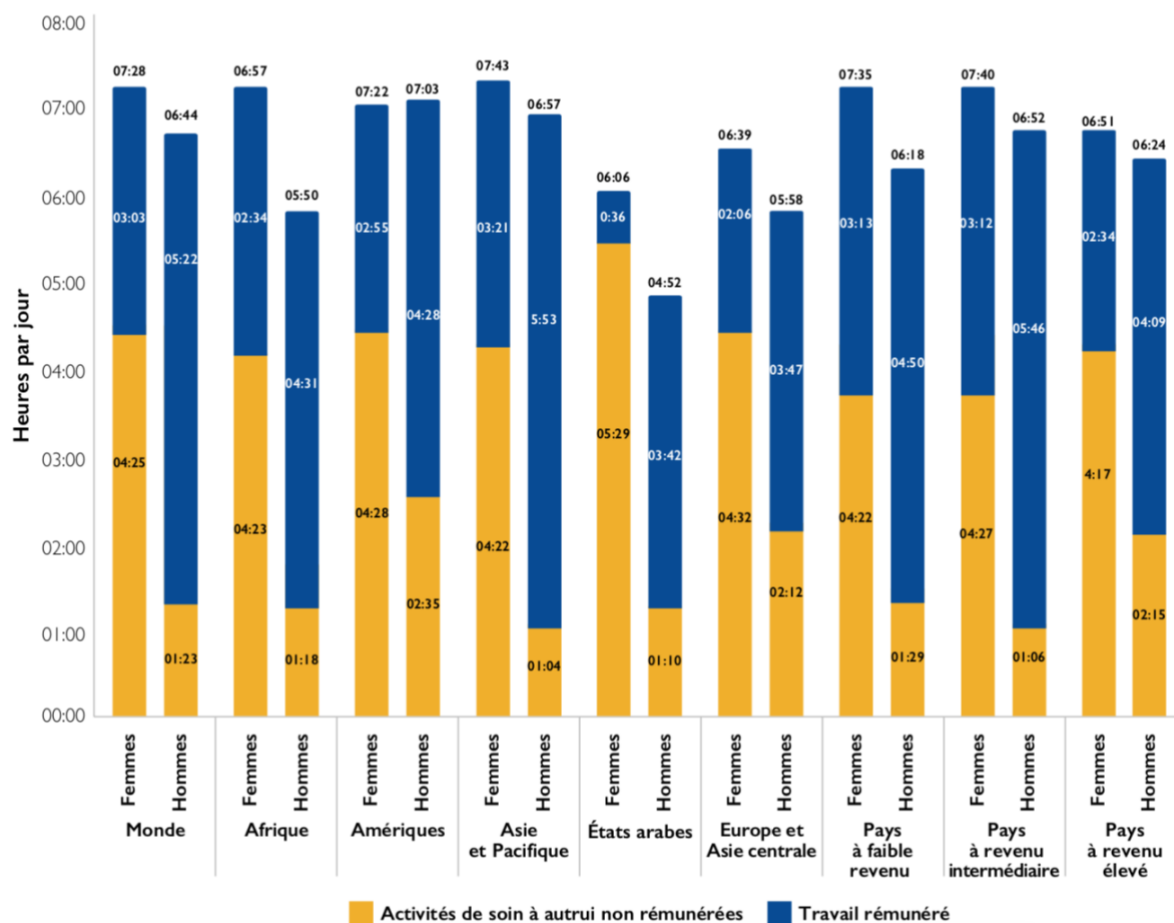


Figure 2 Évolution des secteurs primaire, secondaire, tertiaire et quaternaire – femmes et hommes (Statbel, 2018)



Figure 1.17 Temps consacré quotidiennement aux activités de soin à autrui non rémunérées, au travail rémunéré et au total, par sexe, et selon la région et la catégorie de revenu national, dernière année disponible

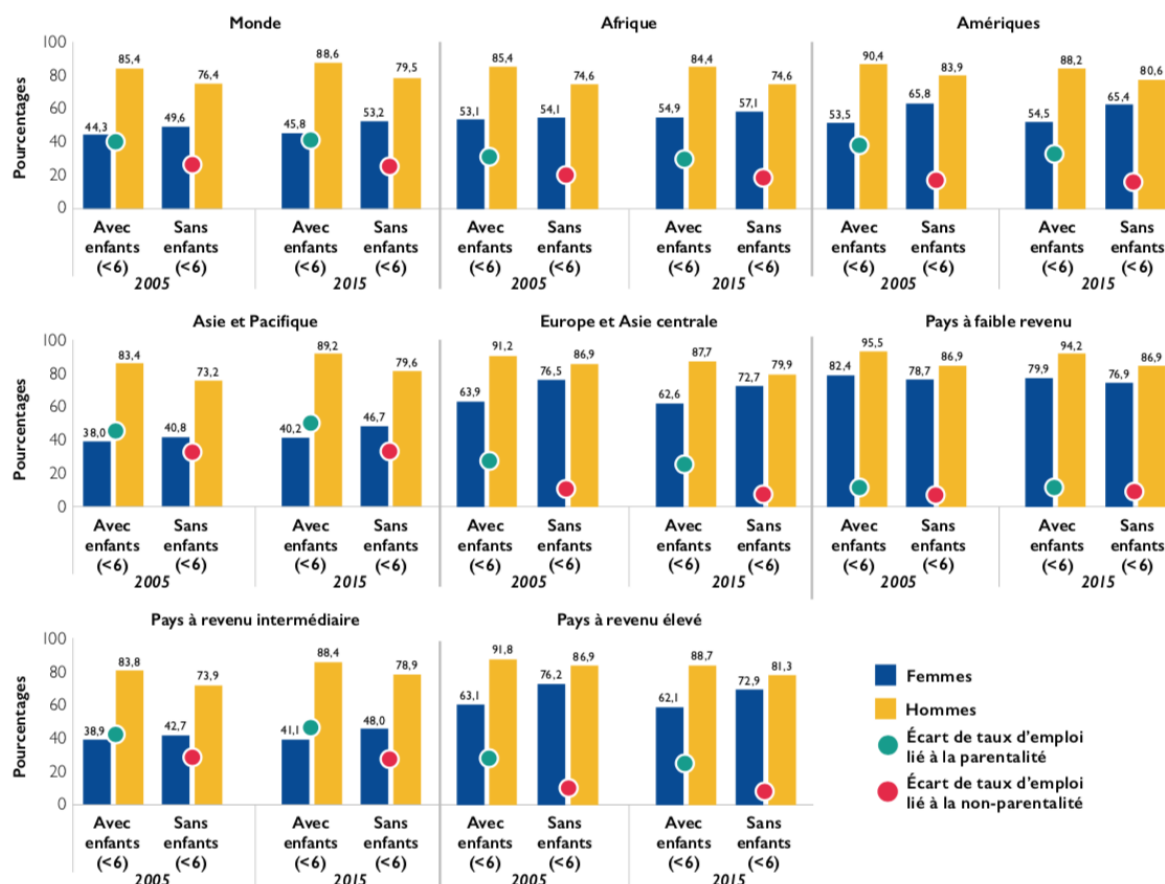


Source: BIT, 2019c.

Figure 3 Temps consacré quotidiennement aux activités de soin à autrui non rémunérées, au travail rémunéré et au total par sexe et selon la région et la catégorie de revenu national (Bureau international du Travail, 2019 p. 37)

Annexe 5 – Graphique – Taux d’emploi des femmes et des hommes avec et sans enfants de moins de 6 ans

Figure 1.18 Taux d’emploi des femmes et des hommes, avec et sans enfants de moins de 6 ans, 2005 et 2015

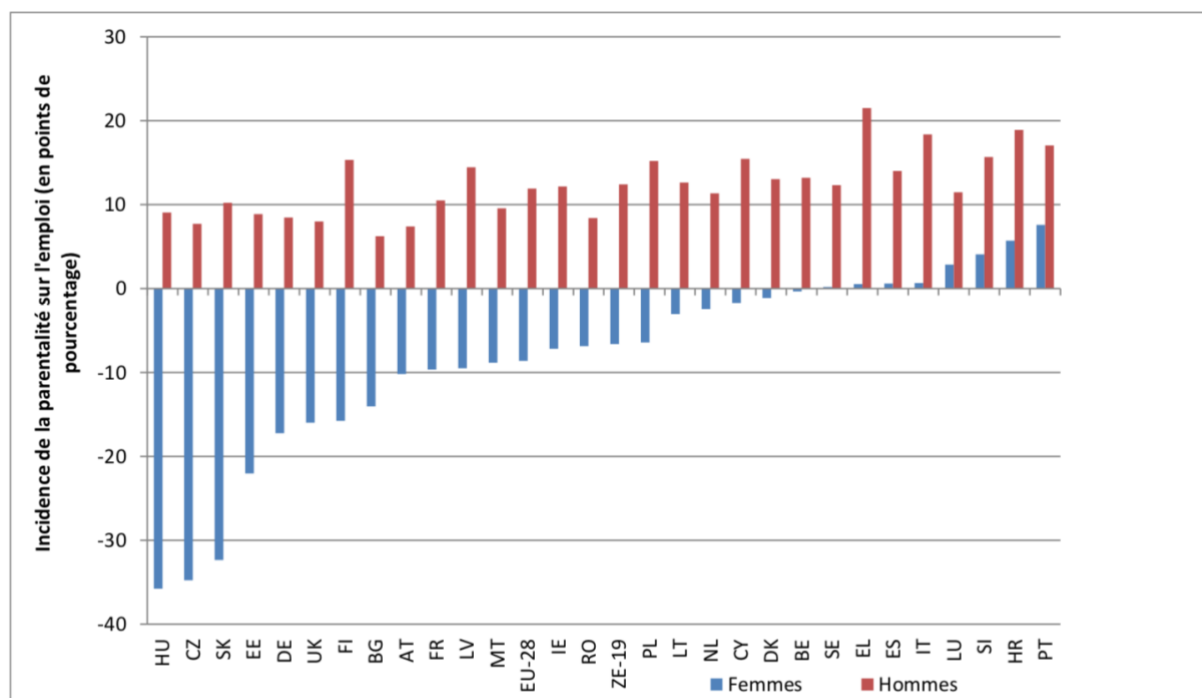


Note: Tranches d'âge: 25-54 ans pour les pays à revenu élevé; 18-54 ans pour les pays à revenu intermédiaire et faible. Les estimations mondiales, régionales et par catégorie de revenu national sont pondérées en fonction de la population en âge de travailler. Pourcentage de la population active occupée et nombre de pays (entre parenthèses): monde: 67 (51); Afrique: 31 (6); Amériques: 80 (10); Asie et Pacifique: 79 (6); États arabes: pas de données; Europe et Asie centrale: 49 (29); pays à faible revenu: 22 (2); pays à revenu intermédiaire: 73 (19); pays à revenu élevé: 62 (30). Pour les données nationales, voir le tableau A.1.3 de l'annexe A.1; pour l'année de l'enquête, voir le tableau A.2.1 de l'annexe A.2. Pour les enquêtes les plus anciennes, l'année moyenne est 2005; pour les plus récentes, 2015.

Source: Calculs du BIT à partir d'enquêtes sur la main-d'œuvre et auprès des ménages.

Figure 4 Taux d’emploi des femmes et des hommes avec et sans enfants de moins de 6 ans (Bureau international du Travail, 2019 p. 38)

Annexe 6 - Incidence de la parentalité sur l'emploi en 2015



Source: Eurostat, EFT (lfsi_emp_a) et Commission européenne, calculs propres. Remarque: les données concernent les femmes et les hommes âgés de 20 à 49 ans.

Figure 5 Incidence de la parentalité sur l'emploi en 2015 (Commission européenne, 2017 p. 5)

Annexe 7 - Répartition sectorielle de l'emploi salarié dans les secteurs public et privé selon le sexe, en Wallonie, en 2015, part des femmes en %

Répartition sectorielle de l'emploi salarié²¹ dans les secteurs public et privé selon le sexe, en Wallonie, en 2015, part des femmes en %

Source : ONSS (2015) – Calculs : IWEPS

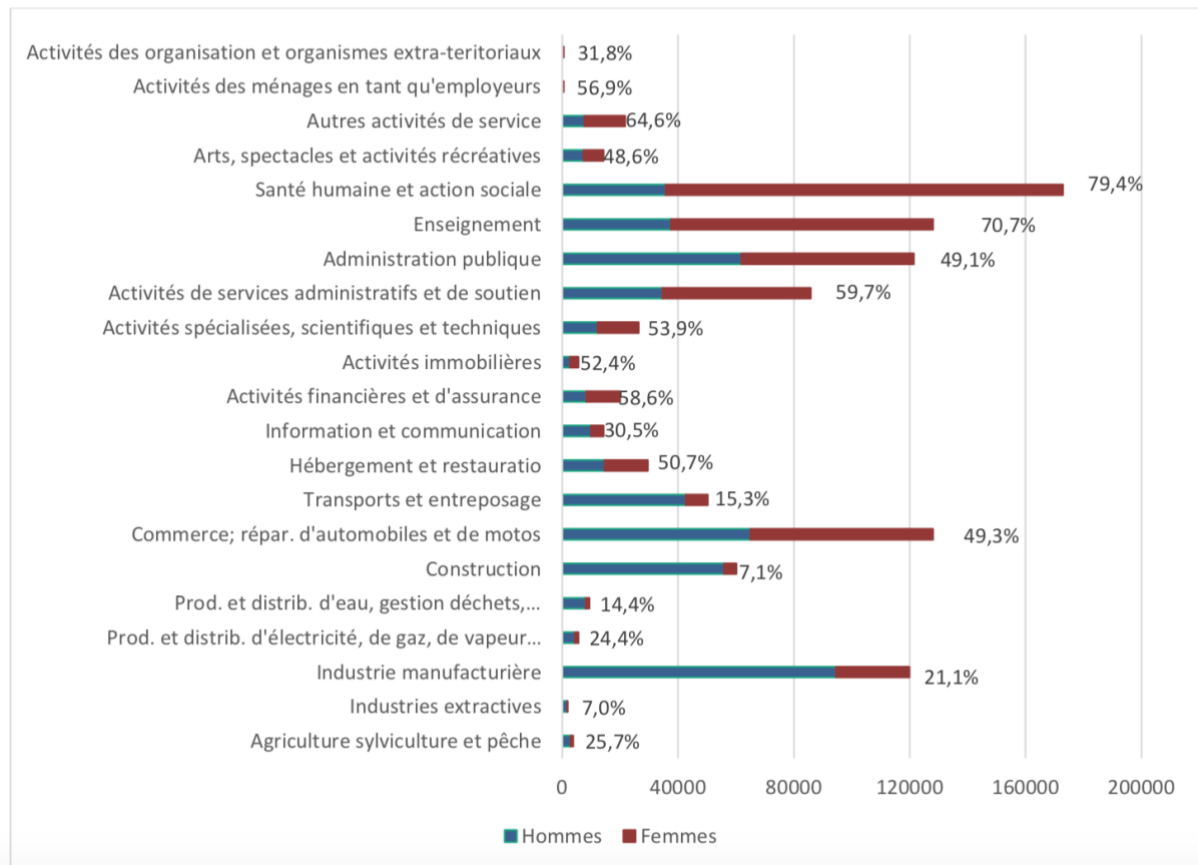


Figure 6 Répartition sectorielle de l'emploi salarié dans les secteurs public et privé selon le sexe, en Wallonie, en 2015, part des femmes en % (IWEPS, 2017)

Annexe 8 - Proportion de femmes dans les emplois administratifs, STEM et non-STEM dans les énergies renouvelables

Figure ES.1 Shares of women in STEM, non-STEM and administrative jobs in renewable energy

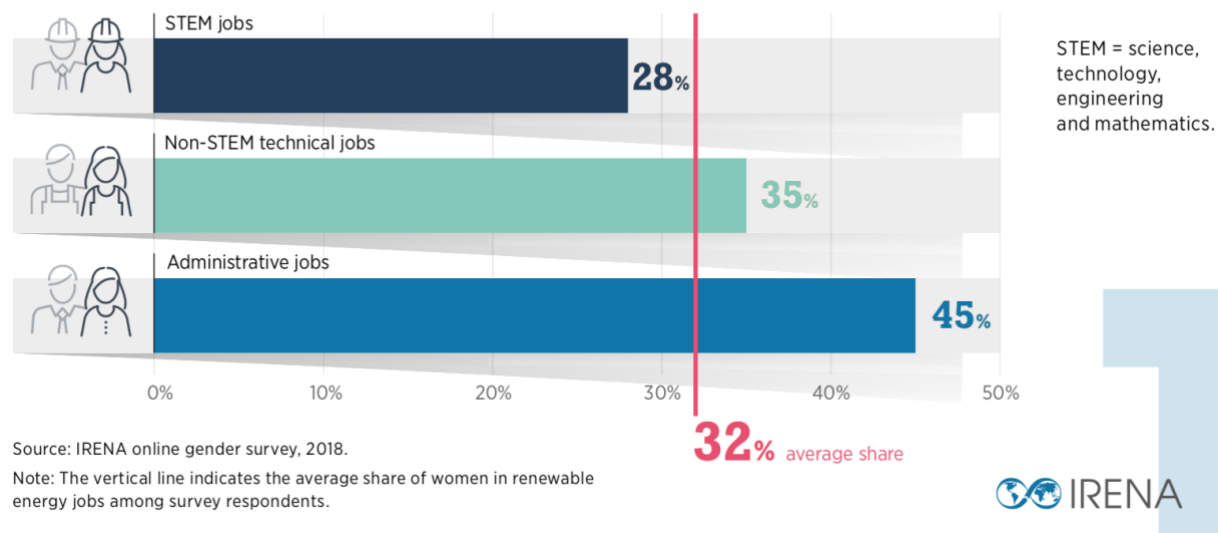


Figure 7 Proportion de femmes dans les emplois administratifs, STEM et non-STEM dans les énergies renouvelables (IRENA, 2019 p. 10)

Annexe 9 - Proportion de femmes par type de poste dans le secteur de l'énergie éolienne et par région

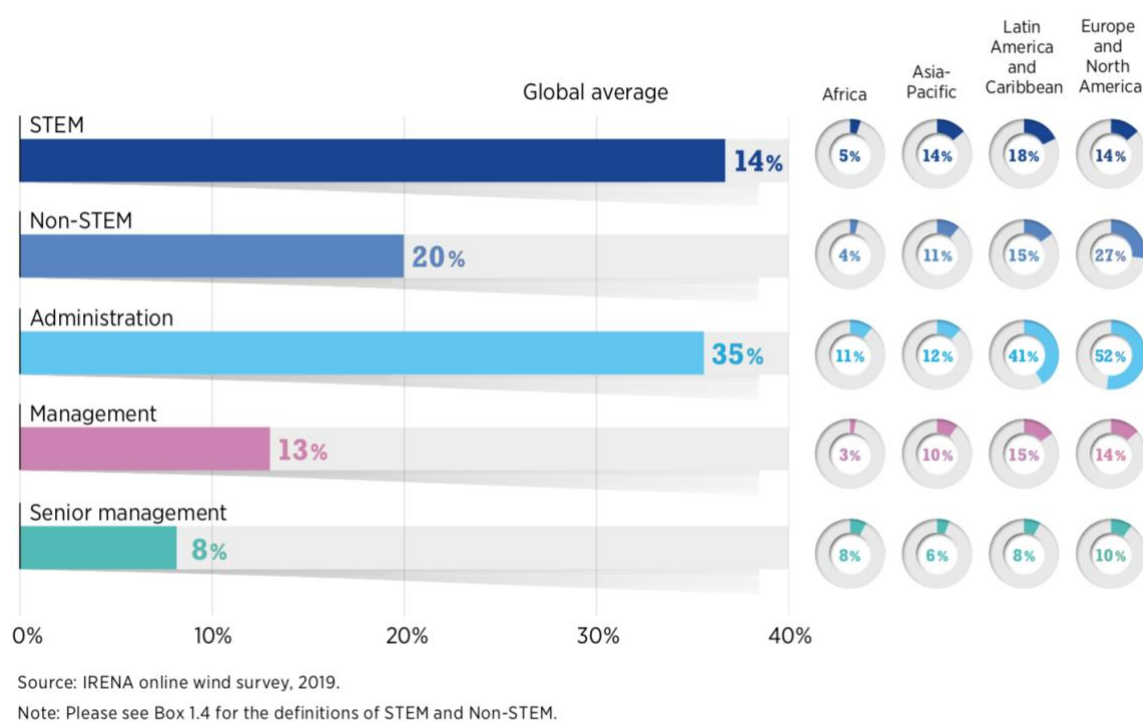
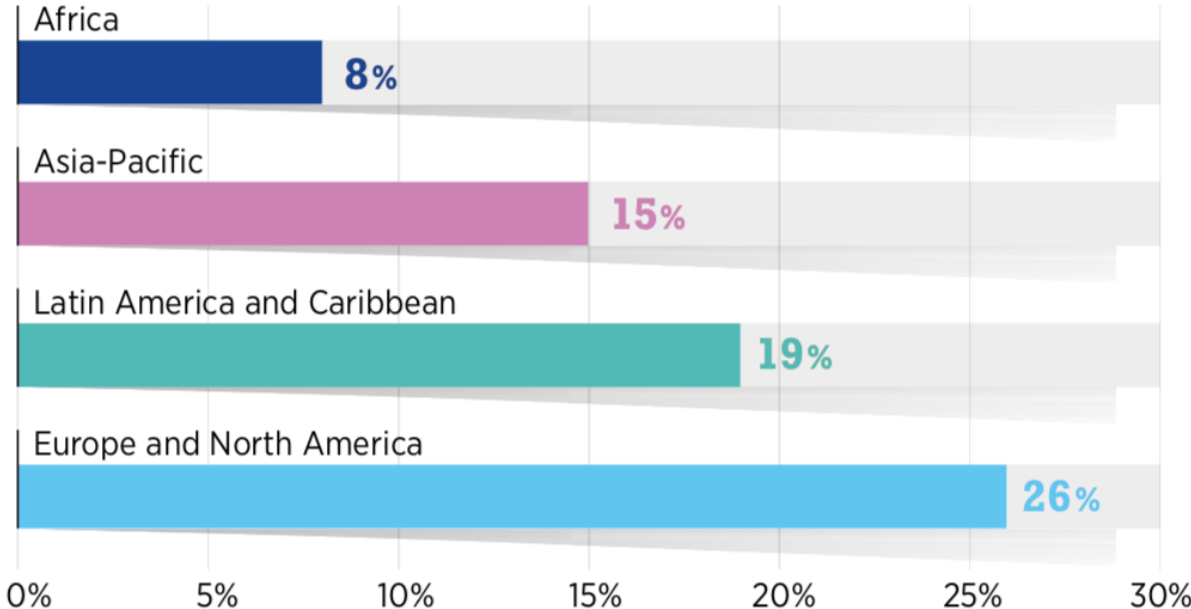


Figure 8 Proportion de femmes par type de poste dans le secteur de l'énergie éolienne et par région

Annexe 10 - Proportion de femmes dans le secteur de l'énergie éolienne par région

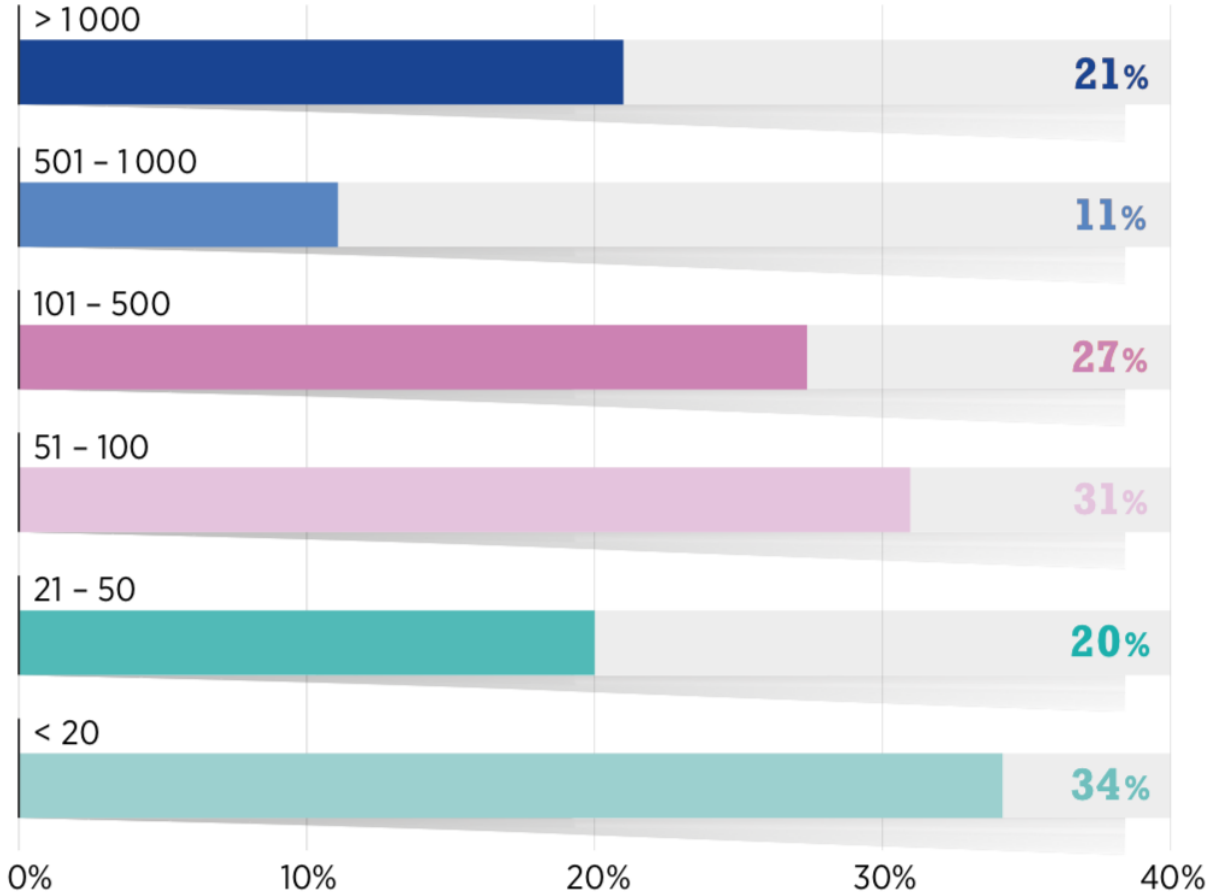


Source: IRENA online wind survey, 2019.

Note: North America excludes Mexico. Respondents from Mexico are included in the Latin American region.

Figure 9 Proportion de femmes dans le secteur de l'énergie éolienne par région (IRENA, 2020 p. 21)

Annexe 11 - Proportion de femmes dans le secteur de l'énergie par taille d'organisation



Source: IRENA online wind survey, 2019.

Figure 10 Proportion de femmes dans le secteur de l'énergie par taille d'organisation (IRENA, 2020)

Annexe 12 - Entrepreneuriat en Belgique entre 2008 et 2017

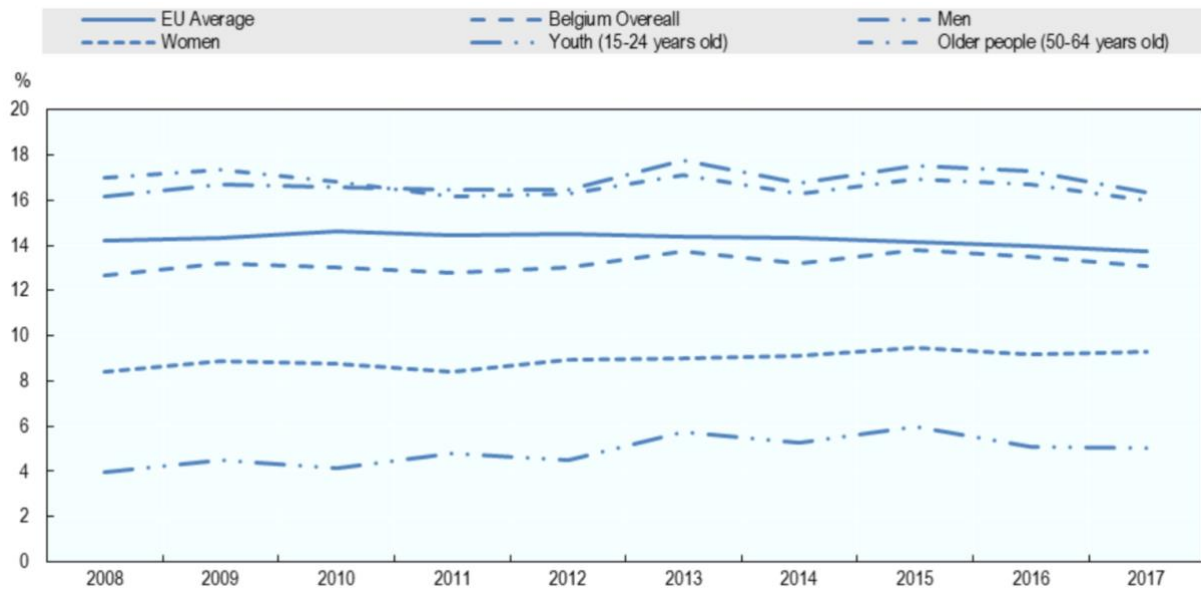


Figure 11 Entrepreneuriat en Belgique entre 2008 et 2017 (OCDE, 2018 p. 10)

Annexe 13 - Proportion de l'entrepreneuriat en phase de démarrage par nécessité 2013-2017

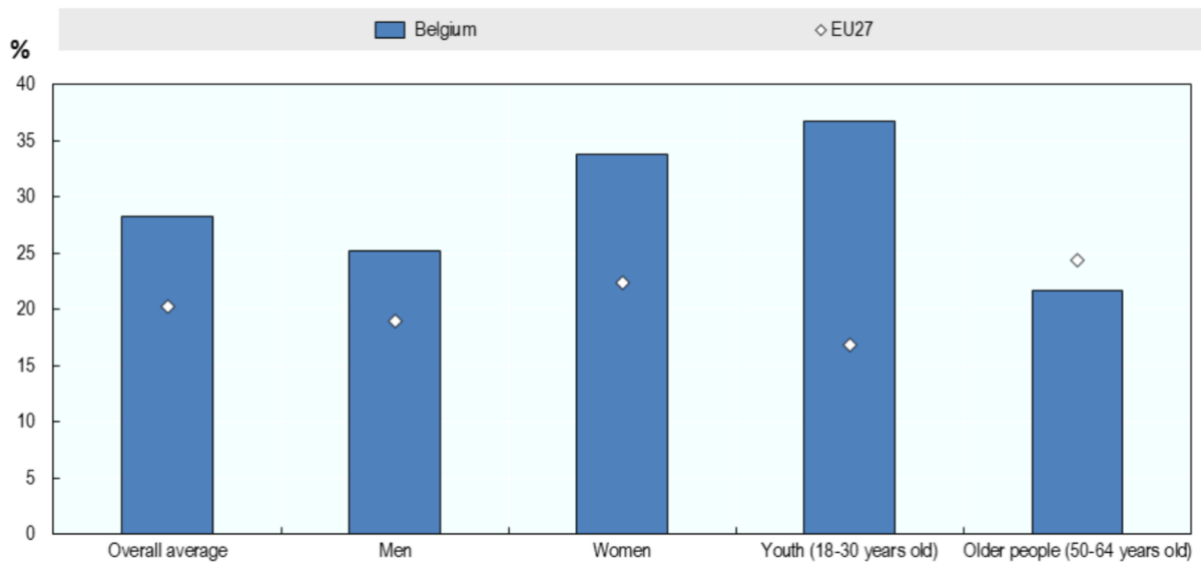


Figure 12 Proportion de l'entrepreneuriat en phase de démarrage par nécessité 2013-2017 (p.10) (OCDE, 2018)

Annexe 14 - Proportion d'entrepreneur·e·s par type d'activité économique en 2017

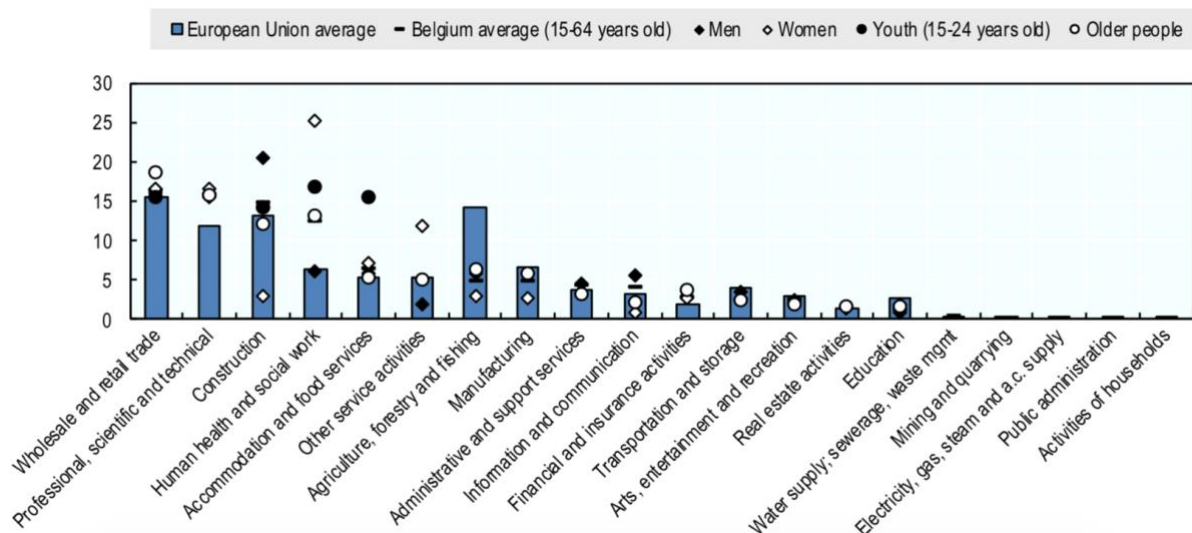


Figure 13 Proportion d'entrepreneur·e·s par type d'activité économique en 2017 (p.13) (OCDE, 2018)

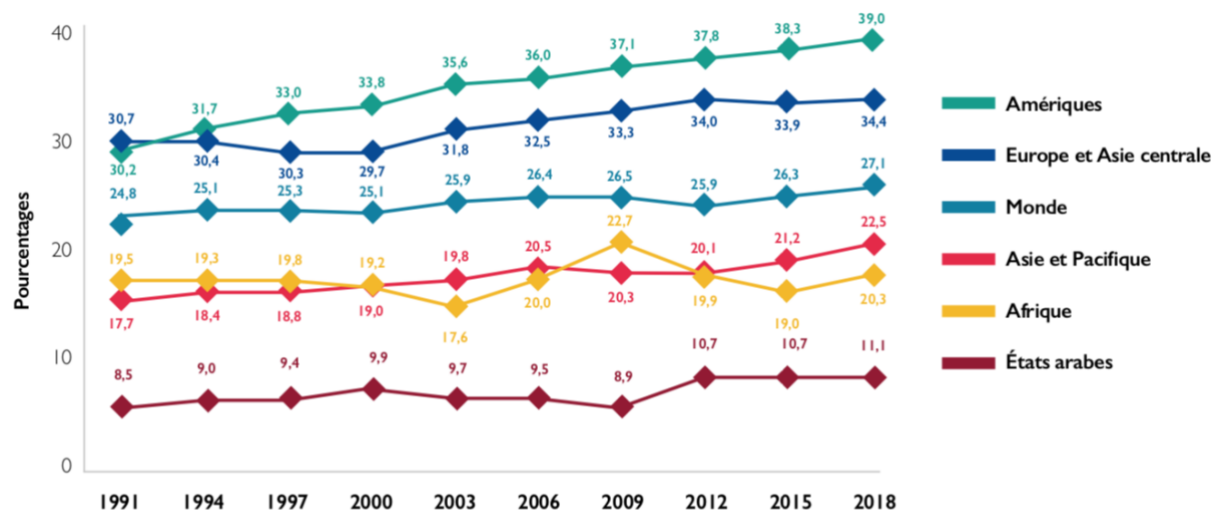
Annexe 15 - Revenus moyens des entrepreneur·e·s en Belgique

Années du dénombrement / Années de revenus	Agriculture	Pêche	Industrie	Commerce	Professions libérales	Services	Professions diverses	Total général
2012 / 2009	10.573,28	32.184,20	19.467,61	18.344,39	30.313,75	12.351,93	18.746,90	20.492,75
2013 / 2010	13.408,94	32.589,22	19.065,40	18.316,33	29.448,40	12.352,62	21.941,92	20.528,54
2014 / 2011	13.198,88	32.948,95	19.678,47	18.837,34	29.636,22	12.882,53	15.526,44	20.941,88
2015 / 2012	14.001,04	41.157,24	20.020,76	19.956,15	29.896,84	13.580,16	15.268,60	21.556,25
2016 / 2013	15.074,21	36.230,73	20.137,68	20.613,65	31.094,40	13.436,20	16.727,09	22.450,31

(1) Il s'agit des revenus professionnels bruts, diminués des dépenses et charges professionnelles et, le cas échéant, des pertes professionnelles, fixés conformément à la législation relative à l'impôt sur les revenus.

Tableau 1 Revenus moyens des entrepreneur·e·s en Belgique (p.34) (INASTI, 2016)

Annexe 16 - Proportion de femmes aux postes de direction en d'encadrement, par région



Source: Estimations modélisées de l'OIT, nov. 2018.

Figure 14 Proportion de femmes aux postes de direction en d'encadrement, par région

Annexe 17 - Proportion de femmes parmi les managers

Tableau 1: Proportion de femmes parmi les managers (code ISCO 1) et dans l'ensemble des fonctions, et déficit féminin par 100 dirigeants, par secteur (2011)

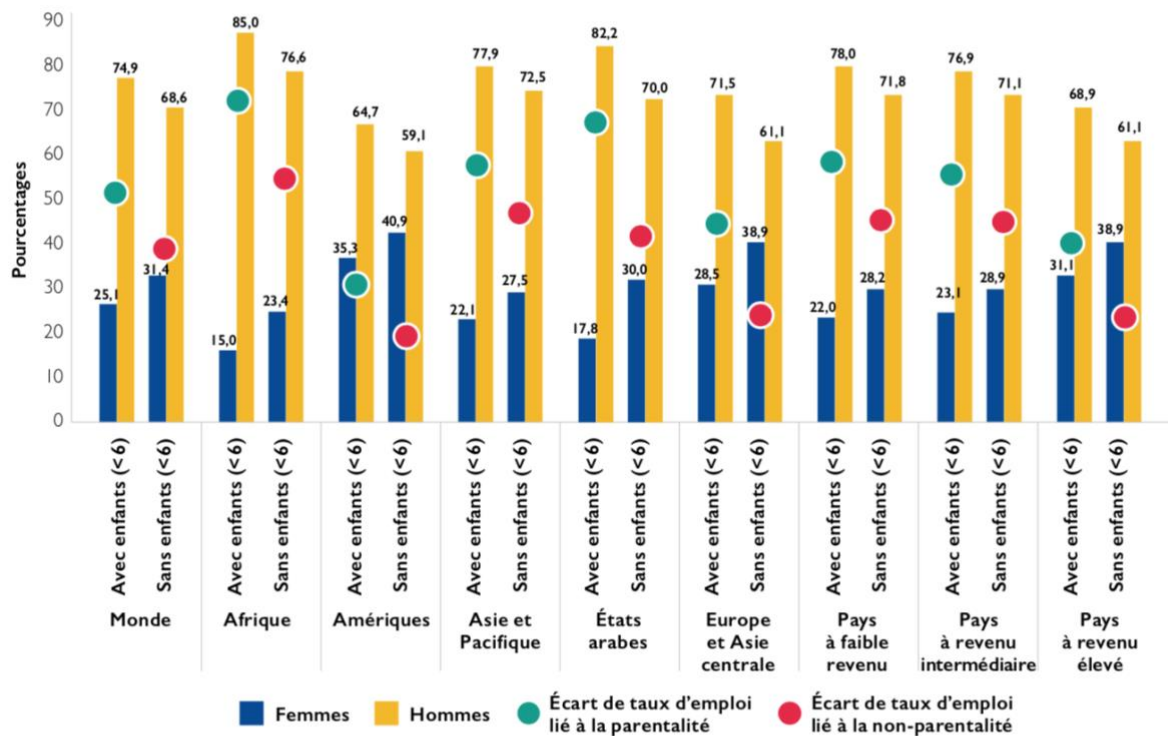
	Proportion de femmes toutes fonctions	Proportion de femmes ISCO 1	Déficit féminin par 100 dirigeants
Industrie	23,9	21,3	3
Construction	9,6	15,1	-6
Commerce de gros et de détail ; réparation véhicules automobiles et motocycles	46,6	27,8	19
Transports et entreposage	20,1	19,6	1
Hébergement et restauration	47,0	33,3	14
Information et communication	26,5	25,1	1
Activités financières et d'assurance	48,6	34,5	14
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	43,6	33,6	10
Activités de services administratifs et de soutien	55,1	34,1	21
Administration publique et défense ; sécurité sociale obligatoire	47,9	42,3	6
Enseignement	69,7	43,6	26
Santé humaine et action sociale	77,7	54,2	24
Activités des organisations et organismes extraterritoriaux	48,6	28,8	20
Total	45,0	29,8	15

Source : Direction générale Statistique et Information économique, Enquête sur les forces de travail (traitement SEIN)

Figure 15 Proportion de femmes parmi les managers

Annexe 18 – Graphique – Proportion de dirigeants d’entreprise avec et sans enfants de moins de 6 ans par sexe

Figure 1.21 Proportion de dirigeants d’entreprise avec et sans enfants de moins de 6 ans, par sexe, dernière année disponible



Note: Tranches d'âge: 25-54 ans pour les pays à revenu élevé; 18-54 ans pour les pays à revenu intermédiaire et faible. Les estimations mondiales, régionales et par catégorie de revenu national sont pondérées en fonction de la population dans les postes de direction et d'encadrement. Pourcentage de la population active occupée et nombre de pays (entre parenthèses): monde: 76 (72); Afrique: 61 (18); Amériques: 76 (10); Asie et Pacifique: 80 (12); États arabes: 33 (3); Europe et Asie centrale: 75 (29); pays à faible revenu: 56 (11); pays à revenu intermédiaire: 80 (31); pays à revenu élevé: 69 (30). Pour les données nationales, voir le tableau A.1.4 de l'annexe A.1, pour l'année de l'enquête, voir le tableau A.2.1 de l'annexe A.2.

Source: Calculs du BIT à partir d'enquêtes sur la main-d'œuvre et auprès des ménages.

Figure 16 Proportion de dirigeants d’entreprise avec et sans enfants de moins de 6 ans par sexe (Bureau international du Travail, 2019 p. 41)

Annexe 19 – Graphique – Femmes cadres par niveaux et par région

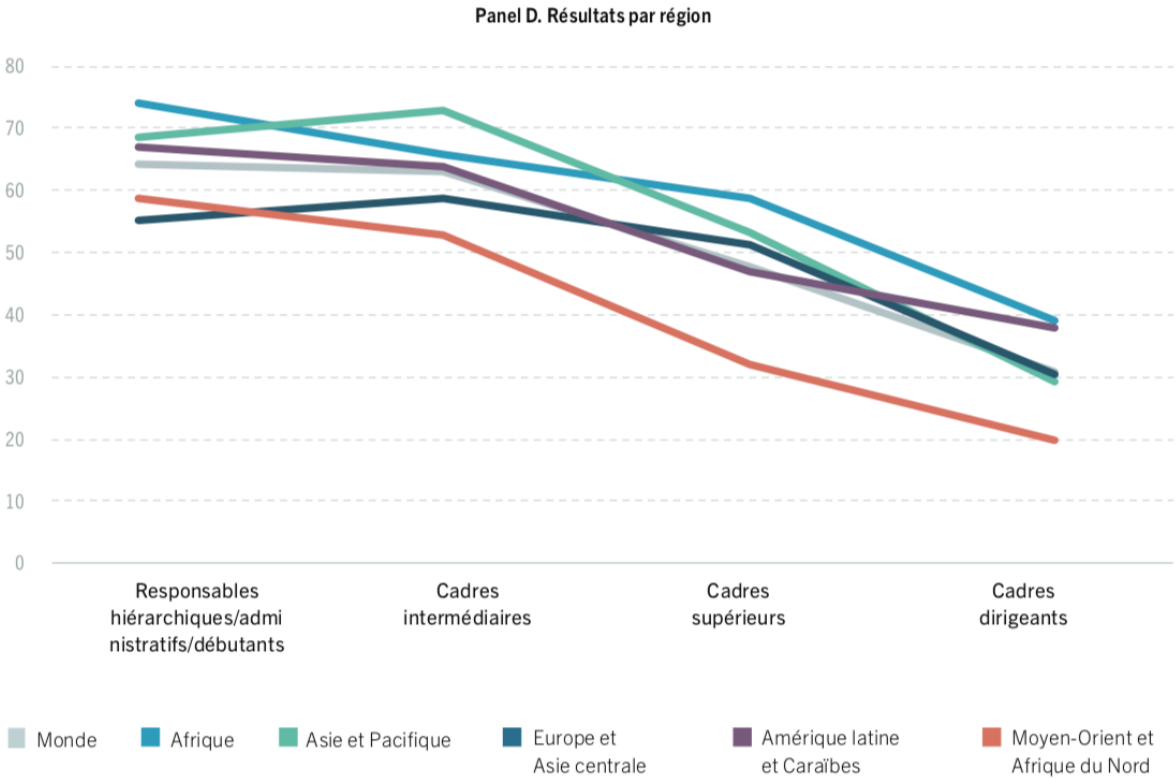


Figure 17 Femmes cadres par niveaux et par région (Bureau international du Travail, Mai 2019 p. 30)

Annexe 20 – Graphique - Femmes cadres par niveaux et par secteurs d'activités

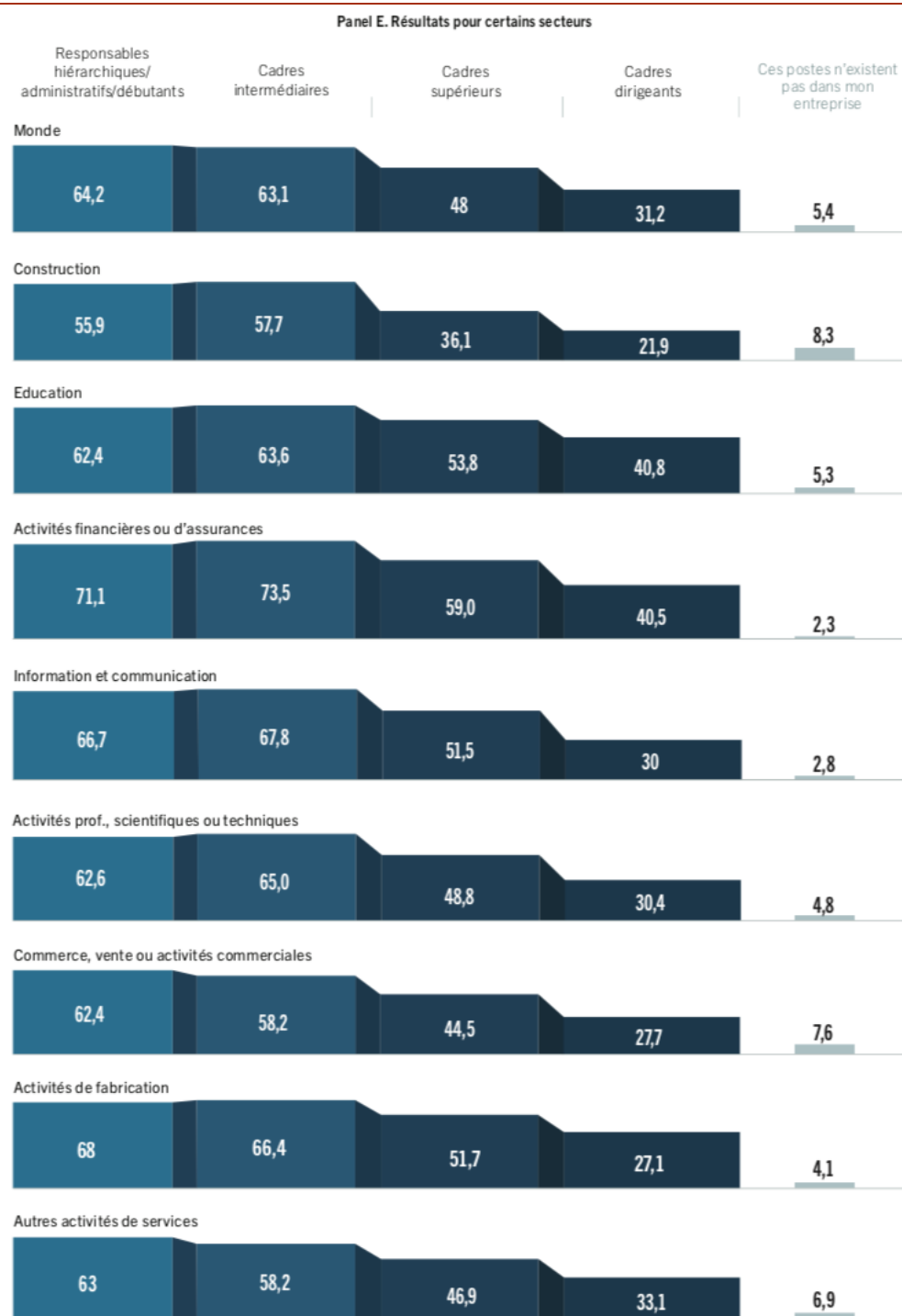


Figure 18 Femmes cadres par niveaux et par secteurs d'activités (Bureau international du Travail, Mai 2019 p. 33)

Annexe 21 – Graphique - Femmes dans les domaines fonctionnels de l’encadrement par taille d’entreprise

Figure 3.3 Femmes dans les domaines fonctionnels de l’encadrement intermédiaire et supérieur, par (A) taille d’entreprise et (B) région (en pourcentage)

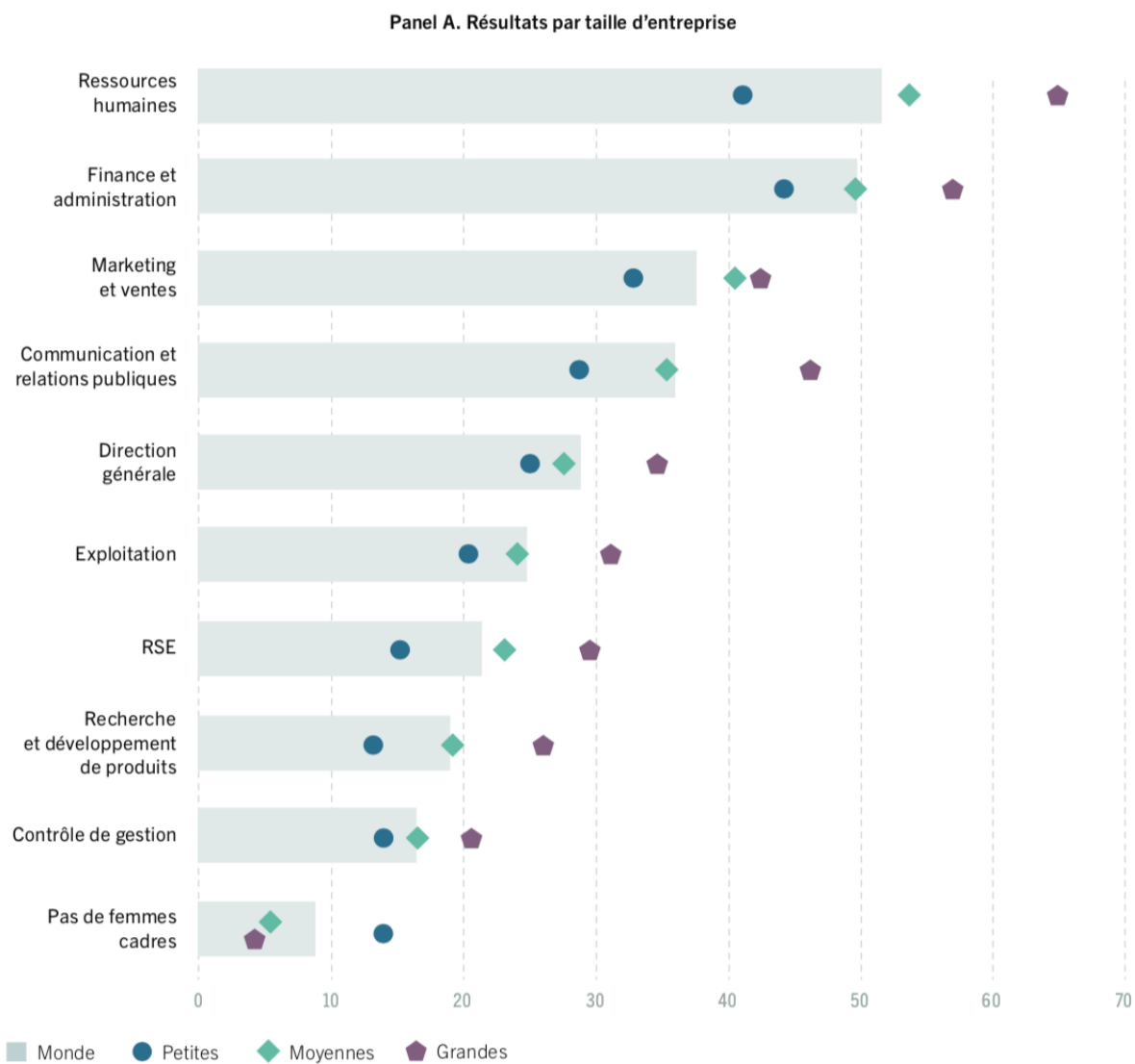


Figure 19 Femmes dans les domaines fonctionnels de l’encadrement par taille d’entreprise (Bureau international du Travail, Mai 2019 p. 37)

Annexe 22 - Proportion de femmes au conseil d'administration par taille d'entreprise

Figure 3.9 Proportion de femmes au conseil d'administration par (A) taille d'entreprise, (B) par région et (C) pour certains secteurs (en pourcentage).

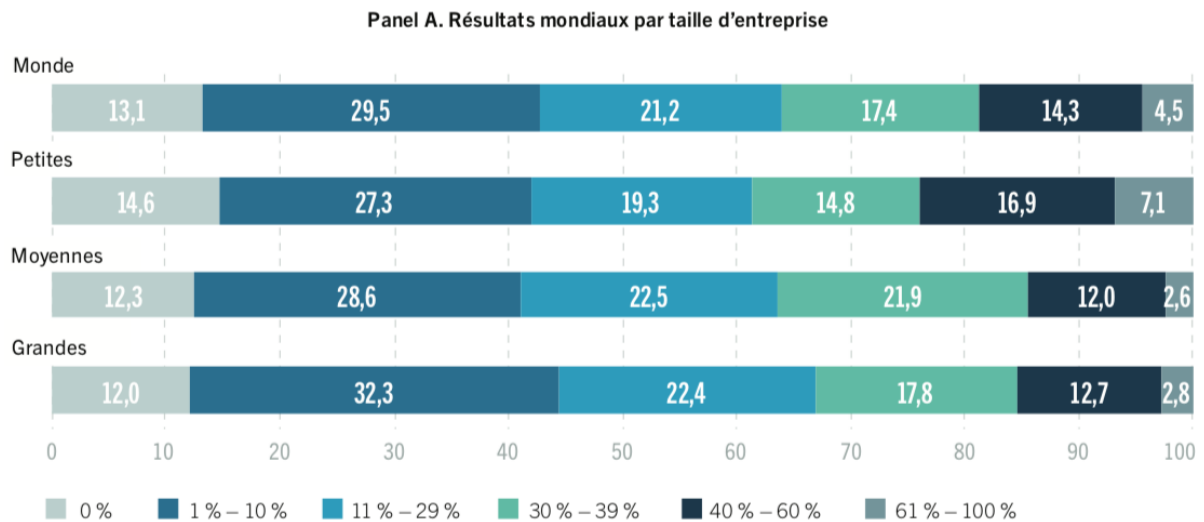
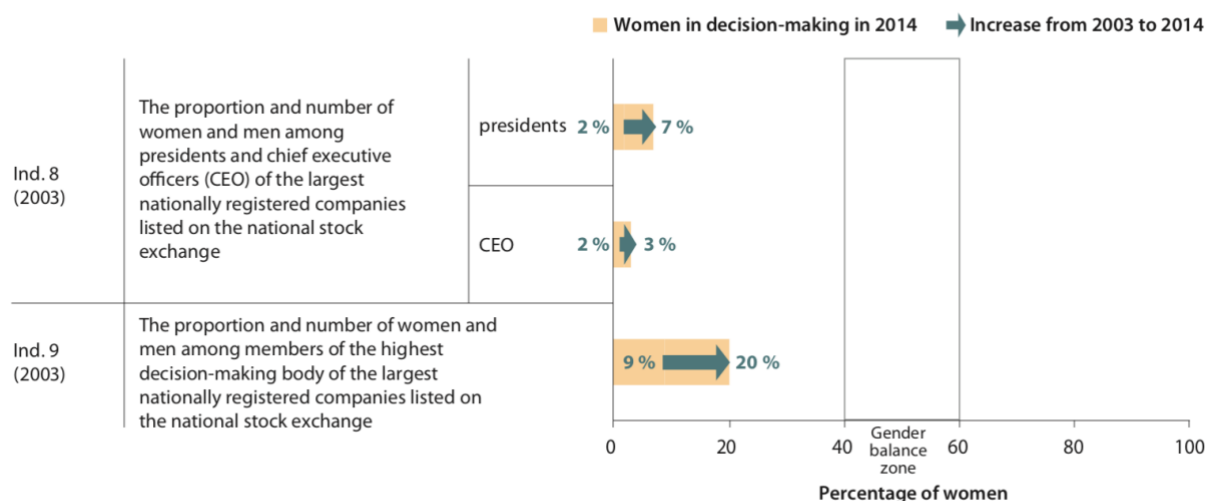


Figure 20 Proportion de femmes au conseil d'administration par taille d'entreprise (Bureau international du Travail, Mai 2019 p. 44)

Annexe 23 - Proportion de femmes dirigeantes dans les entreprises côtés

Figure 2.17: Improvements in gender balance in decision-making positions in the largest nationally registered companies listed on the national stock exchange, 2003–2014



Source: European Commission, Database on Women and Men in Decision-Making.

Note: Data for CEOs are available only from 2012, therefore a comparison between 2012 and 2014 is presented; Council Conclusions 2003 are available at: http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/lsa/78152.pdf.

Figure 21 Proportion de femmes dirigeantes dans les entreprises côtés (European Institute for Gender Equality, 2015 p. 36)

Annexe 24 - Proportion de femmes dans les plus hauts organes décisionnels de l'Union Européenne

(Chiffres pour 2015)

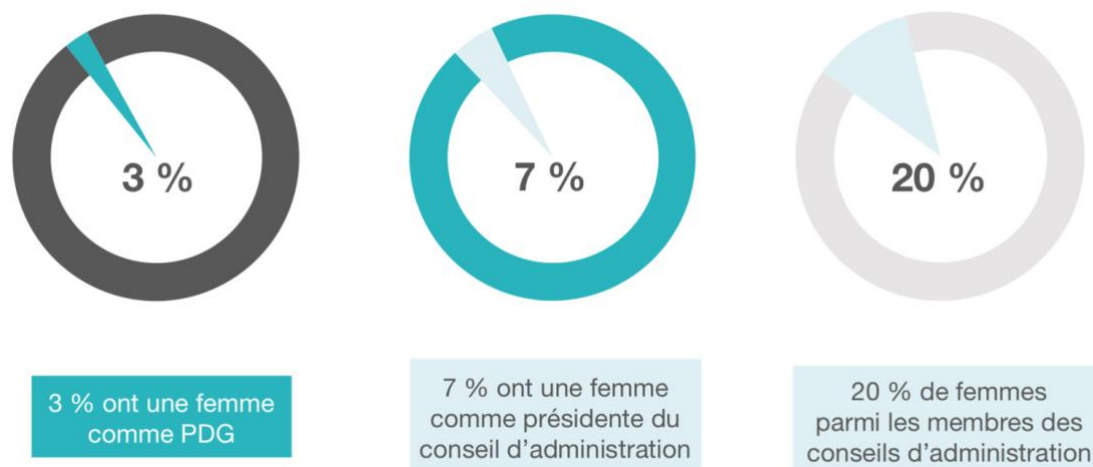


Figure 22 Proportion de femmes dans les plus hauts organes décisionnels de l'Union Européenne (Pour La Solidarité, 2016)

Annexe 25 – Graphique - Proportions d'entreprises en fonction du pourcentage de femmes dans leur conseil d'administration

Panel C. Résultats mondiaux pour certains secteurs

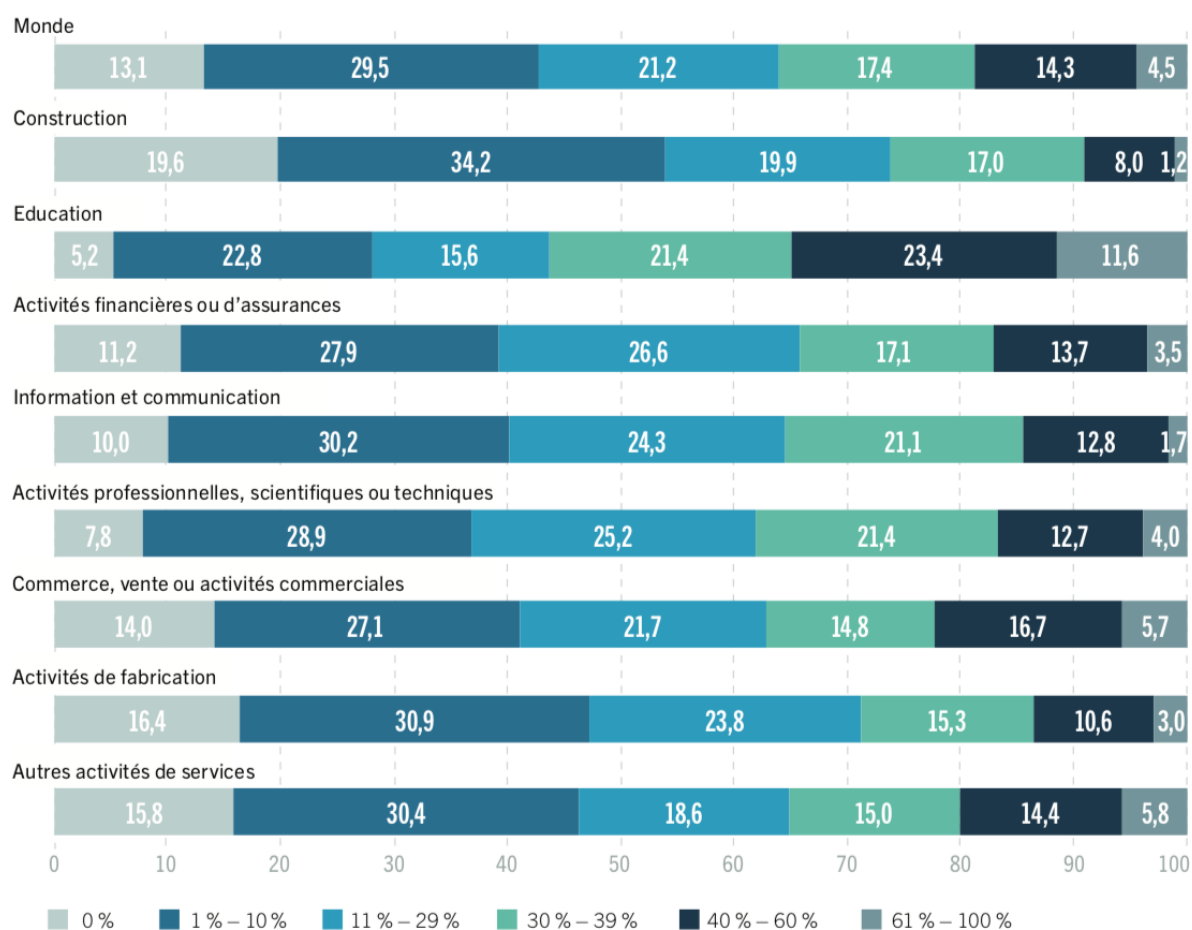


Figure 23 Proportions d'entreprises en fonction du pourcentage de femmes dans leur conseil d'administration (Bureau international du Travail, Mai 2019 p. 44)

Annexe 26 – Graphique - Sexe du PDG dans les entreprises

Figure 3.6 Sexe du PDG dans les entreprises déclarant en avoir un, par (A) taille d'entreprise, (B) par région et (C) pour certains secteurs

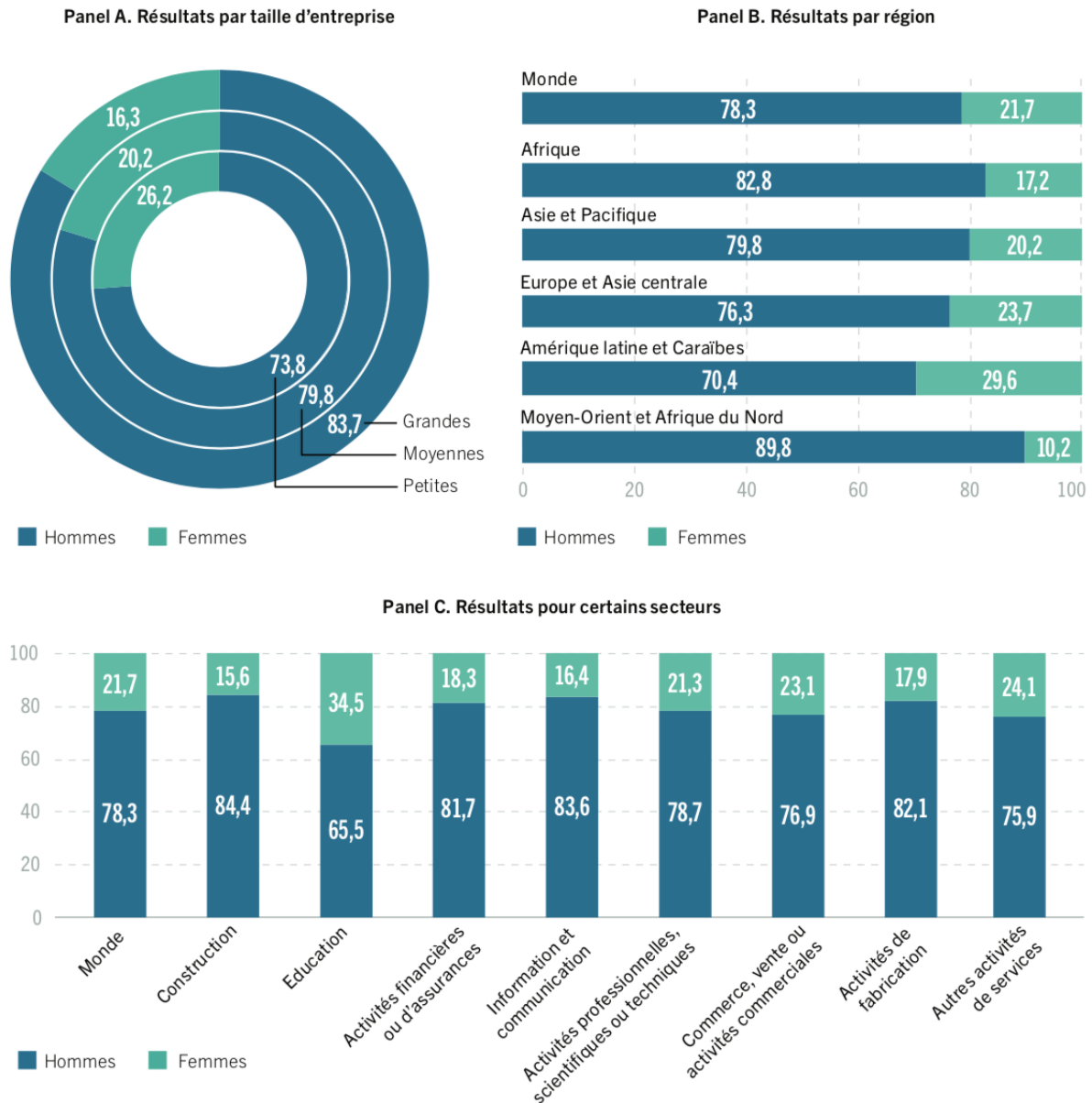


Figure 24 Sexe du PDG dans les entreprises (Bureau international du Travail, Mai 2019 p. 41)

Annexe 27 - Coût de la main-d'œuvre et heures travaillées par secteur

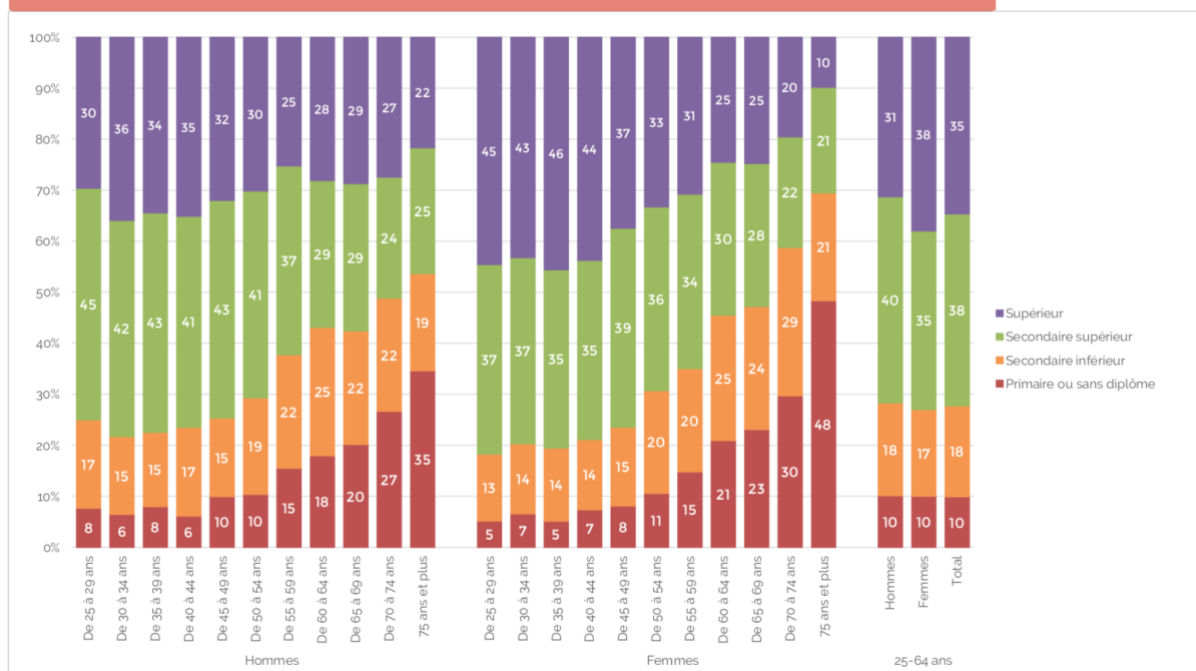
Coût de la main-d'oeuvre et heures travaillées par secteur (2016)

Section Nace Rev.2 de l'établissement	B-S. Total	B-F. Industrie	G-N. Services	P-S. Autres services
Coût de la main-d'oeuvre (EUR) par heure travaillée	39	40	38	38
Coût de la main-d'oeuvre (EUR) par heure rémunérée	30	32	30	27
Coût annuel de la main-d'oeuvre (EUR) par salarié	45.546	59.779	47.879	35.095
Coût mensuel de la main-d'oeuvre (EUR) par salarié	3.796	4.982	3.990	2.925
Coût annuel de la main-d'oeuvre (EUR) par salarié équivalent temps plein	56.811	63.003	59.293	49.030
Coût mensuel de la main-d'oeuvre (EUR) par salarié équivalent temps plein	4.734	5.250	4.941	4.086

Tableau 2 Coût de la main-d'œuvre et heures travaillées par secteur

Annexe 28 – Niveau de diplôme le plus élevé obtenu par la population wallonne, en fonction de l'âge et du sexe

Graphique 1.1. Niveau de diplôme le plus élevé obtenu par la population wallonne, en fonction de l'âge et du sexe, en 2016



Source : SPF Economie / Direction générale Statistique – Enquête sur les Forces de Travail, 2016

Figure 25 Niveau de diplôme le plus élevé obtenu par la population wallonne, en fonction de l'âge et du sexe

Annexe 29 – Proportion de femmes dans l’enseignement universitaire

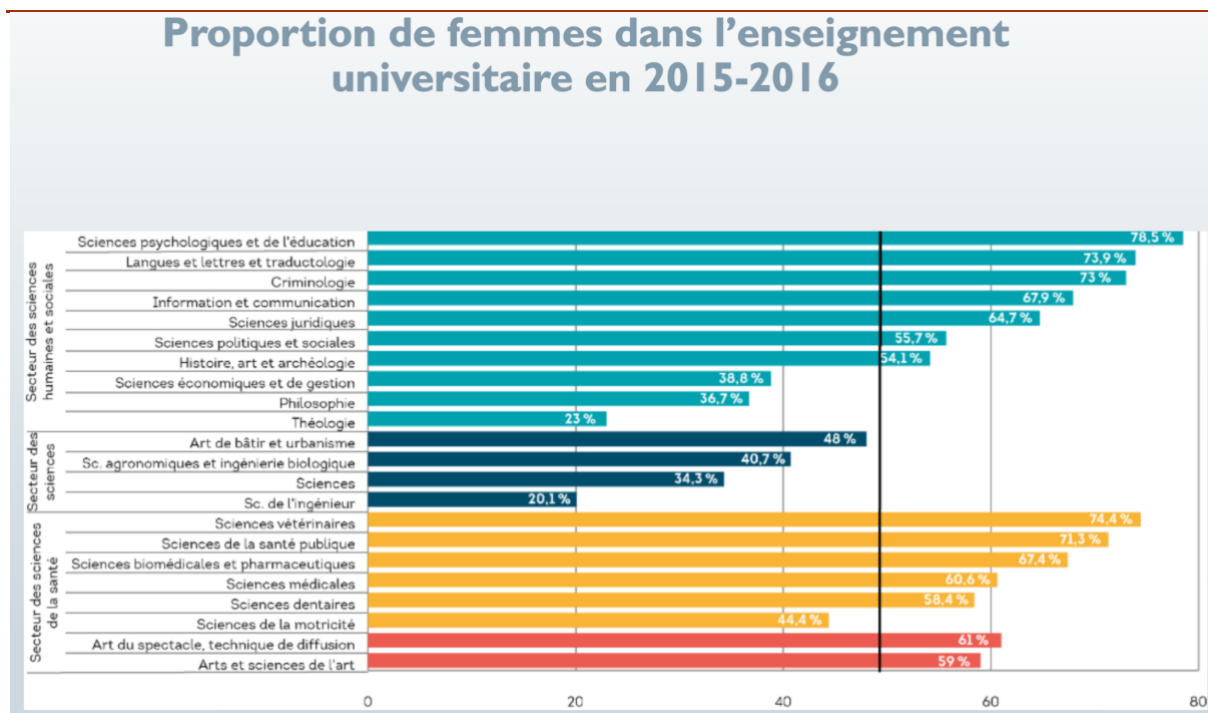


Figure 26 Proportion de femmes dans l’enseignement universitaire

Annexe 30 - Proportion de femmes dans l’enseignement universitaire et supérieur non universitaire

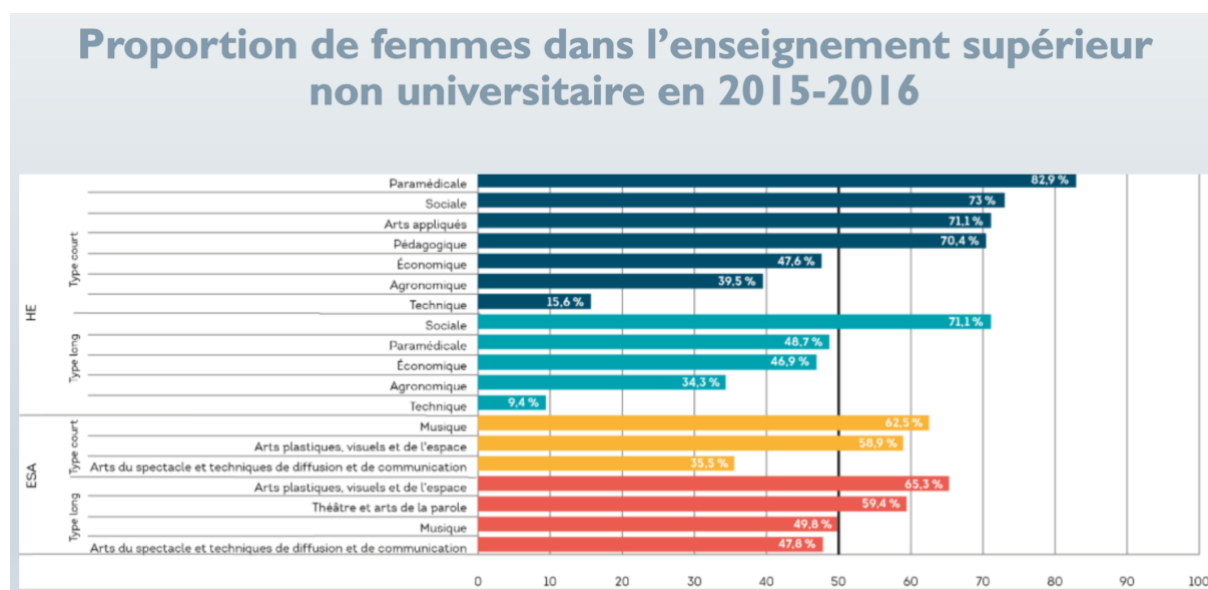
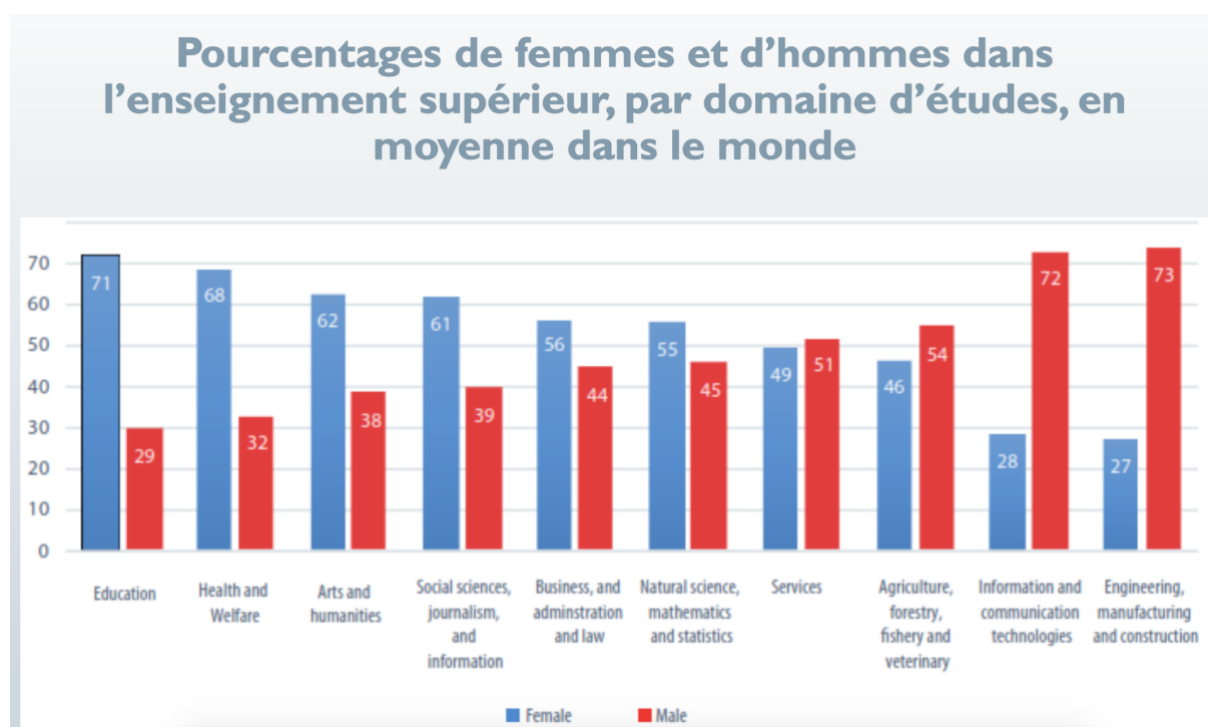


Figure 27 Proportion de femmes dans l’enseignement universitaire et supérieur non universitaire

Annexe 31 – Pourcentages de femmes et d’hommes dans l’enseignement supérieur, par domaine d’études



Source : UNESCO, 2017.

Figure 28 Pourcentages de femmes et d’hommes dans l’enseignement supérieur, par domaine d’études

Annexe 32 - Puissance installée totale du parc éolien wallon

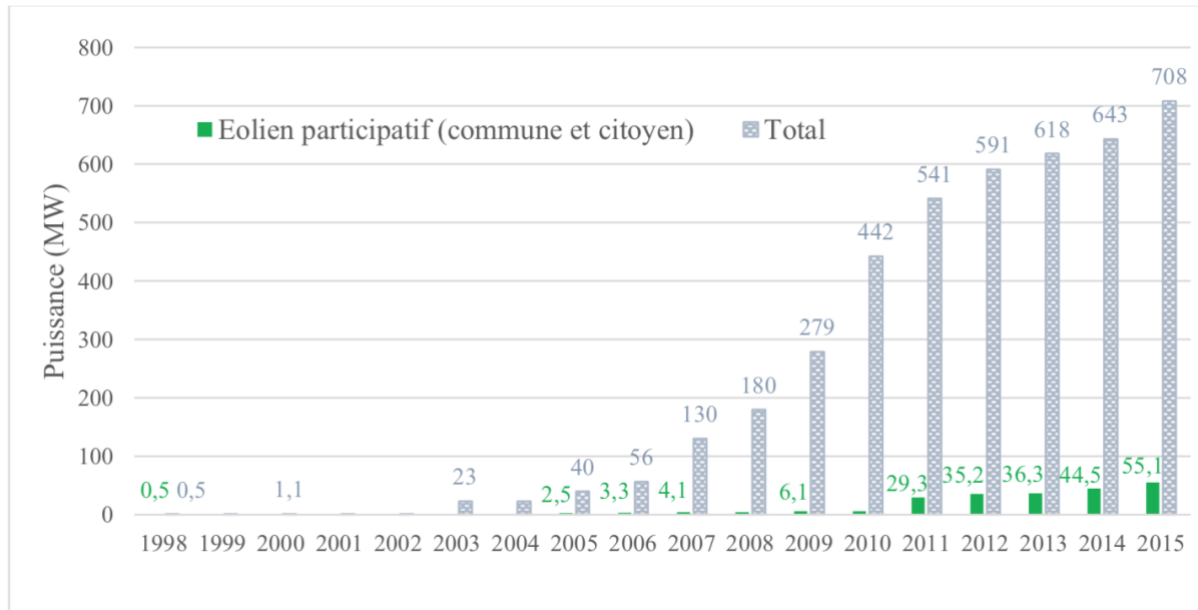


Figure 29 Puissance installée totale du parc éolien wallon

Annexe 33 - L'éolien participatif en Wallonie

L'Eolien participatif en Wallonie

La plus grande partie du parc éolien est détenue par les développeurs privés et étrangers, comme le montre le graphique suivant. (ENECO, LUMINUS, ELECTRABEL, WINDVISION...)

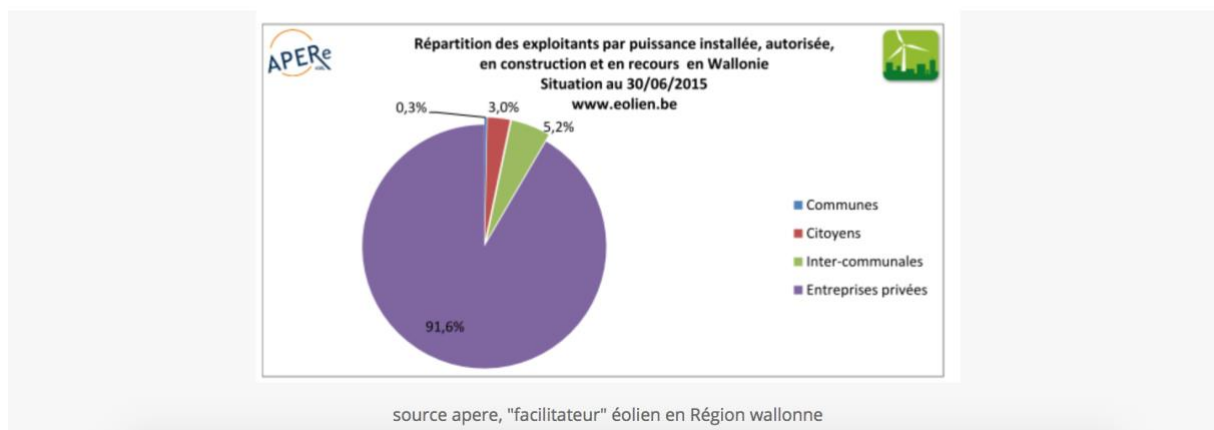


Figure 30 L'éolien participatif en Wallonie

Annexe 34 - Niveaux et dimensions du processus de la prise d' « empowerment »

Le concept du pouvoir et du rapport de pouvoir est important dans notre analyse et c'est pourquoi nous allons essayer de le définir. C'est de l'« empowerment » dont il s'agit, qui dans notre démarche féministe est libérateur. C'est une approche progressiste depuis les personnes à la base, d'un processus de changement social et identitaire (individuel et collectif), pour une justice sociale (Charlier Sophie et Yépez del Castillo Isabel, Année académique 2018-2019). Même si le concept d' « empowerment » a été repris par les institutions internationales de développement dans les années 1990 dans un sens limité (Charlier Sophie et Yépez del Castillo Isabel, Année académique 2018-2019), nous allons réaliser notre analyse avec une approche libératrice de ce concept qui englobe les dimensions individuelles et collectives ainsi que les rapports de pouvoir et les possibilités de les changer.

Agnès Adjamagbo et Anne-Emmanuèle Calvès, expliquent l'empowerment. Pris au sens des études féministes, il s'agit d'«un processus de transformation multidimensionnel, venant des femmes elles-mêmes, et qui leur permet de prendre conscience, individuellement et collectivement, des rapports de domination qui les marginalisent et de développer leur capacité à les transformer» (p.10). Ces autrices en citent plusieurs autres, le définissant également comme «un **pouvoir créateur**, qui rend apte à accomplir des choses (“power to”), un **pouvoir collectif et politique**, mobilisé notamment au sein des organisations de base (“power with”), et un **pouvoir intérieur** (“power from within”) qui renvoie à la confiance en soi et à la capacité de se défaire des effets de l'oppression intériorisée” , p.10 (Adjamagbo Agnès et Calvès Anne-Emmanuèle, 2012). Ces autrices ajoutent que cette notion d'empowerment des femmes a été au cœur des activités de plaidoyer des ONG féministes dans les années 1990 (Adjamagbo Agnès et Calvès Anne-Emmanuèle, 2012). Cette notion a été par la suite “prise en otage” par les agences de développement et les institutions financières internationales afin de légitimer des politiques néolibérales (cours « Empoderamiento/empowerment » (Charlier Sophie et Yépez del Castillo Isabel, Année académique 2018-2019)).

A ces trois approches, il faut aussi ajouter « *le pouvoir sur* » qui repose sur les rapports soit de domination, soit de subordination.

Dans le processus d'« empoderamiento » des femmes, se trouvent plusieurs niveaux, cours « *Empoderamiento/empowerment* » (Charlier Sophie et Yépez del Castillo Isabel, Année académique 2018-2019) :

1. Le **bien-être** matériel qui concerne l'alimentation, le revenu et les soins médicaux ;
2. L'**accès** (égal à celui des hommes) aux facteurs de production : la terre, le travail, le crédit, la formation et aux services mis en place par l'Etat ;
3. La **conscientisation** en ce qui concerne le discours et la réalité vécue ;
4. La **participation** (égale à celle des hommes) aux processus de décision, à la planification, à la gestion et à l'évaluation des actions de développement ;

5. Le **contrôle** (égal à celui des hommes) sur les facteurs de production, et la distribution des bénéfices.

Selon Magdalena Leon,

« les avancées dans la conceptualisation du phénomène (d'empoderamiento) ont débouché sur la recherche de stratégies holistiques visant l'accès au pouvoir, et ont mis en évidence qu'il n'existe pas de recette unique ni de modèle prédictif. (...) Il diffère selon les individus ou les groupes en fonction de leur vie, le contexte et leur histoire, il dépend aussi du lieu où s'exerce la subordination, le plan personnel, la famille, la communauté, la nation, le niveau régional ou global », p.40 (Leon, 2017).

Dans son article sur l' « Empoderamiento » des femmes par l'économie populaire solidaire, Sophie Charlier propose une grille d'analyse fort détaillée, élaborée avec des dirigeant·e·s des organisations d'économie solidaire en Bolivie (p.163) (Charlier Sophie in Isabelle Guérin, Madeleine Hersent et Laurent Fraisse, 2011). Cette grille d'analyse comprend différentes dimensions et éléments de perception de la prise d'empoderamiento pour chaque approche du pouvoir.

Les dimensions du « pouvoir intérieur », pouvoir individuel sont :

1. l'estime de soi et la confiance en soi,
2. l'impression d'être.

Les dimensions du « pouvoir de », pouvoir individuel et collectif sont :

1. les capacités techniques, aptitudes et compétences techniques et pratiques (savoir),
2. la capacité de développer une conscience critique (savoir critique),
3. la capacité d'influence, de changement, de se positionner à l'égard de ses relations proches (savoir-faire),
4. l'avoir

Les dimensions du « pouvoir avec », pouvoir collectif sont :

1. La capacité de conscience critique collective,
2. La capacité d'influence, de changement au niveau de l'organisme,
3. Impact sur le développement