

Mise en œuvre du décret et ordonnance conjoint de la Région de Bruxelles-Capitale, de la Commission communautaire commune et de la Commission communautaire française portant le Code bruxellois de l'égalité, de la non-discrimination et de la promotion de la diversité du 23 mai 2024, publié le 24 juillet 2024.

Rapport Gender budgeting du Collège de la Commission communautaire française

Budget initial 2026 Note de genre et Analyse de genre

Rédigé par la coordinatrice en approche intégrée de genre, Valérie VANHEER PLEECK le 11 mars 2026

Transmis au Directeur d'administration en charge du Budget des services du Collège, Olivier KIESECOMS le 11 mars 2026

Communiqué au Ministre-Président du Collège de la Commission communautaire française le [DATE].

Approuvé par le Collège de la Commission communautaire française le [DATE].

Communiqué à la Présidence du Parlement francophone bruxellois le [DATE].

TABLE DES MATIERES

TABLE DES MATIERES	3
<i>CONTEXTE GENERAL</i>	<i>4</i>
<i>CONTENU DE CE RAPPORT.....</i>	<i>5</i>
I. ANALYSE GLOBALE DU BUDGET COCOF	6
<i>REPARTITION DES CREDITS D'ENGAGEMENT (CE) ANALYSES, EN POURCENTAGE DE L'ENSEMBLE DU BUDGET</i>	
<i>ANALYSE, PAR DIRECTION D'ADMINISTRATION</i>	<i>6</i>
Tableau 1. Total décret (missions 1 à 6 et missions 21 à 32).....	6
Tableau 2. Total règlement (missions 10 et 11).....	7
<i>ANALYSE.....</i>	<i>8</i>
Comparaison de la catégorisation des budgets initiaux	8
Tableau 3 - Comparaison de la catégorisation des budgets initiaux 2021-2025	8
Tableau 4 - Comparaison de la catégorisation des budgets initiaux 2014-2025	8
Répartition des articles budgétaires analysés, par code	8
Tableau 5 - Répartition des codes selon les missions	9
Répartition des articles budgétaires codés, en termes budgétaires	9
Tableau 6 – Récapitulatif des montants par codes et par domaines de compétence	10
Tableau 7 – Répartition des dépenses budgétaires réparties en catégories de genre	11
II. LA NOTE DE GENRE COCOF : LES ARTICLES BUDGETAIRES SPECIFIQUES GENRE	12
III. ANALYSE DE GENRE COCOF (codes 3)	19
DIRECTION D'ADMINISTRATION DES RESSOURCES HUMAINES	20
DIRECTION D'ADMINISTRATION DES AFFAIRES SOCIALES, DE LA SANTE, DE LA COHESION SOCIALE ET DE L'ENFANCE.	21
DIRECTION D'ADMINISTRATION DES AFFAIRES CULTURELLES ET SOCIOCULTURELLES, DU SPORT ET DU TOURISME SOCIAL.....	22
DIRECTION D'ADMINISTRATION DE L'AIDE AUX PERSONNES HANDICAPÉES.	24
DIRECTION D'ADMINISTRATION DE L'ENSEIGNEMENT ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE.....	26
DIRECTION D'ADMINISTRATION DES AFFAIRES BUDGÉTAIRES ET PATRIMONIALES.....	28
DIRECTION D'ADMINISTRATION DE L'ADMINISTRATRICE GÉNÉRALE.	29
IV. GENDERBUDGETING 2026 DE BRUXELLES FORMATION	34
<i>ANALYSE DE GENRE – CODE 3.....</i>	<i>34</i>
ANALYSE DES STATISTIQUES GENRÉES DU PUBLIC DES STAGIAIRES EN FORMATION :	34
ANALYSE DES STATISTIQUES GENRÉES DU PERSONNEL DE BRUXELLES FORMATION :	37
RÉPARTITION DU GENRE PAR NIVEAU DU PERSONNEL DE BRUXELLES FORMATION, AVRIL 2025.	38
LES ACTIONS SPÉCIFIQUES GENRE À BRUXELLES FORMATION	39
<i>CONCLUSION :.....</i>	<i>40</i>

Les inégalités entre les femmes et les hommes demeurent une réalité structurelle, malgré leur interdiction dans le cadre légal et constitutionnel. Elles se manifestent dans de nombreux domaines: précarité économique accrue, ségrégation professionnelle, plafond de verre, charge mentale, violences sexistes et répartition inégale du travail domestique. Ces écarts trouvent leurs racines dans des normes sociales encore largement influencées par un héritage patriarcal, qui continue parfois de façonner les politiques publiques. Par ailleurs, certains groupes d'hommes peuvent également être défavorisés ou insuffisamment pris en compte, notamment dans les secteurs de l'éducation, de la santé mentale ou de l'aide à la jeunesse, ce qui souligne la nécessité d'une analyse fine et non unilatérale des réalités de genre.

Dans ce contexte, une politique réellement égalitaire exige d'examiner systématiquement l'impact différencié des mesures publiques selon le sexe et le genre. Les dispositifs présentés comme neutres ne le sont pas toujours dans les faits et peuvent involontairement renforcer des déséquilibres existants.

Pour la COCOF, dont les compétences touchent des domaines essentiels de la vie sociale (culture, cohésion sociale, santé, jeunesse, handicap...), l'intégration de la dimension de genre permet d'améliorer la pertinence, l'équité et l'efficacité des actions publiques. Le *gender budgeting* constitue l'outil opérationnel qui garantit que les ressources publiques bénéficient équitablement à toutes et tous.

Le nouveau décret et ordonnance conjoint de la Région de Bruxelles-Capitale, de la Commission communautaire commune et de la Commission communautaire française *portant le Code bruxellois de l'égalité, de la non-discrimination et de la promotion de la diversité* du 23 mai 2024, publié le 24 juillet 2024 rend cette démarche obligatoire : chaque exercice budgétaire doit intégrer une analyse genrée et une note de genre identifiant les crédits liés aux actions en faveur de l'égalité. Le Collège doit également définir des objectifs stratégiques en début de législature.

La COCOF applique cette approche depuis 2014. L'arrêté de 2022 en a renforcé le cadre en imposant une méthode de catégorisation des allocations budgétaires, permettant d'intégrer la dimension de genre à toutes les étapes du cycle budgétaire et d'assurer une meilleure visibilité des moyens consacrés à l'égalité.

En 2025, l'absence de gouvernement et le maintien prolongé des affaires courantes ont conduit la Commission communautaire française à fonctionner sur base de crédits provisoires. Dans ce contexte institutionnel particulier, aucun budget initial 2026 n'a été adopté pour l'exercice, ce qui a limité la possibilité de mener une analyse complète de gender budgeting telle qu'elle est réalisée habituellement.

Suite à la constitution récente d'un nouveau Collège, cette présente note s'inscrit donc dans un cadre exceptionnel et rédigé dans l'urgence : les bilatérales budgétaires relatives à l'initial 2026 se sont faites sur base de l'initial 2025 à politique inchangée, sans code genre ni commentaires genre actualisés depuis janvier 2025, et sans aucune concertation avec le groupe de coordination genre. Cette note ne reprend donc pas l'analyse quantitative et qualitative détaillée par compétence du budget initial.

Dans ce contexte, le rapport se concentre principalement sur la **note de genre**, qui demeure le volet le plus opérationnel et le plus pertinent pour l'année 2026. Celle-ci met en évidence les crédits identifiés sous le code 2, c'est-à-dire les moyens spécifiquement consacrés à des actions visant à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes.

Une brève **analyse de genre** transversale (crédits de code 3) complète cette note, en soulignant les tendances observées au sein des services ainsi que les pistes de renforcement possibles, malgré l'absence de données (commentaires de genre, données sexuées, etc.).

Enfin la **note de genre et l'analyse de genre de BRUXELLES FORMATION** sont annexées dans cette note.

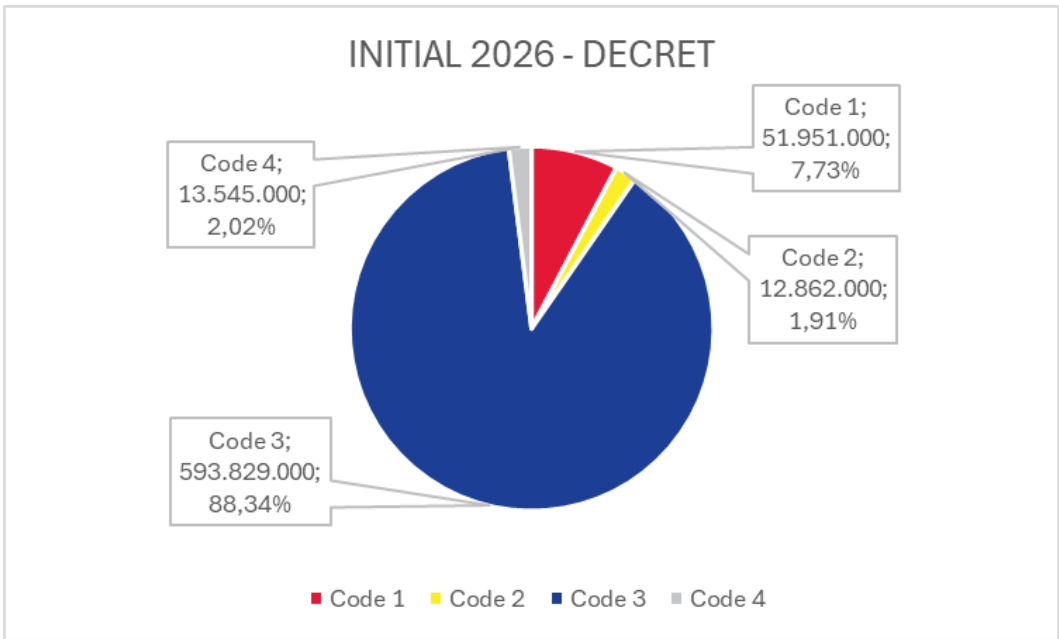
I. ANALYSE GLOBALE DU BUDGET COCOPF

Pour l'exercice sur le budget initial 2026, nous avons reçu **338 fiches budgétaires**. Elles ont été réceptionnées au mois de juin 2025. Les analyses quantitatives et qualitatives réalisées par la cellule Lutte contre les discriminations et Promotion de l'égalité des chances portent donc sur les données d'un budget non finalisé.

REPARTITION DES CREDITS D'ENGAGEMENT (CE) ANALYSES, EN POURCENTAGE DE L'ENSEMBLE DU BUDGET ANALYSE, PAR DIRECTION D'ADMINISTRATION

Le budget global des Directions d'Administrations s'élève à **696.419.000 euros de crédits d'engagement analysés**, répartis de la manière suivante : un budget décrétal et un budget réglementaire.

Tableau 1. Total décret (missions 1 à 6 et missions 21 à 32)

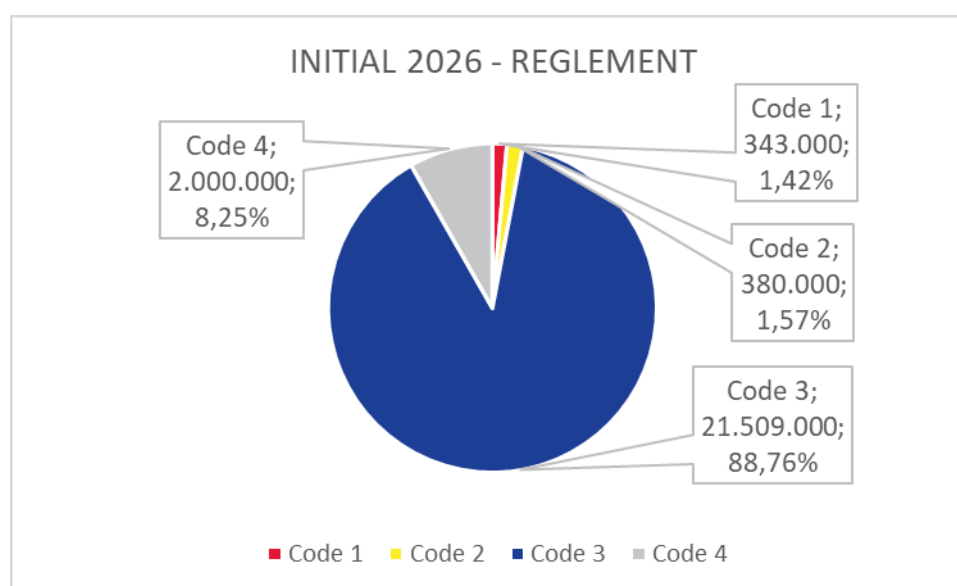


Catégorie genre	Budget initial 2024 - Décret	Budget initial 2025 - Décret	Budget initial 2026 - Décret	Pourcentage
Code 1	56.448.000	53.610.000	51.951.000	7,73 %
Code 2	1.532.000	448.000	12.862.000	1,91 %
Code 3	558.013.000	611.298.000	593.829.000	88,34 %
Code 4	13.851.000	12.982.000	13.545.000	2,02 %

Catégorie genre	Budget initial 2024 - Décret	Budget initial 2025 - Décret	Budget initial 2026 - Décret	Pourcentage
Total général	629.844.000	678.338.000	672.187.000	

Par rapport au budget initial 2024 (Décret), on remarque une diminution constante du code 1 (de 7,90 % à près de 7,73 %) et du code 3 qui passe de 90,12 % à 88,34 %, une augmentation du code 2 (de 0,07 à 1,91 %). Le code 4 se rapproche de l'initial 2024 après une légère diminution (de 1,91 à 2,02%).

Tableau 2. Total règlement (missions 10 et 11)

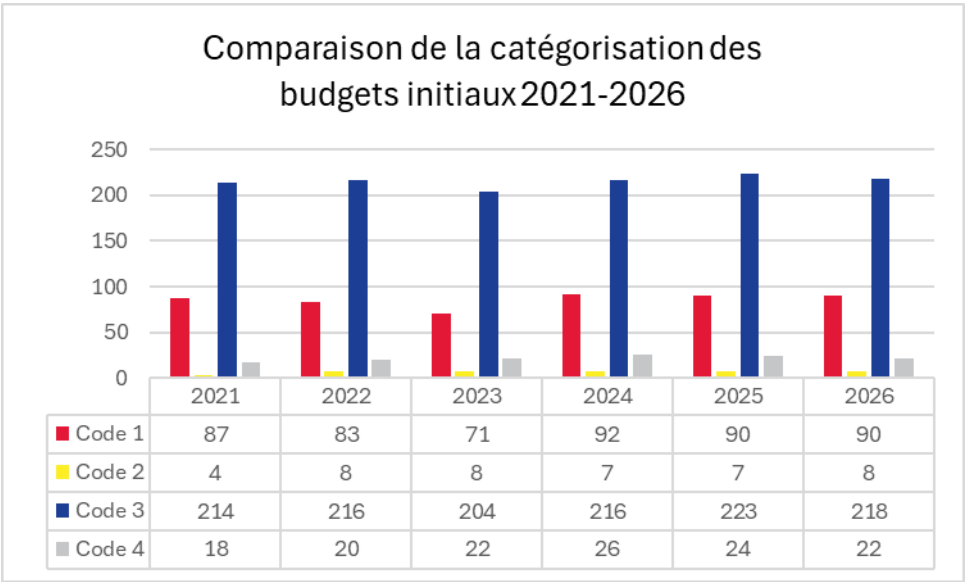


Catégorie genre	Budget initial 2024 - Règlement	Budget initial 2025 - Règlement	Budget initial 2026 - Règlement	Pourcentage
Code 1	478.000	269.000	343.000	1,42%
Code 2	200.000	380.000	380.000	1,57%
Code 3	19.661.000	21.127.000	21.509.000	88,75%
Code 4	1.903.000	1.940.000	2.000.000	8,25%
Total général	22.242.000	24.676.000	24.232.000	

Par rapport au budget initial 2024 (Règlement), il y a une légère diminution du code 1 (de 2,15 % à 1,42 %) ainsi qu'une augmentation du code 2 (de 0,90 à 1,57 %), du code 3 (de 88,40 à 88,75 %) du code 4 (de 8,56 à 8,25 %).

Comparaison de la catégorisation des budgets initiaux

Tableau 3 - Comparaison de la catégorisation des budgets initiaux 2021-2025



Le budget genré est pratiqué par la COCOF depuis 2014. La catégorisation des allocations est complète depuis 2017 (à part une allocation qui faisait défaut en 2020). Il y a également une ‘tendance’ à diminuer le nombre d’allocations depuis 2019. La proportion du nombre d’allocations par code reste plus au moins équivalente depuis 2022.

Tableau 4 - Comparaison de la catégorisation des budgets initiaux 2014-2025

Catégorie genre	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
1	161	84	106	113	100	125	118	87	83	71	92	90	90
2	2	3	2	3	6	28	15	4	8	8	7	7	8
3	150	169	209	205	222	197	202	214	216	204	216	223	218
4	19	22	30	20	22	20	20	18	20	22	26	24	22
Pas de code	26	4	12	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
TOTAL	358	282	359	341	350	370	356	323	327	305	341	344	338

Répartition des articles budgétaires analysés, par code

Tableau 5 - Répartition des codes selon les missions

Missions (2026)	Code 1	Code 2	Code 3	Code 4	Total
01 - Cabinet du président du Collège A. LAAOUEJ	2	0	1	0	3
02 - Cabinet du membre du Collège R. DILLIES	2	0	1	0	3
03 - Cabinet du membre du Collège L. HUBLET	2	0	1	0	3
04 - Cabinet du membre du Collège A. HENRY	2	0	1	0	3
05 - Cabinet du membre du Collège K. LALLIEUX Hamou	2	0	1	0	3
06 - Parlement francophone bruxellois	1	0	0	0	1
07 – Cabinets	0	0	0	1	1
10 – Administration	1	0	0	1	2
11 - Jeunesse, sports, éducation permanente, audio-visuel et enseignement	10	1	43	0	54
21 – Administration	14	1	13	7	35
22 - Aide aux personnes	5	5	42	0	52
23 – Santé	1	0	20	2	23
24 – Tourisme	3	0	1	0	4
25 - Transport scolaire	5	0	5	0	10
26 - Formation professionnelle	4	0	21	8	33
27 – Dettes	5	0	0	0	5
28 - Infrastructures sportives privées	1	0	0	0	1
29 – Enseignement	10	0	20	0	30
30 - Relations internationales (matières transférées) et politique générale	4	1	21	2	28
31 – Infrastructures	12	0	4	0	16
32 – PHARE	4	0	23	1	28
Total général (2026)	90	8	218	22	338
Total général (2025)	90	7	223	24	344
Total général (2024)	92	7	216	26	341

Répartition des articles budgétaires codés, en termes budgétaires

En termes de crédits d'engagement (CE) analysés, cela représente :

- 52.294.000 euros, soit **7,51 %** des crédits analysés, classifiés en **code 1** – Les crédits **neutres** qui ne sont pas susceptibles d'avoir un impact différent pour les hommes et les femmes.
- 13.242.000 euros, soit **1,90 %** des crédits analysés, classifiés en **code 2** – Crédits **spécifiques genre**, qui sont attribuées à des activités favorisant spécifiquement l'égalité entre les hommes et les femmes.

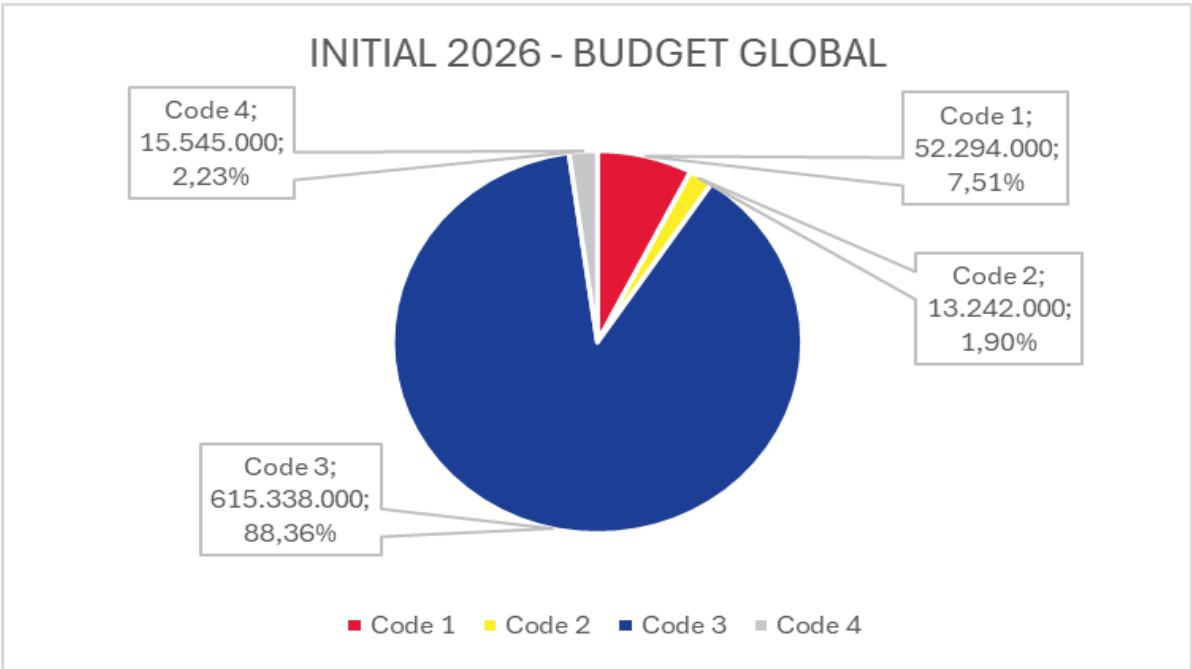
- 615.338.000 euros, soit **88,34 %** des crédits analysés, classifiés en **code 3 – Crédits à genrer, ou crédits non-spécifiques genre**, qui sont susceptibles d’avoir un éventuel impact différent (direct ou indirect) pour les hommes et les femmes.
- 15.245.000 euros, soit **2,19 %** des crédits analysés, classifiés en **code 4 – Crédits** qui sont réglés par une convention ou accord de coopération conclus avec une autre entité.

Tableau 6 – Récapitulatif des montants par codes et par domaines de compétence

Missions (2026)	Code 1	Code 2	Code 3	Code 4	Total
01 - Cabinet du président du Collège A. LAAOUEJ	40.000	0	426.000	0	466.000
02 - Cabinet du membre du Collège R. DILLIES	46.000	0	221.000	0	267.000
03 - Cabinet du membre du Collège L. HUBLET	38.000	0	227.000	0	265.000
04 - Cabinet du membre du Collège A. HENRY	43.000	0	232.000	0	275.000
05 - Cabinet du membre du Collège K. LALLIEUX Hamou	23.000	0	295.000	0	318.000
06 - Parlement francophone bruxellois	5000.000.000	0	0	0	5.000.000
07 – Cabinets		0	0	80.000	80.000
10 – Administration	5.000	0	0	2.000.000	2.005.000
11 - Jeunesse, sports, éducation permanente, audio-visuel et enseignement	338.000	380.000	21.509.000	0	22.227.000
21 – Administration	10.194.000	28.000	41.201.000	8.917.000	60.340.000
22 - Aide aux personnes	723.000	12.742.000	100.058.000	0	113.523.000
23 – Santé	75.000	0	56.263.000	791.000	57.129.000
24 – Tourisme	865.000	0	0	0	865.000
25 - Transport scolaire	810.000	0	17.296.000	0	18.106.000
26 - Formation professionnelle	278.000	0	88.721.000	3.031.000	92.030.000
27 – Dettes	1.917.000	0	0	0	1.917.000
28 - Infrastructures sportives privées	268.000	0	0	0	268.000
29 – Enseignement	17.707.000	0	36.364.000	0	54.071.000
30 - Relations internationales (matières	480.000	92.000	29.710.000	436.000	30.718.000

transférées) et politique générale					
31 – Infrastructures	12.226.000	0	14.276.000	0	26.502.000
32 – PHARE	1.218.000	0	208.539.000	290.000	210.047.000
Total général (2026)	52.294.000	13.242.000	615.338.000	15.545.000	696.419.000
Total général (2025)	53.879.000	828.000	632.425.000	14.922.000	702.054.000
Total général (2024)	56.926.000	1.732.000	577.674.000	15.754.000	652.086.000

Tableau 7 – Répartition des dépenses budgétaires réparties en catégories de genre



Catégorie genre	Budget initial global 2023	Budget initial global 2024	Budget initial global 2025	Budget initial global 2026	Pourcentage 2026
Code 1	45.556.000	56.926.000	53.879.00	52.294.000	7,51 %
Code 2	1.616.000	1.732.000	828.000	13.242.000	1,90 %
Code 3	561.213.000	577.674.000	632.425.000	615.338.000	88,36 %
Code 4	21.010.000	15.754.000	14.922.000	15.545.000	2,23 %
Total général	629.395.000	652.086.000	702.054.000	696.419.000	

II. LA NOTE DE GENRE COCOF : LES ARTICLES BUDGETAIRES SPECIFIQUES GENRE

Conformément à la méthode d'intégration de la dimension de genre dans le cadre du budget genré, l'ensemble des crédits associés aux allocations de base de code 2 doit être repris dans la note de genre.

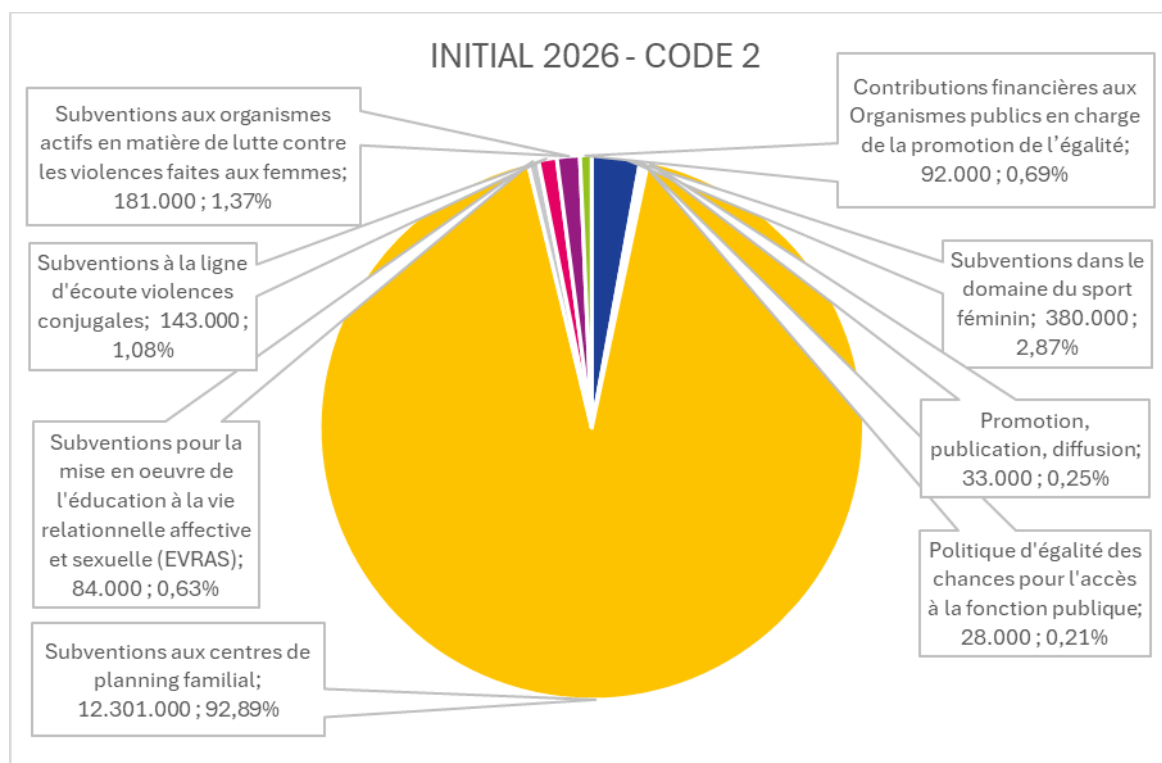
La note de genre présente les moyens budgétaires investis par la COCOF à travers des mesures spécifiques visant à promouvoir l'égalité entre les genres. Elle prend la forme d'une énumération des allocations de base classées en catégorie 2, c'est-à-dire celles qui financent directement des actions ciblées en matière de genre.

Il y a, pour le budget initial 2026, 8 allocations de base (A.B.) catégorisées en code 2.

Le budget cumulé de ces 8 allocations de base s'élève à un montant de **13.242.000 euros** pour l'initial 2026, alors que pour l'initial 2024 le budget cumulé était de 1.732.000,00 euros (0,27%).

Les dépenses spécifiques genre représentent à présent **1,90%** du budget initial global analysé de la Commission communautaire française. Ce sont des dépenses qui sont spécifiquement attribuées à des activités favorisant l'égalité des hommes et des femmes.

L'augmentation du budget cumulé des AB de code 2 pour l'initial 2026 par rapport à l'initial 2025 est dû principalement à l'EVRAS qui a été intégré dans l'AB relative aux subventions aux centres de planning familial (AB 22.004.34.02.3300).



1. Direction d'administration des Affaires culturelles et socioculturelles, du Sport et du Tourisme social - A.B. 11.002.34.04.3300 - Subventions aux associations actives dans le domaine du sport féminin – 380.000 euros en ce.

Cet article budgétaire concerne les crédits alloués à l'appel à projets « Sport au féminin ». Son objectif est de soutenir des initiatives visant à favoriser la pratique d'activités physiques et sportives par les femmes, dès l'âge de 16 ans, dans l'ensemble des quartiers de la région bruxelloise. Cette action vise à lever les barrières socio-économiques, culturelles et territoriales qui limitent leur accès au sport, et à encourager des projets valorisant le sport comme vecteur d'intégration sociale, en particulier pour les femmes confrontées à des difficultés spécifiques.

L'analyse de genre met en évidence que les femmes, et en particulier les adolescentes et jeunes adultes, pratiquent significativement moins d'activités physiques que les hommes. Les études montrent que cette moindre participation résulte d'un ensemble de facteurs structurels et socio-culturels : pour les femmes adultes, il s'agit notamment de la charge mentale liée aux responsabilités familiales, du manque de temps, du coût de l'inscription à un club ou encore de la faible représentation féminine dans certaines disciplines sportives. Pour les adolescentes, d'autres obstacles s'ajoutent : un manque de confiance en soi dans des environnements sportifs souvent perçus comme masculins, la peur du jugement du corps ou des performances, la gestion des menstruations dans des infrastructures peu adaptées, l'absence de vestiaires sécurisés, ou encore des normes sociales qui découragent la pratique sportive féminine à partir de la puberté. Ces freins sont souvent renforcés dans les quartiers où l'offre sportive est limitée, peu accessible ou perçue comme peu accueillante pour les jeunes filles.

Dans ce contexte, l'appel à projets « Sport au féminin » constitue une mesure ciblée visant à réduire des inégalités de genre persistantes. En soutenant des initiatives qui créent des espaces adaptés, accessibles et sécurisants, il contribue à renforcer l'autonomie des femmes et des adolescentes, à améliorer leur santé physique et mentale, et à favoriser leur participation sociale. Il permet également de sensibiliser les acteurs sportifs aux enjeux d'égalité et de promouvoir une représentation plus équilibrée des femmes dans les pratiques sportives. Ces éléments justifient pleinement le classement de cette allocation en code 2, puisqu'il s'agit d'une action spécifique visant à corriger un déséquilibre de genre identifié et à réduire les écarts de participation sportive entre les femmes et les hommes.

Le montant à l'initial 2026 est équivalent à celui de l'initial 2025.

2. Direction d'administration des Ressources humaines - A.B. 21.009.08.05.1211 - Politique d'égalité des chances pour l'accès à la fonction publique- 28.000 euros en ce.

Cette allocation budgétaire a été créée pour couvrir les factures de l'ONE liées à la réservation de places en crèche pour les enfants du personnel de la COCOF. Depuis 2021, elle est classée en code 2, car elle constitue une action spécifique visant à réduire des inégalités de genre identifiées dans l'accès à l'emploi et dans les conditions de travail.

L'analyse de genre montre en effet que l'accès à un mode d'accueil pour les jeunes enfants constitue un facteur déterminant dans la continuité des carrières professionnelles. En situation de pénurie de places en crèche, ce sont majoritairement les femmes qui interrompent ou réduisent leur activité

professionnelle, en raison de la répartition encore inégale des responsabilités parentales. Cette réalité se traduit par des taux plus élevés de temps partiel, de congés parentaux prolongés ou de renoncement à certaines opportunités professionnelles.

En facilitant l'accès à des places en crèche pour les membres du personnel, cette allocation contribue à réduire ces obstacles structurels. Elle soutient la participation professionnelle des femmes, favorise une plus grande stabilité des parcours et limite les effets différenciés que les contraintes de garde peuvent avoir sur les carrières féminines. Elle participe également à une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie familiale pour l'ensemble du personnel, tout en répondant à un enjeu d'égalité réelle entre les femmes et les hommes au sein de l'administration.

Cette allocation est considérée comme une mesure ciblée visant à corriger une inégalité de genre persistante, en agissant sur un facteur clé de déséquilibre dans l'accès et le maintien à l'emploi. Ce qui justifie le code 2.

Le montant prévu à l'initial 2026 s'élève à 28.000 euros, contre 27.000 euros à l'initial 2025.

3. Direction d'administration de la santé, l'action sociale, la cohésion sociale et l'enfance **- A.B. 22.001.08.02 - *Promotion, publication, diffusion* – 33.000 euros en ce**

Ces crédits couvrent les frais de promotion, de publication et de diffusion, notamment pour des campagnes d'information visant à faire connaître les services offerts par la Commission communautaire française, ainsi que pour des actions de communication ciblées sur des thématiques spécifiques telles que la sensibilisation aux violences conjugales. Ces supports constituent un levier essentiel pour toucher un large public, améliorer la visibilité des dispositifs existants et renforcer l'accès à l'information, en particulier pour les personnes les plus vulnérables.

L'analyse de genre montre que les campagnes portant sur les violences faites aux femmes répondent à un enjeu majeur d'égalité entre les femmes et les hommes. Les violences conjugales et intrafamiliales touchent de manière disproportionnée les femmes, tant en fréquence qu'en intensité, comme le démontrent de nombreuses études nationales et internationales. Les femmes sont également davantage confrontées à des obstacles dans l'accès à l'information, à l'aide et aux services spécialisés : méconnaissance des dispositifs, isolement social, dépendance économique, pression familiale ou communautaire, ou encore peur de ne pas être crues. Les campagnes financées par cette allocation contribuent à lever ces obstacles en diffusant des messages clairs, accessibles et adaptés, en rendant visibles les ressources disponibles et en encourageant les victimes à solliciter un accompagnement.

Ces actions de communication jouent également un rôle préventif important. Elles permettent de sensibiliser l'ensemble de la population aux mécanismes des violences basées sur le genre, de déconstruire les stéréotypes qui les alimentent et de promouvoir une culture du respect et de l'égalité. Elles soutiennent par ailleurs le travail des professionnels et professionnelles du secteur social, de la santé et de la justice en renforçant la cohérence des messages et en facilitant l'orientation des victimes vers les services compétents.

Cette allocation finance des actions spécifiques qui contribuent directement à la prévention et à la lutte contre des problématiques touchant particulièrement les femmes. Elles participent ainsi à la réduction des inégalités de genre, tant en matière d'accès à l'information que de protection contre les violences. Ce qui justifie le code 2.

Le montant inscrit à l'initial 2026 est équivalent à celui de l'initial 2025, ce qui traduit la volonté de maintenir un niveau d'effort constant dans ce domaine prioritaire.

4. Direction d'administration de la santé, l'action sociale, la cohésion sociale et l'enfance – 22.004.34.02.3300 – Subventions aux centres de planning familial – 12.301.000 euros en ce

Dans le cadre de la réforme ambulatoire qui a renforcé la coordination au sein des 27 centres de planning familial agréés, l'EVRAS a été intégré également à cette allocation de base.

Les subventions aux plannings familiaux et aux actions EVRAS relèvent du code 2 car elles visent explicitement à réduire des inégalités de genre et à répondre à des besoins différenciés selon le sexe et le genre. Les services de santé sexuelle et reproductive concernent de manière disproportionnée les femmes, qui assument encore la majorité des responsabilités liées à la contraception, au suivi gynécologique, à la grossesse et à la prévention des violences sexuelles. Les plannings familiaux constituent dès lors un lieu essentiel d'accès à l'information, aux soins et à l'accompagnement, particulièrement pour les femmes, et contribuent directement à renforcer leur autonomie et leur santé.

Par ailleurs, ces structures jouent un rôle central dans la prévention et la prise en charge des violences sexistes et sexuelles, qui touchent majoritairement les femmes. Elles offrent un espace sécurisé pour l'écoute, l'orientation et le soutien, ce qui en fait un levier important de réduction des inégalités de genre. Les actions EVRAS, quant à elles, abordent des thématiques telles que le consentement, les stéréotypes de genre, les relations égalitaires ou la prévention des violences. Elles permettent de déconstruire des normes sociales qui contribuent aux inégalités entre les femmes et les hommes, et de sensibiliser les jeunes à des comportements respectueux et égalitaires.

Enfin, les études de genre montrent que les attentes sociales, les vulnérabilités et l'accès à l'information en matière de sexualité diffèrent selon le genre. Les dispositifs EVRAS et les plannings familiaux sont conçus pour répondre à ces réalités différenciées et pour corriger des déséquilibres structurels.

Leur finalité explicite est donc de contribuer à l'égalité entre les femmes et les hommes, ce qui justifie pleinement leur classification en dépenses spécifiques genre (code 2).

Le montant de l'initial 2026 est légèrement plus important que le montant de l'initial 2025 (11.421 euros).

5. Direction d'administration de la santé, l'action sociale, la cohésion sociale et l'enfance – 22.004.34.07.3300 – Subventions pour la mise en œuvre de l'éducation à la vie relationnelle affective et sexuelle (EVRAS) – 84.000 euros en ce

Depuis l'entrée en vigueur de la réforme ambulatoire en 2024, l'éducation à la vie relationnelle, affective et sexuelle (EVRAS) est désormais intégrée à la législation spécifique des centres de planning familial. Ce changement a conduit à une réduction du montant de cette allocation de base, qui s'élève désormais à 84.000 euros à l'initial.

Cette allocation est classée en code 2 car elle est destinée à la mise en œuvre de l'EVRAS, entendue comme un cadre général d'intervention. Elle soutient l'intégration de l'éducation à la vie relationnelle, affective et sexuelle dans les dispositifs concernés, conformément aux orientations établies.

Le montant à l'initial 2026 est légèrement plus important que l'initial 2025 (83.000 euros).

6. Direction d'administration de la santé, de l'action sociale, la cohésion sociale et l'enfance - A.B. 22.004.34.08.3300 - *Subventions à la ligne d'écoute violences conjugales* – 143.000 euros en ce

Les crédits inscrits à cet article budgétaire sont destinés à cofinancer la ligne d'écoute violences conjugales, en partenariat avec la Région wallonne, dans le cadre du plan intra-francophone contre les violences sexistes et intrafamiliales. Environ 21 % des appels adressés à cette ligne d'écoute proviennent de personnes résidant à Bruxelles.

Dans ce cadre, la Commission communautaire française s'est engagée à contribuer au financement de la ligne d'écoute proportionnellement au nombre d'appels provenant de la région bruxelloise.

Cette participation financière permet d'étendre les missions de la ligne d'écoute violences conjugales, notamment en matière d'écoute, d'information et d'orientation auprès des victimes ainsi que de leurs proches (parents, collègues, voisins...), qui cherchent à comprendre comment réagir face à ces situations. Elle s'adresse également aux acteurs et actrices du secteur souhaitant bénéficier de l'expertise d'une équipe spécialisée pour mieux appréhender les situations de violence conjugale dans lesquelles ils interviennent. Par ailleurs, cette contribution finance le renforcement de la formation du personnel bruxellois sur les questions liées aux violences conjugales.

La ligne d'écoute s'adresse tant aux hommes qu'aux femmes, avec une répartition des appels composée à 89 % de femmes et 11 % d'hommes, qu'ils soient victimes ou auteurs. Cette proportion reflète la réalité des terrains d'intervention, où 91 % des victimes de violences conjugales sont des femmes.

Compte tenu de la surreprésentation des femmes parmi les victimes, cette action relève bien d'une **action spécifique genre** (code 2).

Le montant à l'initial 2026 s'élève à 143 000 euros, contre 140.000 en 2025.

7. Direction d'administration de la santé, l'action sociale, la cohésion sociale et l'enfance A.B. 22.004.34.09.3300 - *Subventions aux organismes actifs en matière de lutte contre les violences faites aux femmes* – 181.000 euros en ce

Les crédits inscrits à cet article budgétaire financent des actions spécifiques genre, nécessaires au regard de la surreprésentation des victimes féminines dans les statistiques de violences.

Sur les huit associations subventionnées, cinq s'adressent exclusivement à un public féminin. Les trois autres sont :

- L'asbl Praxis, qui assure la prise en charge des auteurs volontaires, masculins et féminins.
 - 31 % des femmes ont subi des violences physiques de la part d'un partenaire ou d'un non-partenaire depuis l'âge de 15 ans.
 - 11 % des femmes ont subi une forme de violence sexuelle de la part d'un partenaire ou d'un non-partenaire depuis l'âge de 15 ans.
 - 43 % des femmes ont subi une forme de violence psychologique ou des comportements abusifs de la part d'un partenaire.
 - 16,7 % des hommes ont subi des violences psychologiques et physiques.
- L'ASBL SOS Inceste, qui assure le maintien et le renforcement de l'accompagnement psychosocial spécifique des adultes victimes d'inceste. En 2020, une personne sur dix déclare avoir été victime d'inceste durant son enfance, dont 78 % sont des femmes.
- L'ASBL Garance, avec le projet « Enfants CAPables », qui vise la prévention primaire des abus et agressions envers les enfants.

Compte tenu de la nature des bénéficiaires majoritairement féminins et des objectifs de réduction des inégalités liées au genre, ces crédits relèvent bien d'actions spécifiques genre (code 2).

Le montant inscrit au budget initial passe de 200.000 euros en 2025 à 181.000 en 2026.

8. Direction de l'Administratrice générale - 30.001.34.03.3300 - *Contributions financières aux organismes publics en charge de la promotion de l'égalité* – 92.000 euros en ce

Il s'agit d'une nouvelle allocation de base créée afin de financer les deux organismes publics chargés de la promotion de l'égalité, à savoir UNIA et l'IEFH, dans le cadre des protocoles d'accord qui les lient à la COCOF. Ces deux organismes sont désormais regroupés dans une allocation distincte, séparée de l'allocation relative aux subventions destinées à soutenir la politique d'égalité des chances.

La subvention allouée à l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH) étant plus importante que celle d'UNIA, cette répartition justifie l'attribution du code 2 à cette allocation, qui concerne des actions spécifiques genre. Cette différence de montants entre les deux subventions résulte d'un décalage dans le temps des signatures des nouvelles conventions ainsi que des indexations prévues.

Le montant prévu au budget initial 2026 s'élève à 95 000 euros, alors qu'auparavant un montant de 90.000 euros était prévu pour ces deux organismes auparavant, cette hausse reflétant principalement l'application de l'indexation.

Conclusion :

L'analyse des allocations de base classées en code 2 pour l'exercice initial 2026 met en évidence un engagement renforcé de la COCOF en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. Le budget cumulé consacré aux actions spécifiquement orientées vers la réduction des inégalités de genre connaît une augmentation significative par rapport aux exercices précédents, principalement en raison de l'intégration des actions EVRAS dans l'allocation dédiée aux subventions aux centres de planning familial. Cette évolution témoigne d'une volonté politique claire de consolider les dispositifs qui soutiennent l'autonomie, la santé, la sécurité et les droits des femmes, tout en sensibilisant l'ensemble de la population aux enjeux liés au genre.

Toutefois, cette progression budgétaire ne doit pas masquer les défis persistants. Les dépenses spécifiques genre représentent encore une part marginale du budget global analysé, ce qui souligne la nécessité de poursuivre les efforts pour intégrer la dimension de genre de manière plus systématique dans l'ensemble des politiques publiques. Les allocations de base classées en code 2 constituent des leviers essentiels, mais elles ne suffisent pas, à elles seules, à corriger des inégalités structurelles profondément ancrées. L'absence de données ventilées par sexe dans de nombreux secteurs limite encore la capacité d'analyse et empêche d'objectiver pleinement les effets différenciés des politiques publiques.

Dans ce contexte, le nouveau Collège dispose d'une opportunité importante : celle de renforcer la cohérence et l'ambition du budget genré en inscrivant la collecte systématique de données sexuées et l'analyse différenciée des politiques publiques parmi les priorités du plan d'actions gender mainstreaming. Les secteurs qui ont déjà développé des pratiques avancées (notamment la santé, la cohésion sociale, les ressources humaines ou encore la prévention des violences) montrent qu'une approche rigoureuse et documentée est non seulement possible, mais qu'elle permet d'améliorer la pertinence et l'efficacité des interventions publiques.

L'enjeu pour les années à venir sera de consolider ces acquis, d'améliorer la qualité des analyses, de renforcer la participation des directions d'administration et de veiller à ce que chaque politique publique soit pensée en tenant compte de ses effets différenciés sur les femmes et les hommes. Le budget genré ne doit pas être perçu comme un exercice technique, mais comme un outil stratégique au service d'une action publique plus juste, plus efficace et plus cohérente avec les engagements de la COCOF en matière d'égalité.

III. ANALYSE DE GENRE COCOF (codes 3)

La catégorisation de l'ensemble des allocations budgétaires de base selon leur impact sur le genre a été réalisée en janvier 2025 pour l'exercice en cours, ce qui témoigne d'un engagement maintenu envers l'intégration de la dimension de genre dans l'analyse budgétaire. Toutefois, les commentaires et justifications associés n'ont que rarement évolué par rapport aux années précédentes, et les mises à jour en termes de données, de statistiques ou d'objectifs restent limitées. Cette situation reflète une difficulté persistante : sans données ventilées par sexe, il demeure impossible de mettre pleinement en lumière les inégalités entre les femmes et les hommes ou d'évaluer l'impact différencié des politiques publiques.

En lien avec le projet d'accord du Gouvernement Francophone bruxellois COCOF, le plan d'actions gender mainstreaming devrait permettre de dégager des priorités claires pour chaque direction d'administration. L'intégration systématique de la collecte de données genrées, tant sur les publics que sur les bénéficiaires internes, constitue à cet égard un levier essentiel. Elle permettrait non seulement d'améliorer la qualité des analyses, mais aussi de renforcer la capacité des services à identifier les biais structurels qui traversent leurs domaines d'intervention.

La participation des services à l'analyse approfondie des allocations de base de catégorie 3 reste encore limitée à ce stade. Peu de fiches présentent une justification développée du code genre attribué, une description des inégalités observées ou une analyse des éventuels biais. Même lorsque des données sexuées existent, elles sont encore peu mobilisées pour nourrir une lecture différenciée. Cette situation contraste avec les contributions plus abouties de certains secteurs, notamment ceux de la Cohésion sociale, des Affaires sociales ou des Ressources humaines, qui ont fourni des analyses plus fines et mieux documentées. Leurs travaux montrent qu'une approche genrée est non seulement possible, mais qu'elle permet d'éclairer des enjeux structurels souvent invisibilisés.

Dans ce contexte, la Cellule Égalité a choisi, compte tenu des délais imposés pour cet exercice, de concentrer son analyse sur une sélection de secteurs catégorisés en code 3 (à genrer) pour lesquels des données suffisantes étaient disponibles et où une lecture genrée pouvait être menée de manière pertinente. Cette approche ciblée ne prétend pas à l'exhaustivité, mais vise à mettre en lumière des pratiques intéressantes en matière d'analyse de genre et à valoriser les démarches déjà engagées par certains services. L'échantillon retenu repose sur la disponibilité des données et la pertinence analytique. Il a pour objectif d'illustrer des pistes de travail concrètes et d'encourager l'ensemble des directions à renforcer progressivement leur capacité d'analyse, en vue de la mise en œuvre du plan d'actions gender mainstreaming.

L'allocation consacrée aux frais de *formation du personnel*, d'un montant de 340.000 euros, constitue un levier essentiel pour soutenir le développement des compétences, favoriser l'évolution professionnelle et garantir un environnement de travail inclusif. Ce crédit permet la mise en œuvre du plan de formation 2025-2026, élaboré en concertation avec les organisations syndicales. L'analyse de genre de cette allocation révèle des dynamiques particulièrement intéressantes, tant en termes de participation que d'impact sur les parcours professionnels.

Pour mener une analyse approfondie, il est indispensable de disposer de données sexuées sur la participation aux formations, la répartition femmes-hommes par type de poste, les formations liées aux promotions et avancements, ainsi que les contraintes d'accès telles que les horaires ou les charges familiales. Des éléments qualitatifs sont également essentiels, notamment l'intégration de la dimension genre dans les contenus pédagogiques et les supports de formation. Certaines données sont déjà disponibles pour 2024 et permettent de dégager des tendances significatives. Les femmes participent davantage aux formations intra-entreprise, représentant 58 % des participants, contre 42 % d'hommes. En inter-entreprises, la répartition est équilibrée, tandis que les modules de e-learning montrent une participation équivalente entre les genres. Ces chiffres doivent être mis en lien avec la répartition femmes-hommes dans les postes administratifs, qui offrent une plus grande facilité d'accès aux formations.

Les données relatives aux *formations de carrière* montrent également une dynamique intéressante. Parmi les candidats à la promotion par avancement, les femmes sont majoritaires, représentant 61 % des participants. Elles sont également nombreuses parmi les personnes admises en stage en vue d'une nomination à titre définitif. Ces chiffres témoignent d'une participation active des femmes aux dispositifs de progression professionnelle, même si les hommes restent légèrement majoritaires dans certaines étapes clés du parcours de nomination.

Les *formations spécifiquement liées au genre* occupent une place importante dans le dispositif. En 2024, la CDCP a consacré près de 12.000 euros à des formations portant sur la prévention du harcèlement, la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, le management inclusif ou encore l'analyse d'impact en matière d'égalité. Depuis 2021, la CDCP intègre systématiquement une écriture inclusive dans ses cahiers spéciaux des charges et impose des exigences en matière de diversité dans les supports de cours, illustrations et exemples. Les formations en e-learning font également l'objet d'une vérification attentive afin de garantir une représentation équilibrée des genres et de la diversité en général. Le plan de formation 2025-2026 poursuit cette dynamique en intégrant des thématiques telles que l'équilibre vie privée-vie professionnelle ou la prévention des violences sexistes et sexuelles.

L'organisation pratique des formations tient compte des contraintes familiales et des réalités de terrain. Les agents peuvent indiquer leurs préférences en matière de calendrier ou de jours d'organisation, et les formations sont limitées durant les vacances scolaires et le mercredi afin de faciliter la participation des agents ayant des enfants à charge. Cette attention à l'accessibilité constitue un élément clé de l'égalité d'accès.

Plusieurs constats se dégagent de l'analyse. Les femmes participent davantage aux formations, ce qui peut traduire une dynamique de rattrapage ou une volonté proactive d'évolution professionnelle. Les mesures d'organisation contribuent à réduire les inégalités d'accès, tandis que l'intégration explicite de la lutte contre les stéréotypes et du management inclusif renforce la qualité des contenus pédagogiques. Les formations liées au genre bénéficient à l'ensemble des agents et agentes, mais pourraient être davantage suivies par les hommes afin d'éviter que la responsabilité du changement repose uniquement sur les femmes.

L'impact différencié observé se justifie par la volonté de corriger des inégalités structurelles persistantes, notamment la sous-représentation des femmes dans certains niveaux de responsabilité ou la nécessité de prévenir les violences sexistes et sexuelles au travail. Les mesures mises en œuvre visent l'ensemble des agents et agentes, tout en intégrant des correctifs destinés à favoriser l'égalité entre les genres.

Pour renforcer cette dynamique, il est essentiel de poursuivre la collecte systématique de données sexuées, d'évaluer l'impact des formations sur les parcours professionnels selon le genre et de maintenir une vigilance sur les freins potentiels à l'accès, tels que le temps partiel, la mobilité ou l'accès aux outils numériques. Le suivi devrait inclure la production d'un rapport annuel ou bisannuel sur l'impact genré des formations, ainsi que l'intégration des recommandations dans les cycles de révision du plan de formation. Enfin, pour réduire les inégalités persistantes, il est recommandé d'élargir la participation des hommes aux formations sur le genre, de renforcer les formations destinées aux cadres et d'assurer l'accessibilité des formations pour le personnel, y compris ceux en horaires décalés ou en travail hybride.

DIRECTION D'ADMINISTRATION DES AFFAIRES SOCIALES, DE LA SANTE, DE LA COHESION SOCIALE ET DE L'ENFANCE.

L'analyse de genre menée dans cette direction met en évidence des dynamiques structurelles marquées par une forte féminisation des secteurs sociaux et une exposition accrue des femmes à la précarité.

Les maisons d'accueil illustrent particulièrement cette réalité : la majorité des personnes hébergées sont des femmes, non pas en raison d'un biais institutionnel, mais parce qu'elles cumulent des vulnérabilités sociales, économiques et familiales. Les interruptions de carrière, les bas salaires, la monoparentalité, les violences conjugales, les troubles psychiatriques non pris en charge ou encore les situations de séjour irrégulier constituent autant de facteurs qui exposent davantage les femmes à la perte de logement. Les profils rencontrés sont variés : jeunes femmes issues de l'aide à la jeunesse, femmes migrantes en situation irrégulière, femmes âgées isolées, ou encore femmes victimes de violences. Cette diversité justifie le maintien de dispositifs d'accueil différenciés, tout en soulignant la nécessité de développer des structures spécialisées pour d'autres publics vulnérables, comme les hommes victimes de violences ou les personnes LGBTQIA+.

En ce qui concerne *les services d'aide aux personnes âgées maltraitées*, l'analyse de genre du personnel subventionné montre qu'en 2019, l'équipe était composée de six travailleuses (86 %) et d'un travailleur (14 %), une répartition caractéristique du secteur psycho-social où les femmes sont majoritairement représentées. La subvention couvrant exclusivement les frais de personnel, elle n'influence pas cette composition et n'a pas d'impact différencié sur les femmes et les hommes. S'agissant du public bénéficiaire, les données disponibles indiquent une prédominance féminine parmi les personnes concernées par les appels. L'analyse de genre montre ainsi que les différences observées dans la répartition des bénéficiaires relèvent principalement de facteurs démographiques et sociaux propres à la population âgée bruxelloise, et non des modalités de financement : les femmes étant plus nombreuses dans les tranches d'âge avancées et davantage exposées à certaines formes de vulnérabilité. Le dispositif assure une accessibilité équivalente à toutes et tous et ne génère pas d'impact différencié selon le genre.

Dans le *domaine de la cohésion sociale*, les projets soutenus sont encouragés à intégrer différentes formes de mixité, dont la mixité de genre. Les opérateurs sont invités à justifier le recours à des activités non mixtes, notamment lorsque celles-ci visent à lever des freins spécifiques rencontrés par certains publics, en particulier les femmes (par exemple dans le cadre de cours d'alphabétisation). Globalement, les données recueillies témoignent d'une certaine mixité dans la participation aux activités. Toutefois, l'analyse reste partielle en raison des réalités et des pratiques de terrain, qui rendent la collecte et l'exploitation des données plus complexes (par exemple, lors d'activité de diffusion ...).

Le secteur demeure par ailleurs fortement féminisé, tant parmi les personnes salariées que parmi les volontaires, ce qui reflète une tendance structurelle observée dans le secteur non marchand. Le nouvel agrément prévoit désormais la mise en place d'un monitoring plus précis, incluant notamment des données ventilées par genre, afin de mieux comprendre les dynamiques d'accès aux activités et d'adapter les pratiques en conséquence.

Certains dispositifs, tel que la plateforme du Service citoyen, présentent toutefois une participation relativement équilibrée entre femmes et hommes, même si les femmes y sont légèrement majoritaires.

Dans cette perspective, les formulaires de demande de subvention et les rapports annuels sont revus chaque année afin d'être au plus proche de la réalité du terrain.

DIRECTION D'ADMINISTRATION DES AFFAIRES CULTURELLES ET SOCIOCULTURELLES, DU SPORT ET DU TOURISME SOCIAL.

Au sein de cette direction, l'analyse de genre révèle des dynamiques variées selon les secteurs, mais un point commun se dégage : les politiques culturelles, socio-culturelles et sportives produisent des effets différenciés selon le genre, même lorsqu'elles sont conçues comme universelles. Les données disponibles montrent que les publics, les pratiques et les usages ne sont pas neutres, ce qui justifie pleinement la catégorisation en code 3 de plusieurs allocations.

Le Centre Bruxellois de Documentation Pédagogique (CBDP) constitue un cas particulièrement éclairant. Bien que les dépenses d'investissement puissent sembler neutres, le profil du public bénéficiaire modifie profondément l'analyse. En 2023, environ 80 % des usagers étaient des femmes, ce qui reflète la forte féminisation du secteur de l'enseignement, en particulier dans le fondamental. Cette surreprésentation féminine peut être interprétée comme le reflet d'une structure professionnelle genrée, mais elle peut également signaler une sous-représentation masculine, révélatrice d'un enjeu d'accessibilité ou d'attractivité. Par ailleurs, l'achat des livres et revues n'est pas orienté en fonction du sexe des usagers. Si les thématiques liées au genre (droits des femmes, inégalités de sexe, thématiques LGBT, etc..) sont bien présentes dans les acquisitions documentaires, elles ne représentent qu'environ 2 % du budget annuel, un niveau faible au regard de l'importance croissante des enjeux d'égalité, de mixité, de lutte contre les stéréotypes ou de prévention du harcèlement scolaire dans les pratiques pédagogiques. Le faible investissement dans ces thématiques limite la capacité du CBDP à soutenir les enseignants dans la construction d'environnements éducatifs inclusifs. Une politique documentaire plus volontariste, assortie d'objectifs chiffrés, permettrait de renforcer cet impact.

Les recommandations formulées par le secteur et par la cellule Égalité convergent vers une même direction : améliorer la collecte de données genrées, affiner la connaissance des usages, diversifier les acquisitions et valoriser davantage les ressources liées au genre. Il serait utile, par exemple, de disposer de données ventilées par type de métier (enseignants, éducateurs, travailleurs sociaux, parents), par âge ou par statut, ainsi que d'informations qualitatives sur les types de documents empruntés ou les besoins exprimés. Une meilleure compréhension des usages en ligne versus sur place permettrait également d'identifier d'éventuels obstacles spécifiques, notamment pour les femmes ayant une charge familiale importante. Enfin, fixer un objectif plancher pour les acquisitions liées au genre renforcerait la cohérence de la politique documentaire.

Les subventions en matière de *ludothèques* constituent un autre champ d'analyse. Les dépenses financent à la fois des frais neutres (locatifs, charges) et des dépenses à genrer, telles que la rémunération du personnel, l'achat de jeux ou les actions de promotion. À ce stade, aucun biais manifeste n'a été identifié, mais l'absence de données genrées sur les publics, les usages et les pratiques limite la capacité d'analyse. Les projets ludiques soutenus, comme le Brussels Games Festival ou les Rencontres Jeu T'aime, présentent également une répartition entre dépenses neutres et dépenses à genrer, notamment en matière de personnel et de communication. Une évaluation plus approfondie permettrait de déterminer si certains types de jeux, d'activités ou de publics sont genrés dans les faits, et si des actions correctrices sont nécessaires pour favoriser une participation équilibrée.

Les subventions en matière parascolaire visent à soutenir des projets de lutte contre l'échec scolaire, de tutorat, de préparation à l'enseignement supérieur ou encore de développement de la citoyenneté. Le critère genré est intégré dans les formulaires de demande de subvention, mais la majorité des associations se contentent d'indiquer qu'elles ne pratiquent aucune discrimination. Cette réponse, bien que rassurante en apparence, ne permet pas d'identifier les dynamiques réelles de participation, ni les éventuels obstacles rencontrés par les filles ou les garçons. Le secteur

recommande donc d'adapter les questions liées au genre afin d'obtenir des données plus fines, permettant une analyse plus pertinente des pratiques et des besoins.

Dans *le domaine sportif*, l'intégration du genre progresse de manière significative. Les subventions aux associations sportives visent explicitement à promouvoir la mixité, le sport santé, le sport senior, l'inclusion et la participation des personnes en situation de handicap. Un nouvel axe prioritaire, consacré au « *sport et mixité de genre* », encourage la création d'équipes féminines dans des disciplines historiquement masculines. Bien qu'il soit difficile de déterminer la part exacte du budget qui sera consacrée à cet axe, son introduction constitue un signal politique fort.

Le règlement de subordination des clubs sportifs, révisé en 2022, marque une avancée majeure. Contrairement à l'ancien règlement, dépourvu de toute dimension de genre, le nouveau dispositif prévoit des majorations de subvention pour les clubs qui développent des catégories féminines ou mixtes, qui pratiquent des tarifs accessibles ou qui favorisent l'inclusion. Cette approche tient compte des freins spécifiques rencontrés par les femmes dans la pratique sportive : coût, manque de temps, sentiment d'insécurité, infrastructures inadaptées ou trop mixtes. Le règlement constitue ainsi un levier concret pour réduire les inégalités d'accès au sport. La cellule Égalité recommande toutefois de mettre en place une évaluation systématique de ces majorations, en définissant des indicateurs pertinents et en réalisant des visites de terrain, afin de mesurer l'impact réel des mesures.

Dans l'ensemble, cette direction montre une prise de conscience croissante des enjeux de genre, mais l'analyse reste très limitée par l'absence de données systématiques. Les secteurs culturels, ludiques et sportifs disposent pourtant d'un potentiel important pour agir sur les représentations, les stéréotypes et les pratiques sociales. Une politique plus volontariste en matière de collecte de données, de diversification des contenus et de suivi des publics permettrait de renforcer l'impact des actions menées et de contribuer à une société plus égalitaire.

DIRECTION D'ADMINISTRATION DE L'AIDE AUX PERSONNES HANDICAPÉES.

L'analyse de genre menée au sein de la Direction de l'Aide aux personnes handicapées met en évidence une caractéristique structurelle particulièrement marquée : la très forte féminisation du personnel dans les services financés par la COCOF. Cette réalité, déjà observée dans d'autres secteurs du social, est ici poussée à son paroxysme, avec des proportions atteignant parfois 99 % de femmes. En revanche, l'absence quasi totale de données sur les bénéficiaires empêche d'évaluer l'impact différencié des politiques publiques sur les femmes et les hommes en situation de handicap, ce qui constitue un obstacle majeur à la mise en œuvre d'un gender budgeting complet.

Les services d'accompagnement constituent un premier exemple de cette dynamique. Leur mission consiste à soutenir les personnes handicapées dans la réalisation de leur projet de vie, à domicile ou dans tout autre lieu approprié, en mobilisant un accompagnement individualisé. Ils interviennent également auprès des familles et du réseau de la personne, en facilitant l'accès aux services utiles

et en participant à la prévention de l'apparition ou de l'aggravation des handicaps. Trois types de services sont agréés : les services précoces, les services pour enfants et jeunes, et les services pour adultes. Le financement couvre les avances mensuelles, les soldes et les coûts liés à la reconnaissance des services.

La répartition des dépenses montre que les frais de personnel, classés en code 3, représentent environ deux tiers de la subvention, tandis que les frais de fonctionnement, classés en code 1, sont considérés comme neutres. Les données disponibles pour 2024 indiquent que 80 % du personnel est féminin (156 travailleuses pour 41 travailleurs). Cette féminisation massive reflète une tendance structurelle des métiers du care, mais elle soulève également des questions en termes de conditions de travail, de valorisation professionnelle et d'attractivité pour les hommes. En revanche, la fiche budgétaire ne contient aucune information sur le public accompagné, ce qui empêche d'évaluer si les femmes et les hommes en situation de handicap bénéficient de manière équitable des services, ou si certains groupes rencontrent des obstacles spécifiques.

Les services d'accueil familial présentent une situation encore plus marquée. Leur mission consiste à organiser et accompagner l'accueil d'une personne handicapée au sein d'une famille d'accueil, en veillant à la sélection des familles, à l'adéquation entre la personne et la famille, au suivi du placement et à l'adaptation de l'environnement familial. Les services soutiennent également la personne accueillie dans ses démarches d'autonomie et développent des partenariats pour renforcer la qualité de l'accueil. Deux services sont agréés : La Vague et FAMISOL.

Ici encore, les frais de personnel sont classés en code 3, tandis que les frais de fonctionnement sont considérés comme neutres. Les données du cadastre 2024 montrent une féminisation extrême : 14 femmes pour un seul homme, soit 99,94 % de personnel féminin. Cette proportion, exceptionnelle même dans le secteur social, témoigne d'une division sexuée du travail particulièrement forte dans les métiers liés à l'accueil, au soin et à l'accompagnement. Comme pour les services d'accompagnement, aucune donnée n'est disponible concernant les personnes accueillies, ce qui empêche toute analyse de genre du public bénéficiaire.

Un élément important, souvent sous-analysé dans les politiques liées au handicap, concerne *les Entreprises de Travail Adapté* (ETA). Le secteur dispose d'environ 1.400 places, mais 10 % d'entre elles ne sont pas occupées, soit environ 140 places vacantes. Cette sous-occupation structurelle constitue un enjeu majeur, tant en termes d'efficacité budgétaire que d'inclusion sociale. Or, les données disponibles montrent que les femmes sont largement minoritaires dans les ETA, un phénomène bien documenté dans l'ensemble du secteur du travail adapté. Les métiers proposés (souvent liés à la logistique, au conditionnement, à la production ou à des tâches manuelles répétitives) attirent davantage les hommes, tandis que les femmes en situation de handicap se retrouvent plus fréquemment dans des trajectoires d'inactivité, de dépendance ou d'isolement.

Dans ce contexte, les places vacantes représentent une opportunité politique majeure : elles pourraient être mobilisées pour corriger un déséquilibre structurel et favoriser l'accès des femmes en situation de handicap à un emploi adapté, stable et encadré. Une stratégie volontariste pourrait consister à orienter prioritairement ces 10 % de places vers des femmes, en collaboration avec les services d'accompagnement, les services d'accueil familial, les associations spécialisées et les

acteurs de l'insertion socioprofessionnelle. Une telle approche permettrait de réduire l'écart de participation au marché du travail entre femmes et hommes en situation de handicap, de lutter contre la précarité féminine, particulièrement élevée dans ce public, et d'optimiser l'utilisation des places disponibles en ciblant un public actuellement sous-représenté.

L'analyse globale de cette direction met donc en évidence un double constat. D'une part, les services financés reposent sur un personnel très largement féminin, ce qui pose des questions en termes de valorisation, de conditions de travail et d'attractivité des métiers. D'autre part, l'absence de données sur les bénéficiaires empêche d'évaluer l'impact réel des politiques sur les femmes et les hommes en situation de handicap. Pour progresser vers un véritable gender budgeting, il est indispensable de renforcer la collecte de données genrées, d'intégrer des indicateurs de suivi et d'encourager les services à documenter les profils et les besoins des personnes accompagnées. Cela permettrait non seulement d'améliorer l'équité des interventions, mais aussi de mieux comprendre les inégalités structurelles qui traversent le secteur du handicap.

DIRECTION D'ADMINISTRATION DE L'ENSEIGNEMENT ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE.

Les crédits destinés aux *initiatives de soutien aux élèves précarisés* permettent d'accompagner les jeunes en difficulté au sein des établissements scolaires de la COCOF. Ils financent l'acquisition de matériel pédagogique, qu'il s'agisse de packs scolaires ou d'équipements spécifiques pour certaines filières techniques, ainsi que des aides individuelles destinées aux familles confrontées à des situations de vulnérabilité. Bien que ces mesures soient conçues pour répondre à des besoins socio-économiques et non à des enjeux de genre, elles doivent être classées en code 3, car la précarité ne touche pas les filles et les garçons de manière identique. Les filles peuvent être davantage exposées à certaines formes de vulnérabilité, notamment en lien avec la charge domestique, la santé mentale ou les violences intrafamiliales, tandis que les garçons sont souvent surreprésentés dans les phénomènes de décrochage scolaire, d'exclusion ou de comportements à risque. Sans une analyse genrée, ces disparités risquent de rester invisibles au moment de la mise en œuvre des aides et de limiter l'efficacité des dispositifs.

L'absence de données sexuées constitue un frein important à une compréhension fine des besoins réels des élèves concernés. La collecte systématique d'informations ventilées par sexe permettrait d'identifier les profils les plus touchés, de repérer les obstacles spécifiques rencontrés par les filles ou les garçons et d'adapter les actions en conséquence. Une telle démarche renforcerait la capacité des établissements à proposer un soutien véritablement équitable, en tenant compte des réalités différenciées vécues par les élèves selon leur genre. En l'état, la mesure présente un potentiel d'impact genré significatif, mais celui-ci ne peut être pleinement évalué sans un effort accru de documentation.

Les crédits destinés aux *frais liés au personnel enseignant (déplacement domicile-travail)* couvrent différents modes de mobilité, tels que les abonnements STIB ou SNCB, les indemnités vélo ou encore

les remboursements liés aux trajets effectués en voiture. Bien que les règles d'attribution soient identiques pour l'ensemble du personnel, cette allocation doit être classée en code 3, car elle peut produire des effets différenciés selon le genre. Les études disponibles montrent en effet que les femmes habitent en moyenne plus près de leur lieu de travail, travaillent plus fréquemment à temps partiel et utilisent davantage les transports en commun ou le vélo. Les hommes, quant à eux, recourent plus souvent à la voiture, ce qui peut entraîner des remboursements plus élevés. Ainsi, une politique de mobilité qui semble neutre dans son principe peut générer des effets inégalement répartis dans la pratique.

L'analyse de genre de cette allocation gagnerait à s'appuyer sur des données précises concernant les moyens de transport utilisés par les femmes et les hommes, les montants remboursés et les éventuels freins rencontrés par certains groupes, notamment en matière de sécurité, de coûts ou d'accessibilité. Une telle démarche permettrait de mieux comprendre les dynamiques de mobilité du personnel enseignant et d'identifier les leviers susceptibles de favoriser une mobilité plus équitable. En l'état, l'absence de données détaillées limite la portée de l'analyse, mais les tendances générales observées justifient pleinement la classification en code 3 et l'attention particulière portée à cette allocation.

Les projets innovants de promotion et les mesures d'accompagnement pédagogique financés par cette direction constituent un levier essentiel pour renforcer l'accès à la formation, soutenir l'insertion socioprofessionnelle et répondre aux besoins évolutifs du marché du travail. L'allocation budgétaire concernée permet de soutenir des initiatives variées : formations innovantes proches de l'emploi, dispositifs d'accompagnement méthodologique, projets ciblant les jeunes peu qualifiés, actions de transition vers l'emploi, formations en alternance, dispositifs de validation des compétences, projets d'alphabétisation ou encore apprentissage des langues. Ces actions visent à offrir des réponses adaptées aux besoins des publics et aux nouvelles attentes en matière de compétences.

Les projets soutenus s'adressent en principe de manière non discriminée aux femmes et aux hommes. Toutefois, la réalité des métiers visés montre que certains secteurs restent fortement genrés. Les métiers techniques, industriels ou technologiques attirent encore majoritairement des hommes, tandis que les formations liées au soin, à l'éducation ou à l'accompagnement social attirent davantage de femmes. Ces tendances reflètent des stéréotypes professionnels persistants, mais aussi des contraintes physiques, sociales ou culturelles qui influencent les choix de formation et les trajectoires professionnelles.

Dans ce contexte, les projets innovants financés par la COCOF jouent un rôle important pour réduire ces inégalités. De nombreuses associations actives dans la formation professionnelle sont attentives aux questions de genre et intègrent déjà des actions visant à encourager la participation des femmes dans les filières techniques ou celle des hommes dans les métiers du care. Certaines initiatives proposent des modules de sensibilisation aux stéréotypes, des accompagnements individualisés ou des dispositifs de soutien spécifiques pour lever les obstacles rencontrés par les femmes (manque de confiance, mobilité, garde d'enfants, sentiment d'illégitimité dans les métiers techniques) ou par les hommes (stigmatisation dans les métiers du soin, absence de modèles masculins).

L'impact genré de cette allocation reste toutefois difficile à mesurer en l'absence de données systématiques. Les opérateurs ne fournissent pas toujours des statistiques ventilées par sexe, ce qui limite la capacité d'analyse. Pourtant, la nature même des projets financés (insertion, formation, transition professionnelle) implique des enjeux de genre importants. Les femmes sont plus nombreuses dans les parcours d'alphabétisation, les hommes dans les formations techniques ; les femmes sont davantage exposées à la précarité et aux interruptions de carrière, les hommes davantage représentés dans les métiers en pénurie. Une collecte plus systématique de données genrées permettrait de mieux comprendre ces dynamiques et d'adapter les dispositifs en conséquence.

DIRECTION D'ADMINISTRATION DES AFFAIRES BUDGÉTAIRES ET PATRIMONIALES.

L'analyse de genre au sein de la Direction des Affaires budgétaires et patrimoniales met en évidence une appropriation encore limitée du *gender mainstreaming*. Les allocations classées en code 3 concernent principalement *les traitements et indemnités du personnel de cabinet* ainsi que *les frais de fonctionnement liés à la mission de contrôle des subsides*. Pour ces dépenses, aucune justification n'a été fournie quant à l'impact différencié entre les femmes et les hommes, ni aucune analyse permettant de comprendre en quoi ces crédits pourraient contribuer à réduire ou, au contraire, à reproduire des inégalités de genre. L'absence de données et d'éléments qualitatifs rend impossible toute évaluation de l'équilibre femmes-hommes dans ces dépenses.

En ce qui concerne les dépenses d'investissement liées aux affaires patrimoniales, seules quelques allocations de base ont été catégorisées en code 3, en raison de la destination des bâtiments concernés. Il s'agit notamment des crédits relatifs à *la maintenance des bâtiments scolaires, aux terrains d'accueil pour les gens du voyage, aux subventions pour la création de nouvelles places en crèche (secteurs public et privé), ainsi qu'aux dépenses liées à l'enseignement*. Ces allocations ont été classées en code 3 car elles touchent des infrastructures dont l'usage peut avoir un impact différencié selon le genre, notamment en matière d'accès à l'éducation, de conciliation vie privée-vie professionnelle ou de mobilité.

Cependant, aucune information n'a été fournie concernant la nature précise des dépenses, les publics concernés, les usages différenciés ou les effets potentiels sur les femmes et les hommes. En l'absence de justification, d'analyse ou de données ventilées, ces allocations ne peuvent être considérées que comme des crédits « à genrer », c'est-à-dire des crédits pour lesquels une analyse de genre reste à construire. Cette situation limite la capacité de la direction à intégrer la dimension de genre dans ses pratiques et à contribuer pleinement au *gender budgeting*.

Pour progresser, il serait nécessaire de développer un cadre méthodologique permettant aux services techniques de documenter systématiquement les impacts différenciés des investissements publics. Les infrastructures scolaires, les crèches, les terrains d'accueil ou les bâtiments sociaux ne sont jamais neutres : ils influencent la vie quotidienne des femmes et des hommes, leurs possibilités d'accès aux services, leur mobilité, leur charge familiale ou encore leur participation au marché du

travail. Sans données genrées, ces effets restent invisibles et les politiques publiques risquent de reproduire des inégalités existantes.

Une meilleure documentation des dépenses, une collecte systématique de données ventilées par sexe, ainsi qu'une analyse des usages et des besoins différenciés permettraient d'améliorer l'efficacité et l'équité des investissements publics. La direction pourrait ainsi jouer un rôle central dans la mise en œuvre du gender budgeting, en intégrant la dimension de genre dès la conception des projets et en assurant un suivi régulier de leurs impacts.

DIRECTION D'ADMINISTRATION DE L'ADMINISTRATRICE GÉNÉRALE.

La Direction de l'Administratrice générale regroupe plusieurs allocations transversales qui touchent directement les conditions de travail, la prévention, la mobilité et le bien-être du personnel de la COCOF et des travailleurs et travailleuses du non-marchand. L'analyse de genre de ces dépenses révèle des enjeux différenciés selon les postes budgétaires, avec des impacts plus ou moins marqués sur les femmes et les hommes.

1. Service interne de Prévention et de Protection au Travail (SIPP)

Le budget total du SIPP s'élève à 102.000 euros, répartis entre des dépenses en code 1 (fonctionnement médical et logistique) et des dépenses en code 3 (prévention, formation, équipements de protection individuelle). Les dépenses en code 3, d'un montant de 62.000 euros, sont supérieures à celles en code 1, ce qui justifie la catégorisation de cette allocation.

Les dépenses en code 1 couvrent les examens de santé, les analyses biologiques, les examens spécifiques, l'entretien du matériel et les lunettes. Elles ne présentent pas d'impact différencié manifeste entre les femmes et les hommes.

Les dépenses en code 3 présentent en revanche un potentiel d'impact genré plus important. Le budget consacré à la prévention des risques psychosociaux finance les interventions des conseillers en prévention spécialisés, profession largement féminisée. Ces interventions concernent des demandes formelles ou informelles, des débriefings liés à des situations traumatiques ou encore des analyses de risques. La forte présence féminine dans ce métier peut influencer la charge de travail, la disponibilité ou la perception des risques.

Le budget consacré à la formation continue vise à maintenir à jour les compétences des conseillers en prévention. L'accessibilité de ces formations pour tous les agents, indépendamment de leur genre, constitue un enjeu important, notamment en termes d'horaires et de formats.

Les équipements de protection individuelle (EPI) et les vêtements de travail jouent un rôle essentiel dans la sécurité des agents. Une attention particulière a été portée à l'adaptation des modèles aux morphologies féminines et masculines. Cinq femmes et deux hommes ont reçu des EPI adaptés à leur taille et à leur morphologie. Selon les postes occupés, les besoins peuvent différer, notamment

pour les femmes travaillant dans des environnements à risques. Une vigilance continue est nécessaire pour garantir une répartition équitable et une adaptation optimale des équipements.

L'analyse des dépenses en code 3 montre qu'il existe des possibilités d'impact différencié en fonction du genre, particulièrement dans les domaines de la prévention psychosociale et de la formation continue. Les EPI semblent plus standardisés, mais nécessitent une attention continue pour s'assurer qu'ils répondent aux besoins spécifiques des femmes et des hommes.

Les recommandations portent sur l'évaluation régulière de la satisfaction des agents concernant les EPI, l'accessibilité des formations continues et la prise en compte des besoins différenciés selon les genres.

2. Dotations au Service social

L'allocation de 1.349.000 euros finance une dotation forfaitaire de 250 euros par agent ainsi qu'une intervention correspondant à 47 % de la quote-part de l'agent dans l'assurance hospitalisation. Les données disponibles pour 2024 montrent que 58 % des bénéficiaires sont des femmes et 42 % des hommes. Les interventions réalisées suivent une tendance similaire, avec 60 % de femmes concernées contre 40 % d'hommes.

Bien que les missions du Service social s'adressent de manière neutre à l'ensemble des agents, cette surreprésentation féminine peut refléter plusieurs réalités : une proportion plus élevée d'agentes au sein de l'administration, une plus grande précarité économique des femmes, ou encore une espérance de vie plus longue.

Pour améliorer la compréhension de ces dynamiques, il est recommandé de poursuivre la collecte systématique de données genrées, notamment par type d'aide et par catégorie professionnelle. Le croisement de ces données avec des indicateurs sociaux tels que le revenu, la situation familiale ou l'état de santé permettrait d'identifier d'éventuels déséquilibres structurels. Il est également essentiel de veiller à ce que les communications du Service social soient inclusives et diffusées de manière équilibrée dans l'ensemble des services.

Un tableau de bord annuel retraçant la ventilation des bénéficiaires et des interventions par genre, âge et statut permettrait d'assurer un suivi régulier. Des actions correctrices peuvent également être envisagées, notamment des campagnes de sensibilisation ciblées auprès des publics moins enclins à solliciter le service (en particulier les hommes) ou encore l'adaptation de certaines interventions aux situations les plus fréquentes, comme le soutien renforcé aux familles monoparentales.

3. Accord non-marchand — Primes syndicales

L'allocation relative aux primes syndicales ne permet pas une analyse de genre, faute de données. L'administration ne dispose d'aucune information relative au genre des bénéficiaires, les structures syndicales ne transmettant pas ces données. Cette mesure relève d'une démarche volontaire et individuelle des travailleurs du secteur non-marchand. L'enveloppe budgétaire correspond au besoin, mais l'absence de données empêche toute analyse de l'impact différencié.

4. Accord non-marchand — Mobilité

La mesure « Mobilité » vise à offrir un abonnement STIB à tous les travailleurs et travailleuses du non-marchand (associations agréées par la COCOF). Le code 3 est pleinement justifié, car la mobilité est un domaine où les inégalités de genre sont particulièrement marquées. Les femmes se déplacent différemment des hommes : elles marchent davantage, utilisent plus les transports en commun, combinent plusieurs trajets successifs (travail, école, courses, soins à un proche) et sont plus exposées au sentiment d'insécurité.

L'abonnement STIB constitue donc un outil particulièrement pertinent pour réduire ces inégalités, car il permet la combinaison de plusieurs voyages et facilite la mobilité complexe des femmes, en particulier des mères. Un abonnement intermodal regroupant plusieurs réseaux renforcerait encore cet impact. L'absence de données empêche toute analyse de l'impact différencié.

5. Accord non-marchand communication

La mesure « Soutien à l'image des missions du secteur non-marchand bruxellois », issue du Protocole d'Accord non-marchand 2021-2024, est destinée à renforcer l'attractivité des métiers du social, de l'aide et de la santé. Cette enveloppe vise à valoriser les missions du secteur, à améliorer l'image des professions associatives et à centraliser les initiatives innovantes portées par les acteurs du non-marchand. À ce stade, le crédit a principalement servi à financer la subvention accordée à la SRL L'Agence du non-marchand pour son projet « J'aime mon métier », centré sur des actions de communication, de publication et de sensibilisation.

L'analyse de genre de cette allocation reste limitée par l'absence de données relatives au public visé, puisqu'il s'agit d'associations et non de personnes physiques. Or, un examen des justificatifs pourrait utilement intégrer une ventilation femmes-hommes du personnel mobilisé dans le cadre du projet, notamment en ce qui concerne les frais de personnel, les fonctions exercées et la répartition des rôles dans la conception et la mise en œuvre des campagnes. Cette information permettrait de mieux comprendre si les actions de communication reproduisent ou non des stéréotypes de genre, et si elles contribuent à une représentation équilibrée des métiers du secteur non-marchand.

En l'état, la mesure présente un potentiel d'impact genré important, dans la mesure où les métiers du social, de l'aide et de la santé sont fortement féminisés et souffrent d'une faible valorisation sociale. Une communication mieux documentée pourrait contribuer à lutter contre ces stéréotypes, à encourager une plus grande mixité professionnelle et à renforcer l'attractivité du secteur pour l'ensemble des travailleurs et travailleuses. L'absence de données ne permet toutefois pas, à ce stade, d'évaluer pleinement cet impact.

6. Projets innovants

L'allocation destinée aux projets dits « innovants » finance des subventions facultatives visant à soutenir des initiatives nouvelles dans le secteur non-marchand. Depuis 2016, ces crédits permettent notamment de soutenir la formation certifiante inter-universitaire en innovations sociales portée par l'ULB, qui s'adresse aux professionnels du secteur associatif bruxellois. Cette allocation doit être classée en code 3, dans la mesure où la formation touche un secteur fortement

féminisé et où les dynamiques de participation peuvent révéler des inégalités structurelles. Les données issues du rapport d'activité 2024 indiquent que 70 % des participants sont des femmes, contre 30 % d'hommes. Cette répartition reflète la composition genrée du secteur non-marchand, mais elle met également en lumière l'intérêt marqué des femmes pour les dispositifs de formation continue et d'innovation sociale. Elle pourrait traduire une volonté de renforcer leurs compétences dans un secteur où elles sont majoritaires, mais aussi une dynamique de rattrapage ou de consolidation professionnelle.

L'absence de données plus détaillées (notamment sur les fonctions exercées, les parcours professionnels ou les effets de la formation sur les trajectoires de carrière) limite toutefois la portée de l'analyse. Une collecte plus systématique permettrait d'évaluer si ces projets innovants contribuent à réduire les inégalités de genre ou s'ils reproduisent des tendances existantes. En l'état, l'allocation présente un potentiel d'impact genré important, mais celui-ci ne peut être pleinement mesuré faute d'informations plus fines.

7. Représentation de la COCOF à Paris

Les frais liés aux activités de la Représentation de la COCOF à Paris couvrent la mise en réseau (recherche de partenaires français pour des opérateurs bruxellois, ou dans le cadre transfrontalier européen), l'appui à l'organisation de missions d'experts (opérateurs de terrains, missions ministérielles ou autres), la participation à des publications et une action de veille sur les projets menés par les organisations internationales. Une attention particulière est accordée à une représentation équilibrée des femmes et des hommes lors des colloques et missions. La question du genre est également intégrée dans les travaux des organisations internationales partenaires (OIF, UNESCO, OCDE), ce qui renforce la cohérence de l'action extérieure de la COCOF.

8. Promotion de l'égalité des chances et lutte contre les discriminations

La cellule Lutte contre les discriminations et Promotion de l'égalité des chances occupe une fonction transversale au sein de l'administration. Elle dispose d'une marge budgétaire propre limitée. Contrairement à d'autres dispositifs, aucune allocation de base n'est spécifiquement dédiée au financement d'actions structurelles ou de programmes de grande ampleur. Toutefois, lorsque des projets relèvent de leurs compétences, d'autres Directions d'Administration peuvent apporter un soutien opérationnel ou financier, ce qui permet d'élargir ponctuellement le périmètre des actions menées.

L'enveloppe directement mobilisable par la cellule, d'un montant de 20.000 euros, est affectée à la promotion, à la publication et à la réalisation d'études en matière d'égalité des chances. Elle permet notamment la participation à des colloques spécialisés, l'abonnement à des revues professionnelles portant sur le genre, l'égalité et la diversité, ainsi que l'organisation d'événements internes tels que la Quinzaine de la diversité ou les « midis-thématiques ». Elle contribue également à certaines actions prévues dans les plans diversité, inclusion, gender mainstreaming, handstreaming et plan francophone de lutte contre les violences faites aux femmes (marchés conjoints avec la FWB et la région Wallonne).

Les deux autres allocations de base codifiées en code 3 concernent les subventions destinées au handstreaming et à la politique d'égalité des chances. Durant la précédente législature, cette

dernière a été mobilisée pour soutenir des projets liés au plan de lutte contre les violences faites aux femmes (notamment les appels à projets sur les violences obstétricales et gynécologiques) ainsi que des initiatives en faveur des minorités de genre, telles que des projets finta (acronyme désignant les personnes minorisées de genre : femmes, intersexes, non-binaires, trans, agenres).

L'analyse de genre confirme la cohérence des actions financées avec les missions de la cellule et avec les enjeux identifiés en matière d'égalité femmes hommes et de diversité. Elle montre également que la nature des moyens disponibles (propres ou obtenus via d'autres Directions d'Administration) oriente actuellement les interventions vers des actions principalement de sensibilisation concrètes, plutôt que vers des transformations structurelles. Elle souligne également que l'absence de directives et orientations politiques explicites en matière d'égalité hommes femmes limite la définition des priorités.

Le 11 mars 2026

Valérie Vanheer Pleeck

Attachée principale à la Cellule Lutte contre les discriminations et Promotion de l'égalité des chances

Chargée de thématique

Coordinatrice générale en approche intégrée de genre.

IV. GENDERBUDGETING 2026 DE BRUXELLES FORMATION

Bruxelles Formation perçoit trois allocations de base (AB) de la COCOF.

- *Subventions à l'Institut pour son fonctionnement et ses actions de formations organisées dans le cadre de la gestion paritaire* 26.003.42.01.4140 - 58.106.000 euros
- *Subventions accordées à l'Institut pour les actions de formations organisées dans le cadre de partenariat avec des acteurs privés ou publics* 26.003.42.02.4140 – 2.420.000 euros.
- *Subventions à l'Institut pour les actions de formations dans le cadre du New Deal* 26.003.42.03.4140 – 2.693 .000 euros

Ces AB représentent 68 à 70% des recettes totales de Bruxelles Formation. Les autres recettes de Bruxelles Formation proviennent majoritairement de financements européens et régionaux.

Les allocations de bases perçues par Bruxelles Formation servent aux frais de fonctionnement, à savoir :

- Les frais liés au personnel (la majeure partie des AB y sont destinées) ;
- Les frais concernant l'achat de biens durables et de services : achat de matières premières, entretien de matériel et des bâtiments, loyers et charges des bâtiments, frais de communication, etc. ;
- Les frais concernant les travaux liés aux bâtiments ;
- Les frais liés aux stagiaires, une partie de la prime des 2euros/heure de formation ainsi que le remboursement des déplacements.
- Les frais liés à l'achat et la maintenance du matériel informatique, pour le personnel de Bruxelles Formation et pour les stagiaires en formation ;
- Les frais liés aux appels à projets des partenaires conventionnés de Bruxelles Formation.

Ces 3 allocations de base sont codées en code 3 « à genrer » car la majorité des dépenses de Bruxelles Formation ont un impact direct ou indirect sur le public en formation et sur le personnel de Bruxelles Formation.

ANALYSE DE GENRE – CODE 3

En raison de la codification en code 3 de ses allocations de base, Bruxelles Formation doit produire une analyse de genre de ces AB, en se basant sur les statistiques sexuées disponibles. Bruxelles Formation, au travers de sa Direction Etudes & Développement (service « Etudes et Statistiques ») dispose de nombreuses données sexuées sur le public en formation, mises à jour annuellement et publiées sur le site internet. La Direction Ressources Humaines tient également à jour les statistiques sexuées du personnel.

ANALYSE DES STATISTIQUES GENRÉES DU PUBLIC DES STAGIAIRES EN FORMATION :

En 2024, les stagiaires des centres de Bruxelles Formation étaient à 50,6% des hommes et à 49,6% des femmes. Malgré un apparent équilibre, certaines données socio-démographiques sont plus marquées selon le genre des stagiaires. Ainsi, par exemple :

- 20,0% des femmes disposent d'un diplôme obtenu à l'étranger sans équivalence en Belgique contre 14,2% des hommes.
- 51,7% des femmes sont bénéficiaires du statut BIM contre 42,2% des hommes (données 2023).
- 38,7% des femmes ont des enfants en bas-âge, contre 22,5% des hommes (données 2024) ;
- 19,2% des femmes sont mamans solos, contre 2,8% des hommes (données 2024) :
- En revanche, la durée du chômage et la catégorie professionnelle¹ varient peu selon le genre.

Le public formé par les partenaires conventionnés de Bruxelles Formation est composé à 57,3% de femmes et 42,7% d'hommes.

- 36,4% des femmes disposent d'un diplôme obtenu à l'étranger sans équivalence en Belgique contre 15,9% des hommes.
- 67,0% d'entre elles sont bénéficiaires du statut BIM contre 55,6% des hommes (données 2023)
- 55,4% des femmes sont mères d'enfants en bas-âge, contre 26,8% des hommes
- 31,1% des femmes sont mamans solos, contre 3,4% des hommes (données 2024)
- 29,5% des femmes sont en recherche d'emploi depuis plus de 1 an contre 16,9% pour les hommes.

Si on analyse le public par nature de formation en 2024, il existe de grandes différences selon le genre :

Les femmes sont plus fortement représentées dans les cours d'alphabétisation chez les partenaires de Bruxelles Formation (73,4%), les formations de base (59,3%), la formation continue (66,0%) et les formations en langues, qu'elles soient orientées métiers (58,0%) ou non (68,8%). En revanche, il existe un équilibre hommes/femmes dans les pré-formations (47,7% de femmes) et dans les formations qualifiantes (49,4%).

Les femmes sont également très fortement représentées dans les formations professionnelles en établissement d'enseignement (76,55%), ce qui peut être expliqué par le fait que ces formations préparent aux métiers du soin et de l'enseignement. L'effectif est toutefois réduit (98 CE au total soit 75 femmes).

A ce propos, si l'on se concentre sur le profil du public selon le domaine professionnel de la formation, on remarque que de nombreux domaines présentent de très fortes disparités selon le genre.

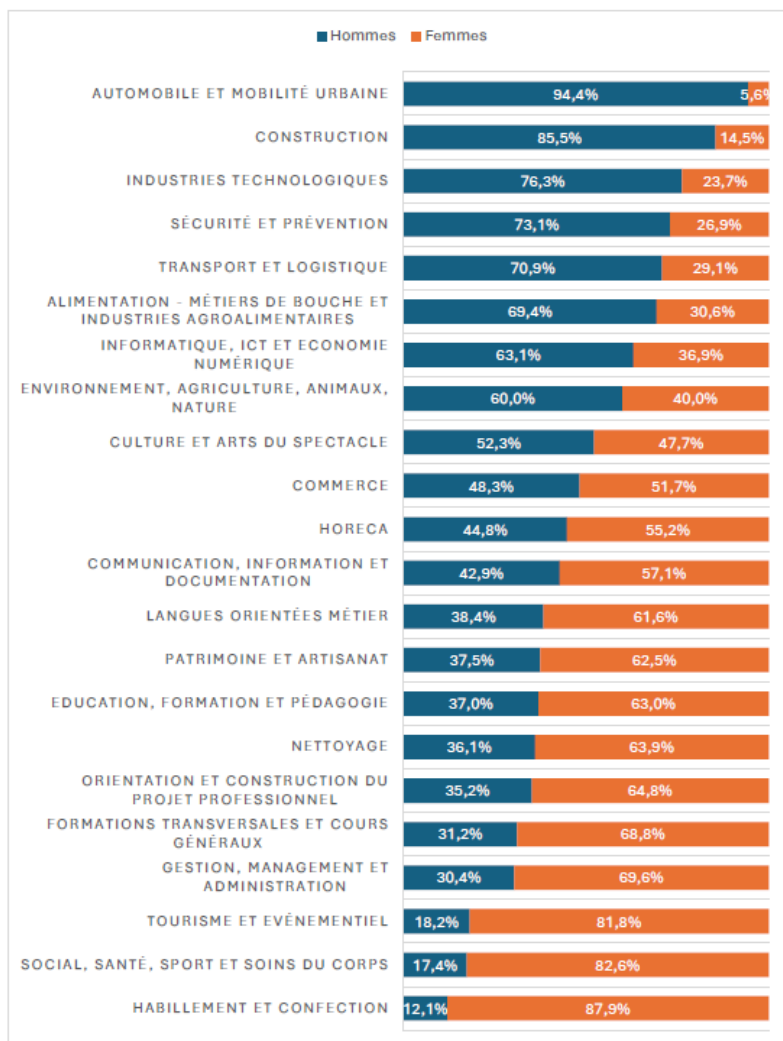
En effet, comme l'indique le tableau ci-dessous, certains domaines de formation sont encore très segmentés selon le genre. C'est le cas pour les domaines de l'automobile et de la mobilité urbaine, la construction, la sécurité et la prévention, les industries technologiques, le transport et la

¹ Catégorie socio-professionnelle : Chômeur complet indemnisé, Revenu d'intégration, Demandeur d'emploi libre, stage d'insertion, autres.

logistique, ainsi que l'alimentation et les métiers de bouche. Une majorité d'hommes sont accueillis dans les formations qui préparent à ces métiers. Les femmes sont quant à elles majoritaires dans les formations dans les domaines suivants : le social - santé - sport - soins du corps, le nettoyage, le tourisme et l'évènementiel, l'habillement et la confection ainsi que la gestion, le management et l'administration.

Les formations qui présentent le moins de disparités sont dans les domaines du commerce, de la culture et des arts du spectacle, de l'HoReCa, ainsi que de la communication, de l'information et de la documentation.

Figure 1 : répartition de genre – par domaine de formation – 2023 (%)



Sources : Bruxelles Formation, calculs SES Bruxelles Formation

Attention, les résultats pour les domaines 'Communication, information et documentation' et 'Patrimoine et artisanat' doivent être interprétés avec prudence en raison des effectifs limités (moins de 40 stagiaires).

Source : [Répartition par genre, par domaine de Formation](#) - Analyse du profil des chercheurs d'emploi en formation chez Bruxelles Formation et ses partenaires en 2023

Malgré ces disparités, nous pouvons souligner que la présence des femmes dans les secteurs occupés en majorité par des hommes a considérablement augmenté en quelques années. C'est le cas pour le domaine de l'automobile (de 1.6% de femmes en 2016 à 5.6%), de la construction (4.6% à 14.5%), des industries technologiques (14.3% à 23.7%) et du transport et de la logistique (4.9% à 29,1%). L'augmentation très nette de la proportion de femmes dans ce domaine peut s'expliquer par la mise en place de la formation « préparation au permis B théorie » (e-learning) qui a formé un grand nombre de femmes en 2023 et qui n'existait pas en 2016 ni 2019.

En revanche, la présence des hommes dans les secteurs traditionnellement féminins a seulement augmenté pour le domaine de l'éducation, de la formation et de la pédagogie.

	Femmes			Hommes		
	2016	2019	2023	2016	2019	2023
Autres formations*	59,3%	61,9%	66,5%	40,7%	38,1%	33,5%
Alimentation	26,4%	15,7%	30,6%	73,6%	84,3%	69,4%
Automobile et Mobilité urbaine	1,6%	3,5%	5,6%	98,4%	96,5%	94,4%
Commerce	51,2%	57,2%	51,7%	48,8%	42,8%	48,3%
Communication, Information et Documentation	65,0%	57,9%	57,1%	35,0%	42,1%	42,9%
Construction	4,6%	7,2%	14,5%	95,4%	92,8%	85,5%
Culture et Arts du spectacle	25,9%	32,0%	47,7%	74,1%	68,0%	52,3%
Education, Formation et Pédagogie	73,9%	78,3%	63,0%	26,1%	21,7%	37,0%
Environnement, Agriculture, Animaux, Nature	18,9%	27,4%	40,0%	81,1%	72,6%	60,0%
Gestion, Management et Administration	69,2%	70,8%	69,6%	30,8%	29,2%	30,4%
Habillement et Confection	80,7%	83,1%	87,9%	19,3%	16,9%	12,1%
Horeca	49,1%	55,8%	55,2%	50,9%	44,2%	44,8%
Industries technologiques	14,3%	20,6%	23,7%	85,7%	79,4%	76,3%
Informatique, ICT et Economie numérique	30,3%	35,0%	36,9%	69,7%	65,0%	63,1%
Nettoyage	60,4%	64,9%	63,9%	39,6%	35,1%	36,1%
Patrimoine et Artisanat	44,4%	33,3%	62,5%	55,6%	66,7%	37,5%
Sécurité et Prévention	18,4%	27,6%	26,9%	81,6%	72,4%	73,1%
Social, Santé, Sport et Soins du Corps	82,5%	83,0%	82,6%	17,5%	17,0%	17,4%
Tourisme et Événementiel	63,3%	71,6%	81,8%	36,7%	28,4%	18,2%
Transport et Logistique	4,9%	9,3%	29,1%	95,1%	90,7%	70,9%

* Formations transversales, cours généraux, langues orientées métier, orientation et construction du projet professionnel

Source : [Répartition du genre par domaine de formation chez Bruxelles Formation et ses partenaires – SES.](#)
[Analyse du profil des chercheurs d'emploi chez Bruxelles Formation et ses partenaires en 2023](#)

Note : Les informations surlignées en rose indiquent un faible effectif (moins de 40 personnes), les résultats sont donc à interpréter avec plus de prudence.

Personnel administratif					Total général
	Hommes	%	Femmes	%	
Niveau 1 RG 16			1	100	1
Niveau 1 RG 15					0
Niveau 1 RG 13	6	46	7	54	13
Niveau 1 RG 12	5	33	10	67	15
Niveau 1 RG 11/10	20	29	50	71	70
Niveau 2+	12	29	30	71	42
Niveau 2	6	26	17	74	23
Niveau 3	38	29	92	71	130
Total	87	30	207	70	294

Personnel pédagogique					Total général
	Hommes	%	Femmes	%	
Directeur pédagogique	1	100			1
Directrice Interpôle			1	100	1
Directeur·ice de pôle	9	69	4	31	13
Gestionnaire pédagogique	12	44	15	56	27
Conseiller·e pédagogique	30	28	79	72	109
Formateur·ice	99	52	92	48	191
Assistant·e pédagogique	10	83	2	17	12
Total	161	45	193	55	354

RÉPARTITION DU GENRE PAR NIVEAU DU PERSONNEL DE BRUXELLES FORMATION, AVRIL 2025.

Au total, en 2025, le personnel de Bruxelles Formation est composé à 62% de femmes et à 38% d'hommes.

Au niveau de la répartition genrée des niveaux hiérarchiques, il ne semble pas y avoir de « plafond de verre », car les femmes occupent majoritairement ces fonctions. Ainsi, 56% des gestionnaires pédagogiques sont des femmes, et pour le personnel administratif, 54% des rang 13 sont des femmes. Les niveaux 12, qui correspondent à des fonctions de middle management sont occupés à 67% par des femmes. Seule la fonction de directeur ou directrice de pôle est occupée à 69% par des hommes.

Les niveaux qui ont le plus grand déséquilibre en termes de répartition hommes/femmes sont les niveaux de conseiller·es pédagogiques (72% de femmes), les rang 10/11 (71% de femmes), les niveaux 2 (74 et 71% de femmes) et les niveaux 3 (71% de femmes). Les fonctions de formateur formatrice et conseiller·es sont plus équilibrés.

Bruxelles Formation accorde depuis plusieurs années une attention à l'égalité hommes/femmes.

- **Les actions concernant les stagiaires :**

Depuis 2025, cette attention a été intégrée dans un **plan d'action « Egalité des chances & inclusion des stagiaires »**.

Au fil du temps, différentes actions spécifiques genre ont été mises en place, comme :

- Bruxelles Formation conventionne un organisme de formation qui forme des stagiaires femmes dans des formations habituellement occupées par des hommes : formations en informatique et formations techniques (magasinière, monteuse sanitaire et chauffage, responsable logistique, technicienne en électromécanique).
- Des ateliers citoyens sont intégrés dans le parcours de formation des stagiaires. Des sessions sont dédiées à la diversité et aux discriminations. La question du sexisme y est abordée.
- Un atelier « Choix des métiers, brisons les stéréotypes de genre » est organisé à la Cité des Métiers à destination des chercheurs et chercheuses d'emploi, afin de neutraliser les stéréotypes sexistes dans l'orientation professionnelle et ouvrir le champ des possibles.
- Les campagnes de communication de Bruxelles Formation veillent à maintenir un équilibre hommes/femmes dans les supports visuels. Elles diffusent aussi des modèles féminins dans les communications autour des formations traditionnellement plus masculines.
- En 2023, Bruxelles Formation a réalisé un état des lieux sur l'accessibilité et le maintien en formation des parents solos. Cet état des lieux a débouché sur plusieurs actions structurelles :
 - Adaptation des horaires de certaines formations : Technicien·ne de surface, mécanicien·ne de cycle ;
 - Adaptation des modules de formation de BF langues au rythme scolaire francophone (pas de cours pendant les congés scolaires) ;
 - Organisation d'une séance d'info à la Cité des Métiers : « S'orienter quand on est en situation de monoparentalité » ;
 - Monitoring annuel de la variable parentale et monoparentale des stagiaires en formation ;
 - Organisation de 1 à 2 séances d'info annuelles sur le réseau des structures d'accueil d'enfants en bas-âge d'Actiris à destination des professionnel·les de l'orientation et de la formation.

- **Les actions concernant le personnel**

Depuis 2016, Bruxelles Formation dispose d'un **plan diversité dont les actions visent son personnel**. La lutte contre les stéréotypes de genre et l'égalité hommes/femmes est également un des objectifs de ce plan.

Parmi les actions déjà mises en place, pointons :

- Des formations en lien avec la diversité et le cadre légal anti-discrimination ;

- Un atelier de sensibilisation à l'inclusion des personnes LGBTQIA+, en collaboration avec l'asbl Tels Quels ;
- Une page sur la parentalité mise à disposition sur l'intranet ;
- La neutralisation des rdv médicaux en cas de PMA ;
- La dispense de service pour les examens prénataux ;
- La possibilité de télétravail exceptionnel en cas de grossesse difficile ou en fin de grossesse ;
- La possibilité de se retirer dans un local pour les pauses d'allaitement ;

CONCLUSION :

Bruxelles Formation dispose de statistiques sexuées concernant son personnel et les chercheurs et chercheuses d'emploi en formation. Ces statistiques sont très utiles pour orienter les différents projets et mieux prendre en compte les besoins du public, comme cela a été fait pour les parents solo en formation. Pour cette fin d'année, un état des lieux plus poussé sur l'égalité hommes/femmes en formation sera mené, afin d'identifier de nouvelles actions pour améliorer l'accessibilité des formations.