

WOMANITYLEAP

Former les animateurs jeunesse à développer les compétences en intelligence multiple chez les jeunes femmes afin de les préparer au leadership et à la carrière à l'ère de l'IA.



ÉTABLIR UN LIEN ENTRE LES COMPÉTENCES ET LES TALENTS DES JEUNES FEMMES ET LES EXIGENCES DU MARCHÉ DU TRAVAIL – RAPPORT NATIONAL : BELGIQUE

Cofinancé par l'Union européenne

Financé par l'Union européenne. Les points de vue et avis exprimés n'engagent toutefois que leur(s) auteur(s) et ne reflètent pas nécessairement ceux de l'Union européenne ou de l'Agence exécutive européenne pour l'éducation et la culture (EACEA). Ni l'Union européenne ni l'EACEA ne sauraient en être tenues pour responsables.
Numéro de projet : 2025-1-BG01-KA220-YOU-000352066

WOMANITYLEAP

ÉTABLIR UN LIEN ENTRE LES COMPÉTENCES ET LES TALENTS DES JEUNES FEMMES ET LES EXIGENCES DU MARCHÉ DU TRAVAIL – RAPPORT NATIONAL : BELGIQUE

CONTENU

- À PROPOS DU PROJET.....2
- À PROPOS DU CONCEPT D'INTELLIGENCES MULTIPLES..... 3
- PRÉSENTATION DES ACTIVITÉS RÉALISÉES 4
- CONTEXTE NATIONAL 5
- APPORTS DES ENTRETIENS STRUCTURÉS 10
- APPORTS DES SESSIONS DU GROUPE DE TRAVAIL NATIONAL.....23
- MODIFICATIONS PROPOSÉES AU CADRE DE COMPÉTENCES EN INTELLIGENCES MULTIPLES, FONDÉES SUR LES CONTRIBUTIONS..... 26
- CONCLUSIONS..... 28

WomanityLEAP s'articule autour d'une mission concrète : les animateurs jeunesse disposent d'outils améliorés pour identifier les diverses forces, et les jeunes femmes profitent de parcours plus transparents et plus confiants, évoluant du talent aux compétences, puis aux opportunités.

À PROPOS DU PROJET

WomanityLEAP est un projet Erasmus+ d'une durée de 24 mois qui soutient les animateurs jeunesse dans le développement de tous les talents à travers un concept innovant d'intelligences multiples. Ce projet aide les jeunes femmes (âgées de 16 à 29 ans) à devenir des jeunes femmes confiantes et compétentes, prêtes à exercer des rôles de leadership prêtes à saisir de réelles opportunités dans un monde en mutation, marqué par l'intelligence artificielle. Il est mis en œuvre par six organisations partenaires situées en Bulgarie, en Belgique, en Espagne, à Chypre, en Lettonie et en Serbie.

Cofinancé par l'Union européenne

Financé par l'Union européenne. Les points de vue et avis exprimés n'engagent toutefois que leur(s) auteur(s) et ne reflètent pas nécessairement ceux de l'Union européenne ou de l'Agence exécutive européenne pour l'éducation et la culture (EACEA). Ni l'Union européenne ni l'EACEA ne sauraient en être tenues pour responsables.
Numéro de projet : 2025-1-BG01-KA220-YOU-000352066

À PROPOS DU CONCEPT D'INTELLIGENCE MULTIPLE (IM)

POURQUOI LES INTELLIGENCES MULTIPLES ?
L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE ET L'AUTOMATISATION TRANSFORMENT LES EXIGENCES EN MATIÈRE D'EMPLOIS ET DE COMPÉTENCES.
LES ATOUTS HUMAINS ACQUIÈRENT DE LA VALEUR : CRÉATIVITÉ, DISCERNEMENT, EMPATHIE, COLLABORATION, LEADERSHIP.
DE NOMBREUSES JEUNES FEMMES CONTINUENT DE FAIRE FACE À DES OBSTACLES TELS QUE LE MANQUE DE CONFIANCE EN SOI, LES STÉRÉOTYPES, AINSI QU'UN ACCÈS ET UNE VISIBILITÉ LIMITÉS CONCERNANT LES CARRIÈRES.
LES ANIMATEURS JEUNESSE NÉCESSITENT UN CADRE PRAGMATIQUE POUR IDENTIFIER ÉQUITABLEMENT LES ATOUTS ET LES CONVERTIR EN OPPORTUNITÉS.

L'OBJECTIF CLASSIQUE :
L'ÉDUCATION CONTEMPORAINE A ÉTÉ PROFONDÉMENT MARQUÉE PAR L'ÉCHELLE DU QI ET PAR DES ÉVALUATIONS RESTRICTIVES DE L'« INTELLIGENCE ».
CELA A INFLUENCÉ LES ÉVALUATIONS, LES SYSTÈMES DE NOTATION ET LES RÉCOMPENSES ACCORDÉES PAR LA SOCIÉTÉ.
LES ATOUTS QUI NE SE PRÊTENT PAS À UNE ÉVALUATION DE TYPE QI DEMEURENT SOUVENT INAPERÇUS : LES COMPÉTENCES CRÉATIVES, ÉMOTIONNELLES, DE LEADERSHIP ET PRATIQUES.

- *LE CONCEPT MI :*

L'INTELLIGENCE MULTIPLE (IM) DÉFINIT L'INTELLIGENCE COMME UN ENSEMBLE DE COMPÉTENCES, PLUTÔT QUE COMME UN SCORE UNIQUE.
CHACUN DÉTIENT UN PROFIL DISTINCT DE COMPÉTENCES SUSCEPTIBLES D'ÊTRE CULTIVÉES.
WOMANITYLEAP EN FAIT UN OUTIL DE TRAVAIL DESTINÉ AUX JEUNES, LES GUIDANT, RENFORÇANT LEUR CONFIANCE EN EUX ET LES AIDANT À S'ORIENTER PROFESSIONNELLEMENT.

Cofinancé par l'Union européenne

Financé par l'Union européenne. Les points de vue et avis exprimés n'engagent toutefois que leur(s) auteur(s) et ne reflètent pas nécessairement ceux de l'Union européenne ou de l'Agence exécutive européenne pour l'éducation et la culture (EACEA). Ni l'Union européenne ni l'EACEA ne sauraient en être tenues pour responsables.
Numéro de projet : 2025-1-BG01-KA220-YOU-000352066

PRÉSENTATION DES ACTIVITÉS EFFECTUÉES

Les entretiens ont été réalisés de manière individuelle, au cours de séances en tête-à-tête avec les participants choisis.

Trois entretiens ont été menés avec les jeunes femmes et deux avec les animateurs jeunesse. L'un des entretiens avec les jeunes femmes s'est tenu en ligne via Zoom, tandis que les deux autres se sont déroulés en présentiel dans les locaux de la Chambre de Commerce Belgo-Italienne (Avenue Henri Jaspar 113, 1060 Saint-Gilles) afin de créer un environnement sûr et accessible, permettant aux participantes de choisir l'espace où elles se sentaient le plus à l'aise pour partager leurs expériences et leurs perspectives. Les deux formats ont permis d'assurer des échanges confidentiels et sécurisés, favorisant un dialogue ouvert et transparent.

La première réunion du groupe de travail s'est tenue en présentiel dans les locaux de notre organisation. Sept des dix experts y ont assisté, favorisant un dialogue constructif, un échange d'idées et une discussion sur les défis communs. Cette rencontre a également permis des interactions entre pairs, permettant aux participants de faire connaissance et établissant un climat de confiance propice à de futures collaborations. Les trois autres experts ont pris part à la consultation en ligne via la plateforme Zoom, ce format étant le plus adapté à leurs contraintes respectives.

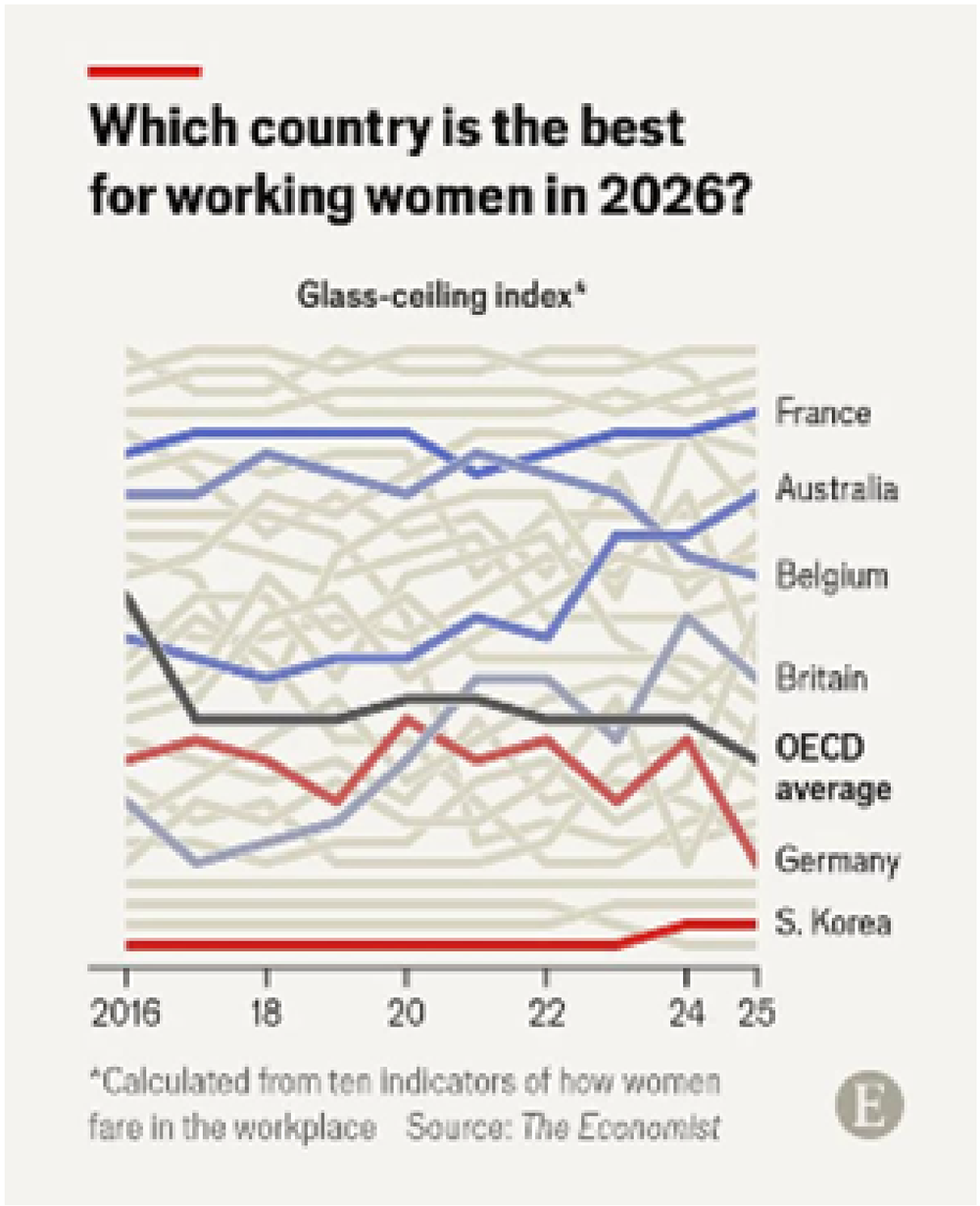
Cofinancé par l'Union européenne

Financé par l'Union européenne. Les points de vue et avis exprimés n'engagent toutefois que leur(s) auteur(s) et ne reflètent pas nécessairement ceux de l'Union européenne ou de l'Agence exécutive européenne pour l'éducation et la culture (EACEA). Ni l'Union européenne ni l'EACEA ne sauraient en être tenues pour responsables.
Numéro de projet : 2025-1-BG01-KA220-YOU-000352066

CONTEXTE NATIONAL

En Belgique, au troisième trimestre de 2025, le taux d'emploi des personnes âgées de 20 à 64 ans a atteint 72,7 %, tandis que le taux de chômage selon le BIT pour les 15-64 ans était estimé à 6,5 %. Ces données proviennent de l'Enquête sur les forces de travail (EFT) publiée par Statbel, l'office national belge de la statistique.

La Belgique obtient un score de 68,5 sur 100 à l'indice d'égalité des sexes, la plaçant au 7e rang des États membres de l'UE. Depuis 2015, son score a augmenté de 9,5 points et de 4,9 points depuis 2020. Ces avancées sont principalement attribuables aux progrès réalisés en matière de pouvoir, de connaissances et de ressources financières.



Bien que la Belgique se situe à un niveau relativement élevé par rapport à d'autres pays, son score a considérablement diminué ces dernières années, en particulier en 2022 et 2023. Cela indique que l'environnement de travail des femmes en Belgique s'est détérioré durant cette période au lieu de s'améliorer.

Cofinancé par l'Union européenne

Financé par l'Union européenne. Les points de vue et avis exprimés n'engagent toutefois que leur(s) auteur(s) et ne reflètent pas nécessairement ceux de l'Union européenne ou de l'Agence exécutive européenne pour l'éducation et la culture (EACEA). Ni l'Union européenne ni l'EACEA ne sauraient en être tenues pour responsables.
Numéro de projet : 2025-1-BG01-KA220-YOU-000352066

Quels sont les défis particuliers auxquels les jeunes femmes font face en Belgique ?

La Belgique traverse une transformation numérique significative dans tous les secteurs, alimentée par les avancées de l'intelligence artificielle, de l'automatisation et des technologies orientées vers les données. À l'instar de nombreux pays européens, l'économie numérique connaît une croissance rapide, générant une demande accrue de nouvelles compétences techniques et transversales.

Malgré les avancées en matière d'égalité des sexes, les femmes demeurent sous-représentées dans les professions numériques et technologiques. En Belgique, environ 19 % des spécialistes des TIC sont des femmes, illustrant ainsi un déséquilibre persistant entre les sexes dans le secteur technologique.

Parallèlement, des statistiques récentes révèlent une avancée significative des compétences numériques au sein des jeunes générations. Parmi les 16-34 ans, les jeunes femmes démontrent des compétences numériques de plus en plus équivalentes, voire supérieures, à celles des jeunes hommes, ce qui augure d'une participation future substantielle au marché du travail numérique.

La Belgique a mis en place diverses initiatives politiques pour combattre les inégalités de genre dans l'économie numérique. L'un des cadres essentiels est la Stratégie nationale « Femmes dans le numérique » (2021-2026), orchestrée par le Service public fédéral Économie. Cette stratégie a pour objectif de :

- renforcer les compétences numériques des femmes
- encourager les jeunes filles à s'engager dans des études en sciences, technologies, ingénierie et mathématiques (STEM).
- promouvoir l'engagement des femmes dans les carrières du secteur des TIC
- soutenir les initiatives de reconversion et de développement des compétences des femmes

La Belgique fait également face à des défis plus larges sur le marché du travail, en lien avec l'égalité des sexes. Bien que le pays présente des résultats relativement positifs en matière de réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes par rapport à de nombreux pays de l'OCDE, des inégalités structurelles demeurent en ce qui concerne l'évolution de carrière, la ségrégation sectorielle et la représentation des femmes dans les postes de direction.

Par ailleurs, les secteurs du numérique et de l'intelligence artificielle continuent de faire face à une pénurie de professionnels qualifiés. Encourager les jeunes femmes à s'orienter vers ces domaines représente donc à la fois une priorité en matière d'équité sociale et une nécessité économique.

Cofinancé par l'Union européenne

Financé par l'Union européenne. Les points de vue et avis exprimés n'engagent toutefois que leur(s) auteur(s) et ne reflètent pas nécessairement ceux de l'Union européenne ou de l'Agence exécutive européenne pour l'éducation et la culture (EACEA). Ni l'Union européenne ni l'EACEA ne sauraient en être tenues pour responsables.
Numéro de projet : 2025-1-BG01-KA220-YOU-000352066

Quelles compétences sont généralement en pénurie ?

La Belgique fait face à une pénurie de main-d'œuvre durable dans divers secteurs, notamment les technologies numériques, l'ingénierie, la santé et les métiers techniques. La numérisation accélérée de l'économie et l'adoption croissante de l'intelligence artificielle renforcent la demande de nouvelles compétences.

L'une des pénuries les plus significatives concerne les compétences numériques et en technologies de l'information et de la communication. Les employeurs signalent des difficultés à recruter des professionnels dans des domaines tels que le développement logiciel, la cybersécurité, la science des données, le cloud computing et l'intelligence artificielle. La demande pour des spécialistes du numérique hautement qualifiés continue de croître à un rythme plus rapide que l'offre de main-d'œuvre qualifiée. En plus de l'expertise technique, les employeurs belges recherchent de plus en plus des compétences hybrides et interdisciplinaires, combinant connaissances technologiques et aptitudes sociales, analytiques et créatives. Les travailleurs capables d'intégrer les outils numériques à la compréhension des enjeux commerciaux, à la communication et à l'innovation sont particulièrement prisés dans des secteurs tels que la finance, la logistique, la santé et les services numériques. On constate également une forte demande de compétences transversales, notamment en communication, travail d'équipe, esprit critique et résolution de problèmes. Face à la digitalisation et à la collaboration croissante au sein des entreprises, la capacité d'adaptation et d'apprentissage rapide des nouvelles technologies est devenue essentielle.

Un autre défi réside dans l'inadéquation des compétences entre la formation et les exigences du marché du travail. Bien que la Belgique affiche une proportion relativement élevée de diplômés de l'enseignement supérieur, les employeurs signalent souvent un manque d'expérience professionnelle pratique ou de compétences numériques appliquées chez ces jeunes diplômés. Renforcer le lien entre l'éducation, la formation professionnelle et les besoins de l'industrie demeure une priorité essentielle. En ce qui concerne plus particulièrement les jeunes femmes, leur sous-représentation dans les filières STEM et TIC contribue à la pénurie de compétences dans le secteur technologique. Accroître la participation des femmes dans ces domaines représente donc une opportunité majeure pour remédier à cette pénurie de main-d'œuvre.

Cofinancé par l'Union européenne

Financé par l'Union européenne. Les points de vue et avis exprimés n'engagent toutefois que leur(s) auteur(s) et ne reflètent pas nécessairement ceux de l'Union européenne ou de l'Agence exécutive européenne pour l'éducation et la culture (EACEA). Ni l'Union européenne ni l'EACEA ne sauraient en être tenues pour responsables.
Numéro de projet : 2025-1-BG01-KA220-YOU-000352066

Quels autres aspects pertinents influencent l'accès des jeunes femmes à l'emploi ?

La Belgique présente un niveau d'éducation relativement élevé, avec une proportion significative de femmes parmi les diplômés de l'enseignement supérieur. Cependant, malgré ces résultats académiques encourageants, elles demeurent sous-représentées dans des secteurs en forte croissance tels que les technologies de l'information et de la communication, l'ingénierie et les technologies numériques. Cette situation restreint leur accès à certaines des professions les plus dynamiques et les mieux rémunérées.

En Belgique, la participation des femmes au marché du travail est généralement supérieure à la moyenne européenne, bien que des disparités entre les sexes demeurent. Les femmes sont plus enclines à travailler à temps partiel que les hommes, ce qui peut affecter leurs revenus à long terme, leur avancement professionnel et leur accès aux postes de direction. Ces situations sont souvent liées aux responsabilités familiales et aux défis d'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. La ségrégation des choix d'études et de carrière représente un autre facteur significatif influençant les perspectives d'emploi des jeunes femmes. Elles demeurent largement sous-représentées dans les filières scientifiques, technologiques, d'ingénierie et mathématiques (STEM), ce qui contribue à la pénurie de compétences dans le secteur technologique et limite leurs opportunités de carrière dans des industries émergentes telles que l'intelligence artificielle et l'innovation numérique. Parallèlement, la Belgique a mis en place plusieurs initiatives pour promouvoir l'égalité des sexes sur le marché du travail. Les programmes gouvernementaux, les réformes éducatives et les initiatives de la société civile visent à encourager les filles et les jeunes femmes à s'orienter vers les filières STEM, à renforcer leurs compétences numériques et à améliorer leur accès au mentorat et aux réseaux professionnels.

Enfin, les disparités régionales en matière d'emploi peuvent également affecter l'accès des jeunes femmes au marché du travail. Les conditions du marché du travail diffèrent entre les régions belges (Flandre, Wallonie et Bruxelles), avec des taux d'emploi, des secteurs économiques et des opportunités de formation variés. Les politiques visant à promouvoir un marché du travail inclusif, à faciliter l'accès à la garde d'enfants et à garantir l'égalité des chances en matière d'éducation et d'emploi sont donc cruciales pour améliorer les perspectives d'emploi des jeunes femmes.

Cofinancé par l'Union européenne

Financé par l'Union européenne. Les points de vue et avis exprimés n'engagent toutefois que leur(s) auteur(s) et ne reflètent pas nécessairement ceux de l'Union européenne ou de l'Agence exécutive européenne pour l'éducation et la culture (EACEA). Ni l'Union européenne ni l'EACEA ne sauraient en être tenues pour responsables.
Numéro de projet : 2025-1-BG01-KA220-YOU-000352066

Comment l'intelligence artificielle influence-t-elle le marché du travail belge ?

L'intelligence artificielle (IA) influence de manière croissante le marché du travail belge en modifiant les exigences professionnelles, en engendrant de nouveaux métiers et en transformant le fonctionnement des organisations. L'un des impacts majeurs de l'IA est l'augmentation de la demande pour des professions liées au numérique et aux données. Des secteurs tels que la finance, la logistique, la santé, l'industrie et l'administration publique intègrent de plus en plus les technologies d'IA pour l'analyse des données, l'automatisation et les processus décisionnels. En conséquence, la demande de professionnels spécialisés en apprentissage automatique, en science des données, en développement d'IA et en gestion des systèmes numériques connaît une forte augmentation.

Parallèlement, l'intelligence artificielle transforme les emplois existants plutôt que de simplement les remplacer. De nombreuses tâches routinières et répétitives sont automatisées, permettant aux travailleurs de se concentrer davantage sur des missions analytiques, créatives et relationnelles. Cette évolution renforce l'importance des compétences numériques, de la capacité à résoudre des problèmes et de l'adaptabilité. L'intelligence artificielle contribue également à l'émergence de nouveaux métiers, tels que spécialistes en intelligence artificielle, analystes de données, experts en éthique de l'intelligence artificielle et consultants en transformation numérique. Ces rôles requièrent des connaissances interdisciplinaires alliant expertise technique et compréhension des enjeux éthiques, juridiques et sociétaux. Face à ces changements, la formation continue et la requalification professionnelle prennent une importance croissante sur le marché du travail belge. Les travailleurs doivent mettre à jour leurs compétences en permanence afin de s'adapter aux nouvelles technologies et à l'évolution des exigences professionnelles.

Pour les jeunes femmes, l'évolution des secteurs liés à l'intelligence artificielle offre à la fois des défis et des opportunités. Favoriser une participation accrue des femmes dans les formations et les carrières numériques et en IA est perçu comme une étape cruciale pour remédier à la pénurie de main-d'œuvre et promouvoir l'égalité des sexes sur le marché du travail belge de demain.

Cofinancé par l'Union européenne

Financé par l'Union européenne. Les points de vue et avis exprimés n'engagent toutefois que leur(s) auteur(s) et ne reflètent pas nécessairement ceux de l'Union européenne ou de l'Agence exécutive européenne pour l'éducation et la culture (EACEA). Ni l'Union européenne ni l'EACEA ne sauraient en être tenues pour responsables.
Numéro de projet : 2025-1-BG01-KA220-YOU-000352066

CONTRIBUTION AUX ENTRETIENS ORGANISÉS

Entretiens structurés avec des jeunes femmes

1er entretien : L'interviewée est une jeune diplômée de 23 ans (promotion de novembre 2025) qui réalise actuellement un stage et envisage de poursuivre ses études avec un master dans un avenir proche.

- Perception des talents et auto-identification des atouts

La personne interrogée a souligné le dévouement, l'adaptabilité et une excellente mémoire comme ses principaux atouts. Le dévouement a été défini comme la capacité à s'engager pleinement dans une tâche pour atteindre un objectif. L'adaptabilité a été décrite comme la capacité à s'ajuster à divers environnements au fil du temps, même si cela ne se produit pas immédiatement. La mémoire a été perçue comme une compétence essentielle pouvant faciliter les activités professionnelles, telles que la mémorisation des échéances, des événements et des responsabilités.

Il est pertinent de souligner que la participante a initialement éprouvé des difficultés à identifier des talents en dehors du cadre académique ou professionnel, ce qui suggère que les jeunes ne reconnaissent pas toujours leurs compétences ni ne les expriment de manière spontanée. Néanmoins, elle a par la suite évoqué la lecture et l'écriture comme des intérêts et des atouts personnels, ce qui révèle que les talents informels ou personnels sont souvent sous-évalués ou ignorés dans le cadre de la discussion sur l'employabilité.

Identification et mise en valeur des talents

La participante a affirmé n'avoir jamais rencontré de situations où ses compétences n'aient pas été clairement reconnues, en particulier dans le milieu académique. Elle a néanmoins exprimé le désir que son engagement et ses efforts soient valorisés sur le marché du travail, mettant en avant l'importance de la méritocratie, qu'elle considère de moins en moins présente dans divers secteurs.

Cofinancé par l'Union européenne

Financé par l'Union européenne. Les points de vue et avis exprimés n'engagent toutefois que leur(s) auteur(s) et ne reflètent pas nécessairement ceux de l'Union européenne ou de l'Agence exécutive européenne pour l'éducation et la culture (EACEA). Ni l'Union européenne ni l'EACEA ne sauraient en être tenues pour responsables.
Numéro de projet : 2025-1-BG01-KA220-YOU-000352066

Ambitions professionnelles

La candidate a formulé une aspiration professionnelle précise : œuvrer dans le domaine de la sécurité internationale, au sein d'institutions publiques ou privées. Cela illustre un intérêt marqué pour les secteurs à vocation internationale et en lien avec les politiques publiques. Son projet de poursuivre des études supérieures témoigne également d'une stratégie visant à renforcer ses qualifications avant d'entrer pleinement sur le marché du travail.

Obstacles à l'emploi

L'un des principaux obstacles identifiés par la participante est le manque d'expérience professionnelle. En tant que jeune diplômée, elle a observé que de nombreux employeurs exigent des candidats qu'ils aient déjà effectué des stages ou acquis une expérience pratique, ce qui constitue un défi pour les personnes en début de carrière. Cela met en lumière un problème structurel récurrent sur le marché du travail, où l'on attend des candidats novices qu'ils possèdent déjà une expérience professionnelle.

Perceptions de l'intelligence artificielle et transformation du marché du travail

La participante considère l'impact de l'intelligence artificielle (IA) sur le marché du travail comme étant actuellement positif, notamment en ce qui concerne les outils de productivité tels que l'assistance à la rédaction de courriels ou de documents. Néanmoins, elle a exprimé des doutes quant à la manière dont l'IA pourrait transformer le marché du travail de manière plus générale. Cette incertitude indique que, bien que les jeunes professionnels soient conscients des évolutions technologiques, ils n'en perçoivent peut-être pas encore pleinement les implications à long terme pour l'emploi.

Compétences nécessaires pour un emploi futur

La personne interrogée a identifié l'adaptabilité comme la compétence primordiale pour les emplois de demain. Elle a souligné que la capacité à s'ajuster aux circonstances changeantes, aux nouvelles technologies et aux nouvelles modalités de travail sera essentielle sur un marché du travail en perpétuelle évolution.

Stratégies d'adaptation face aux situations difficiles

Face aux défis, la participante a mentionné qu'elle demandait des conseils à des personnes plus expérimentées. Cela met en lumière l'importance du mentorat et de l'accompagnement au début de la carrière.

Cofinancé par l'Union européenne

Financé par l'Union européenne. Les points de vue et avis exprimés n'engagent toutefois que leur(s) auteur(s) et ne reflètent pas nécessairement ceux de l'Union européenne ou de l'Agence exécutive européenne pour l'éducation et la culture (EACEA). Ni l'Union européenne ni l'EACEA ne sauraient en être tenues pour responsables.
Numéro de projet : 2025-1-BG01-KA220-YOU-000352066

2. Exigences en matière de développement des compétences

La jeune femme a exprimé un intérêt marqué pour le perfectionnement de ses compétences en prise de parole en public. Elle considère que cette capacité est particulièrement cruciale pour les femmes, qui peuvent parfois éprouver des réticences à partager leurs idées tant qu'elles ne se sentent pas entièrement à l'aise.

3. Exigences de formation des jeunes femmes

Si elle devait élaborer un programme de formation destiné aux jeunes femmes, elle mettrait l'accent sur :

Art oratoire

La capacité à s'affirmer, c'est-à-dire la confiance requise pour articuler ses idées et s'engager activement dans les discussions sans autocensure excessive.

Cette perspective illustre des débats plus vastes concernant la dynamique des genres dans les environnements professionnels, où les femmes peuvent ressentir la nécessité de manifester un niveau de certitude plus élevé avant de s'exprimer.

Deuxième entretien : Le second entretien a été réalisé avec une jeune femme de 29 ans, actuellement en stage extrascolaire. Elle détient une licence en sciences politiques et en diplomatie.

Reconnaissance des compétences et des défis organisationnels

Elle a souligné que ses compétences ne sont pas toujours pleinement valorisées dans le milieu professionnel. Elle a précisé que cela se produit fréquemment lorsque les structures organisationnelles et les délais ne s'alignent pas sur le potentiel et le rythme des employés. Selon elle, l'inertie institutionnelle ou organisationnelle, souvent associée à des obstacles culturels plutôt que pratiques, peut entraver l'innovation et empêcher que les idées ou les propositions de projets des employés ne bénéficient d'un soutien adéquat.

Cofinancé par l'Union européenne

Financé par l'Union européenne. Les points de vue et avis exprimés n'engagent toutefois que leur(s) auteur(s) et ne reflètent pas nécessairement ceux de l'Union européenne ou de l'Agence exécutive européenne pour l'éducation et la culture (EACEA). Ni l'Union européenne ni l'EACEA ne sauraient en être tenues pour responsables.
Numéro de projet : 2025-1-BG01-KA220-YOU-000352066

Talents et forces autoévalués

La participante a reconnu plusieurs talents personnels, notamment :
Rédaction et narration
Photographie
vision stratégique et élaboration de projets
Capacité d'anticipation et de planification à long terme

De surcroît, elle a caractérisé sa compétence rédactionnelle comme la capacité à ajuster le langage et le ton en fonction de divers contextes pour atteindre des objectifs précis, illustrant ainsi sa polyvalence en communication.

Reconnaissance recherchée sur le marché du travail

Parmi ses atouts, la participante désire avant tout que ses compétences en développement de projets et sa vision stratégique soient valorisées sur le marché du travail. Elle considère que ses talents pourraient être exploités dans des rôles liés à la gestion de projets, à la planification stratégique ou au développement organisationnel.

Atouts additionnels non reconnus par les institutions

En dehors de toute reconnaissance professionnelle ou académique formelle, la participante a exprimé une motivation marquée pour l'innovation et les idées novatrices. Toutefois, elle considère que ces idées sont souvent entravées par des obstacles psychologiques ou culturels au sein des organisations, ce qui peut décourager l'expérimentation et le changement. Elle a proposé que si ces obstacles étaient atténués et que les individus disposaient de plus de confiance et de ressources, la pensée innovante pourrait engendrer des transformations significatives et une meilleure valorisation des contributions individuelles.

Ambitions professionnelles

La participante a manifesté le souhait de poursuivre une carrière dans laquelle son travail aurait un impact social concret et mesurable. Elle a souligné l'importance de la reconnaissance de ses efforts, qu'ils soient d'ordre économique, social ou humain. Cela témoigne d'une motivation profonde pour un emploi significatif, où la contribution personnelle et le bénéfice sociétal sont tous deux appréciés.

Cofinancé par l'Union européenne

Financé par l'Union européenne. Les points de vue et avis exprimés n'engagent toutefois que leur(s) auteur(s) et ne reflètent pas nécessairement ceux de l'Union européenne ou de l'Agence exécutive européenne pour l'éducation et la culture (EACEA). Ni l'Union européenne ni l'EACEA ne sauraient en être tenues pour responsables.
Numéro de projet : 2025-1-BG01-KA220-YOU-000352066

Obstacles et défis sur le marché de l'emploi

La personne interrogée a relevé plusieurs obstacles significatifs dans la recherche d'un emploi ou la planification d'une carrière :

Concurrence intense, car de nombreux candidats possèdent des qualifications élevées.

Nécessité permanente de mettre à jour ses compétences en raison de l'évolution rapide du marché de l'emploi.

Des procédures de candidature laborieuses, qui peuvent à elles seules donner l'impression d'être un emploi à temps plein.

La concurrence intergénérationnelle, où les candidats plus jeunes peuvent sembler plus compétitifs en raison de la variété de leurs expériences.

Les exigences relatives à la mobilité géographique stipulent que les candidats doivent déménager régulièrement, mais peuvent également faire l'objet de critiques en raison de l'instabilité perçue liée à ces déménagements.

La surqualification, qui peut écarter des candidats de certains postes.

Les biais institutionnels, tels que la préférence pour les candidats possédant des diplômes d'universités ou de pays particuliers.

Perceptions de l'intelligence artificielle sur le marché de l'emploi

La participante exprimait des doutes concernant l'impact global de l'intelligence artificielle sur le marché du travail. Néanmoins, elle a partagé une observation émanant des professionnels des ressources humaines : certaines offres d'emploi pourraient ne pas refléter de réels postes vacants. Selon cette analyse, certaines annonces sont générées soit par des systèmes automatisés, soit par les organisations dans le but de suivre le recrutement interne plutôt que pour de véritables embauches.

Compétences pour les emplois de demain

Lors de la discussion concernant les besoins futurs du marché du travail, la participante a souligné deux compétences essentielles :

Capacité d'apprentissage rapide.

Des connaissances généralistes plutôt qu'une spécialisation restreinte.

Elle a souligné que, compte tenu de l'évolution rapide des connaissances et des technologies, les professionnels capables d'apprendre rapidement et de s'adapter à divers domaines peuvent bénéficier d'un avantage sur les individus hautement spécialisés.

Cofinancé par l'Union européenne

Financé par l'Union européenne. Les points de vue et avis exprimés n'engagent toutefois que leur(s) auteur(s) et ne reflètent pas nécessairement ceux de l'Union européenne ou de l'Agence exécutive européenne pour l'éducation et la culture (EACEA). Ni l'Union européenne ni l'EACEA ne sauraient en être tenues pour responsables.
Numéro de projet : 2025-1-BG01-KA220-YOU-000352066

Compétences que la participante désire développer

La participante a manifesté son intérêt pour le développement de diverses compétences supplémentaires :
Vitesse d'apprentissage et de traitement accrue.
Compétences numériques et informatiques avancées
Comprendre les dynamiques interpersonnelles et organisationnelles complexes, y compris les structures politiques et de pouvoir au sein des institutions.

Besoins en formation des jeunes femmes

Si elle devait élaborer un programme de formation destiné aux jeunes femmes, la participante mettrait l'accent sur :
communication stratégique
Art oratoire
Présentation professionnelle de soi-même
La capacité à se protéger dans un cadre professionnel renvoie à la capacité de discerner ce qu'il est approprié ou non d'exprimer dans un environnement de travail.
Compétences informatiques de haut niveau

Elle a également observé que la discrimination sexiste pourrait devenir plus manifeste à l'approche de la fin de la vingtaine ou du début de la trentaine, rendant particulièrement crucial pour les femmes de développer des compétences qui les aident à progresser dans les environnements professionnels et à défendre leurs droits.

Soutien psychologique et techniques d'adaptation

La participante a initialement décidé de ne pas répondre à la question relative aux stratégies d'adaptation face aux situations difficiles. Néanmoins, elle a par la suite proposé que le soutien émotionnel et la compagnie, en particulier la présence d'un animal de compagnie, pouvaient offrir du réconfort et aider les individus à surmonter les épreuves.

Cofinancé par l'Union européenne

Financé par l'Union européenne. Les points de vue et avis exprimés n'engagent toutefois que leur(s) auteur(s) et ne reflètent pas nécessairement ceux de l'Union européenne ou de l'Agence exécutive européenne pour l'éducation et la culture (EACEA). Ni l'Union européenne ni l'EACEA ne sauraient en être tenues pour responsables.
Numéro de projet : 2025-1-BG01-KA220-YOU-000352066

3e entretien : Le troisième entretien a été mené avec une jeune femme de 23 ans, récemment diplômée en sciences politiques avec un double diplôme, qui poursuit actuellement un master tout en effectuant un stage dans le domaine des affaires européennes.

Reconnaissance des compétences et des défis organisationnels

Elle a souligné que ses compétences ne sont pas toujours pleinement appréciées, en particulier dans le milieu académique où les notes et les chiffres prévalent sur les qualités personnelles.

Talents et forces autoévalués

La participante doutait de ses compétences, mais lorsqu'il s'agissait de prendre une décision, elle a affirmé être une personne très proactive, présentant cela comme un atout. Elle a exprimé son désir d'être reconnue sur le marché du travail pour sa précision, son sens de l'organisation et son empathie.

Atouts additionnels non reconnus par les institutions

En dehors de toute reconnaissance professionnelle ou académique formelle, la participante s'est présentée comme une personne profondément empathique, en particulier en ce qui concerne la compréhension des circonstances et des situations d'autrui.

Ambitions professionnelles

La participante a manifesté le souhait d'évoluer dans un environnement international, en synergie avec autrui, où le multiculturalisme est perçu comme un atout et où le bien-être de chaque individu est valorisé et respecté.

Obstacles et défis sur le marché de l'emploi

La personne interrogée a souligné que la concurrence intense représentait un défi majeur, notant que de nombreux candidats étaient extrêmement qualifiés. Elle a également observé que les processus de présélection pouvaient écarter des candidats qui, bien qu'ils ne paraissent pas les plus qualifiés sur le papier, pouvaient détenir des compétences précieuses, non immédiatement visibles dans leur CV, mais susceptibles de se révéler par la suite.

Cofinancé par l'Union européenne

Financé par l'Union européenne. Les points de vue et avis exprimés n'engagent toutefois que leur(s) auteur(s) et ne reflètent pas nécessairement ceux de l'Union européenne ou de l'Agence exécutive européenne pour l'éducation et la culture (EACEA). Ni l'Union européenne ni l'EACEA ne sauraient en être tenues pour responsables.
Numéro de projet : 2025-1-BG01-KA220-YOU-000352066

Perceptions de l'intelligence artificielle sur le marché de l'emploi

Selon elle, l'IA redéfinit le marché du travail et influencera probablement la carrière qu'elle envisage. Elle considère néanmoins cette transformation de manière positive, en raison de son potentiel à automatiser les tâches répétitives et chronophages, allégeant ainsi la charge de travail et augmentant l'efficacité.

Par exemple, dans de nombreux contextes professionnels, les outils d'intelligence artificielle peuvent soutenir les tâches administratives courantes telles que la planification, la saisie de données ou la mise en forme de documents. Cela permet de consacrer davantage de temps à des activités à plus forte valeur ajoutée nécessitant esprit critique, créativité et compétences interpersonnelles. Selon elle, plutôt que de remplacer simplement les emplois, l'intelligence artificielle représente un outil d'aide à la décision qui améliore la productivité et offre aux travailleurs la possibilité de développer des aspects plus stratégiques et enrichissants de leur fonction.

Compétences pour les emplois de demain

Lors de la discussion sur les besoins futurs du marché du travail, la participante a souligné que les compétences liées à l'utilisation de l'IA seront de plus en plus demandées, car dans tous les contextes professionnels, l'adoption de tels outils tend à se généraliser et est attendue des employés.

Compétences que la participante désire développer

La participante a manifesté le désir d'améliorer sa capacité à analyser les situations de manière plus rationnelle et efficace, plutôt que de réagir principalement sous l'influence des émotions. Elle admet que bien que les émotions soient naturelles et significatives, s'y fier de manière excessive peut parfois nuire à une prise de décision éclairée, en particulier dans un cadre professionnel.

Besoins en formation des jeunes femmes

Si elle devait élaborer un programme de formation destiné aux jeunes femmes, elle mettrait l'accent sur des initiatives de développement du leadership visant à renforcer leur confiance en elles et à les inciter à sortir de leur zone de confort. Elle est persuadée que de tels programmes permettraient aux jeunes femmes de se sentir plus sûres de leurs compétences, les encourageant ainsi à prendre des initiatives, à exprimer leurs idées et à saisir des opportunités qu'elles hésiteraient peut-être à envisager autrement.

Cofinancé par l'Union européenne

Financé par l'Union européenne. Les points de vue et avis exprimés n'engagent toutefois que leur(s) auteur(s) et ne reflètent pas nécessairement ceux de l'Union européenne ou de l'Agence exécutive européenne pour l'éducation et la culture (EACEA). Ni l'Union européenne ni l'EACEA ne sauraient en être tenues pour responsables.
Numéro de projet : 2025-1-BG01-KA220-YOU-000352066

Par exemple, le programme pourrait comporter des ateliers sur l'art oratoire, la prise de décision et les techniques de négociation, ainsi que des séances de mentorat avec des professionnels chevronnés qui pourraient partager leurs propres parcours professionnels et les défis auxquels ils ont été confrontés.

Soutien psychologique et techniques d'adaptation

La participante a souligné que, face aux défis, elle tire sa force de la conviction qu'elle est maîtresse de son propre avenir. Cet état d'esprit lui permet de conserver le contrôle et d'exercer son pouvoir d'agir, même dans les circonstances les plus difficiles. Au lieu de se sentir submergée ou tributaire de facteurs externes, elle se concentre sur les actions qu'elle peut entreprendre pour améliorer sa situation.

En adoptant cette perspective, elle réussit à demeurer motivée et proactive, percevant les obstacles comme des opportunités de progression plutôt que comme des échecs. Cette approche renforce sa résilience, car elle l'incite à prendre des initiatives, à agir de manière autonome et à maintenir son attention sur ses objectifs à long terme, malgré les difficultés temporaires.

4e entretien : Le quatrième entretien a été réalisé avec une jeune professeure d’anglais enseignant à des élèves de 11 à 18 ans provenant de milieux difficiles, tant sur le plan économique que familial et social. Ces jeunes sont souvent exclus d'autres établissements et achèvent leur scolarité dans l'école où elle exerce.

Les animateurs jeunesse interviennent principalement auprès de jeunes femmes en situation de vulnérabilité, notamment celles qui ont été exclues du système scolaire, qui sont susceptibles de connaître l'exclusion sociale ou qui font face à des difficultés familiales. Leur mission consiste à leur offrir un soutien émotionnel, à leur enseigner des compétences de vie et à leur fournir des conseils pratiques, plutôt qu'à dispenser un enseignement strictement académique.

Cofinancé par l’Union européenne

Financé par l’Union européenne. Les points de vue et avis exprimés n’engagent toutefois que leur(s) auteur(s) et ne reflètent pas nécessairement ceux de l’Union européenne ou de l’Agence exécutive européenne pour l’éducation et la culture (EACEA). Ni l’Union européenne ni l’EACEA ne sauraient en être tenues pour responsables.
Numéro de projet : 2025-1-BG01-KA220-YOU-000352066

Défis partagés

Elle a expliqué que, dans son contexte, les jeunes femmes rencontrent principalement des défis d'ordre émotionnel et social. Par exemple :

- Régulation émotionnelle : colère, estime de soi réduite, difficulté à maîtriser ses émotions

Difficultés sociales : difficulté à sélectionner ses amis, subir ou perpétrer du harcèlement, quête d'attention de la part des hommes.
Problèmes de comportement : comportements antisociaux, violence sporadique, prises de décisions imprudentes
Ces défis révèlent que les compétences interpersonnelles et intrapersonnelles représentent des lacunes significatives que le travail avec les jeunes s'efforce de combler.

Impact de l'intelligence artificielle et de la numérisation

Impact actuel : Minimal sur le travail avec les jeunes et l'emploi à ce stade. Les méthodes pédagogiques et les approches d'animation jeunesse sont quelque peu affectées, mais étant donné que les jeunes avec lesquels elle collabore proviennent de milieux défavorisés et que la plupart n'ont pas accès aux appareils technologiques, l'impact est légèrement plus restreint que dans d'autres établissements scolaires.

Risque associé aux compétences : Les jeunes femmes démotivées, fermées d'esprit ou réticentes à développer leurs compétences pourraient être désavantagées sur le marché du travail à l'avenir.

Opportunités : Compréhension restreinte des possibilités offertes par l'IA ; l'accent demeure sur le développement des compétences humaines plutôt que sur les compétences techniques ou liées à l'IA.

Obstacles au développement

Obstacles économiques : des ressources financières restreintes limitent l'accès à des opportunités telles que la formation, l'expérience professionnelle ou les activités parascolaires.

Influence familiale : La dynamique familiale restreint souvent la capacité des animateurs jeunesse à intervenir ; les actions sont entravées si la famille n'est pas coopérative.

Toxicomanie : La consommation de substances psychoactives constitue un obstacle supplémentaire au développement.

Risques en ligne : Les environnements numériques non sécurisés compromettent le bien-être et les perspectives des jeunes femmes.

Cofinancé par l'Union européenne

Financé par l'Union européenne. Les points de vue et avis exprimés n'engagent toutefois que leur(s) auteur(s) et ne reflètent pas nécessairement ceux de l'Union européenne ou de l'Agence exécutive européenne pour l'éducation et la culture (EACEA). Ni l'Union européenne ni l'EACEA ne sauraient en être tenues pour responsables.
Numéro de projet : 2025-1-BG01-KA220-YOU-000352066

Elle a souligné que les principaux obstacles à surmonter sont l'influence familiale et la sécurité en ligne. Bien que les animateurs jeunesse puissent transmettre des compétences, les facteurs externes demeurent prépondérants. Elle a cité l'exemple d'une jeune élève à qui elle avait expliqué les méfaits du tabac sur la santé, mais qui lui avait répondu qu'elle achetait des cigarettes avec sa mère, qui fumait également. Cet exemple illustre la difficulté d'influencer positivement les décisions des jeunes face à un contrôle parental strict.

Compétences fondamentales pour l'employabilité

Les animateurs jeunesse ont déterminé les compétences clés nécessaires à la préparation à la carrière :
Compétences intrapersonnelles : connaissance de soi, gestion des émotions, résilience, perspective à long terme.
Compétences interpersonnelles : communication, collaboration, leadership, sensibilité culturelle.
Flexibilité et adaptabilité : l'aptitude à naviguer à travers le changement et l'incertitude.
Une compétitivité saine et des compétences interpersonnelles : essentielles tant pour l'intégration professionnelle que pour le développement personnel.

Elle a soutenu que les compétences souvent négligées incluent les langues et les compétences académiques formelles, tandis que les compétences interpersonnelles et les aptitudes en gestion du personnel demeurent sous-développées.

Méthodes pour renforcer ses atouts

Les animateurs jeunesse emploient des approches pratiques et expérientielles pour identifier et développer les compétences :
Programmes de développement des compétences de vie et plans de soutien personnel et social structurés.
S'impliquer dans des activités créatives telles que des stations de radio ou des projets d'expérience professionnelle.
Mettre l'accent sur le développement personnel à travers la réflexion et l'application pratique, plutôt que sur des évaluations standardisées.

Les méthodes efficaces pourraient inclure des activités pratiques intégrant le développement des compétences sociales, émotionnelles et professionnelles.

Cofinancé par l'Union européenne

Financé par l'Union européenne. Les points de vue et avis exprimés n'engagent toutefois que leur(s) auteur(s) et ne reflètent pas nécessairement ceux de l'Union européenne ou de l'Agence exécutive européenne pour l'éducation et la culture (EACEA). Ni l'Union européenne ni l'EACEA ne sauraient en être tenues pour responsables.
Numéro de projet : 2025-1-BG01-KA220-YOU-000352066

Besoins et perspectives

Les intervenants jeunesse reconnaissent la nécessité de cadres structurés, tels que le Cadre de compétences en intelligences multiples, pour systématiser l'accompagnement des jeunes. Pour préparer les jeunes femmes à un marché du travail dominé par l'IA, il est primordial de préserver les compétences humaines (intelligence émotionnelle, créativité, collaboration). Il a été convenu qu'il faut du temps, des outils et des ressources pour intégrer le développement des compétences transversales aux expériences d'apprentissage pratiques.

5e entretien : Le cinquième entretien a été réalisé avec une jeune femme de 27 ans, récemment diplômée d’un master en sciences politiques et actuellement engagée dans un master spécialisé en études de genre et décolonisation. Elle s’est investie activement dans des associations de jeunesse en tant qu’animatrice depuis quatre ans, tant à Bruxelles qu’à l’international.

Défis partagés

Elle a expliqué que, dans son contexte, les jeunes femmes rencontrent principalement des difficultés d'ordre émotionnel et social. Par exemple, la gestion des émotions constitue un problème courant : certaines jeunes femmes peinent à faire face à l'anxiété, à la frustration ou à un manque de confiance en elles. Les difficultés sociales sont également fréquentes ; beaucoup éprouvent des difficultés à gérer la pression des pairs, à établir des amitiés solides ou à résoudre les conflits avec leurs camarades de classe ou collègues. Des problèmes de comportement surviennent parfois, tels que le retrait des activités de groupe, l'expérimentation de comportements à risque ou un excès de responsabilités qui nuit à leur bien-être. Elle a souligné que ces difficultés mettent en lumière un besoin crucial de développer les compétences interpersonnelles et intrapersonnelles afin d'aider les jeunes femmes à renforcer leur confiance en elles et leur résilience.

Cofinancé par l’Union européenne

Financé par l’Union européenne. Les points de vue et avis exprimés n’engagent toutefois que leur(s) auteur(s) et ne reflètent pas nécessairement ceux de l’Union européenne ou de l’Agence exécutive européenne pour l’éducation et la culture (EACEA). Ni l’Union européenne ni l’EACEA ne sauraient en être tenues pour responsables.
Numéro de projet : 2025-1-BG01-KA220-YOU-000352066

Impact de l'intelligence artificielle et de la numérisation

Elle a observé que l'impact actuel de l'IA et de la numérisation sur les perspectives des jeunes femmes est en augmentation, mais demeure inégal. Alors que certains secteurs commencent à automatiser les tâches routinières, de nombreuses jeunes femmes avec lesquelles elle collabore n'ont pas encore accès aux outils numériques avancés, ce qui restreint les effets immédiats. Parmi les compétences menacées figurent la pensée critique, la culture numérique et l'adaptabilité, en particulier pour celles qui hésitent à explorer les nouvelles technologies ou qui ne savent pas comment transposer leurs compétences existantes dans un environnement numérique. Elle a également souligné que la numérisation engendre des opportunités dans des domaines tels que l'activisme en ligne, la collaboration virtuelle et la création de contenu numérique créatif, mais que les jeunes femmes nécessitent souvent un accompagnement pour identifier et saisir ces opportunités.

Obstacles au développement

Les difficultés économiques persistent en tant qu'obstacle majeur, entravant l'accès aux ateliers, aux stages ou aux programmes éducatifs. Les attentes familiales restreignent parfois l'autonomie, les jeunes femmes devant jongler entre responsabilités familiales et obligations culturelles tout en poursuivant leur développement personnel. Les problèmes de santé mentale représentent un autre frein, et les services d'aide disponibles sont perçus comme insuffisants.

Compétences fondamentales pour l'employabilité

Elle a identifié les compétences essentielles pour l'employabilité des jeunes femmes aujourd'hui. Les compétences intrapersonnelles, telles que la confiance en soi, la gestion des émotions et la définition d'objectifs stratégiques, sont primordiales. Les compétences relationnelles, notamment la communication efficace, la négociation, le travail d'équipe et la sensibilité interculturelle, revêtent également une grande importance. La flexibilité et l'adaptabilité permettent aux jeunes femmes de naviguer dans l'incertitude, tandis que le réseautage et la curiosité professionnelle leur ouvrent de nouvelles opportunités. Elle a souligné que des compétences souvent sous-estimées incluent les compétences en recherche numérique et en gestion de projet formelle, tandis que des domaines peu développés englobent l'autopromotion, la confiance en soi en matière de leadership et la capacité à établir des limites dans les environnements professionnels.

Cofinancé par l'Union européenne

Financé par l'Union européenne. Les points de vue et avis exprimés n'engagent toutefois que leur(s) auteur(s) et ne reflètent pas nécessairement ceux de l'Union européenne ou de l'Agence exécutive européenne pour l'éducation et la culture (EACEA). Ni l'Union européenne ni l'EACEA ne sauraient en être tenues pour responsables.
Numéro de projet : 2025-1-BG01-KA220-YOU-000352066

Méthodes pour renforcer ses atouts

Elle a précisé que son approche favorise les méthodes expérientielles et participatives. Les programmes de mentorat, la tenue d'un journal de bord réflexif, les projets collaboratifs et les opportunités de bénévolat permettent aux jeunes femmes de découvrir leurs compétences en situation réelle. Elle les incite à s'engager dans des activités créatives telles que l'organisation d'événements communautaires, la production de campagnes numériques ou la réalisation de petits projets de plaidoyer. Ces méthodes contribuent à renforcer leur confiance en elles, leurs compétences pratiques et leur sentiment d'autonomie. Elle a souligné que la réflexion, associée à la pratique, est particulièrement efficace pour développer les compétences, qu'elles soient concrètes ou abstraites.

CONTRIBUTIONS AUX SESSIONS DU GROUPE DE TRAVAIL NATIONAL

Comprendre et mettre en œuvre les intelligences multiples

Les participantes ont souligné qu'elles n'avaient pas conscience de l'étendue de leurs intelligences. Si certaines étaient familières avec l'intelligence émotionnelle ou cognitive, d'autres, telles que l'intelligence naturaliste, technologique ou interpersonnelle, leur étaient moins connues. La discussion a révélé que l'intelligence ne se limite pas à un score unique et mesurable (comme le QI), mais constitue un concept multidimensionnel, s'appuyant sur les théories de Gardner et Sternberg. Le groupe de travail a observé que se fier uniquement aux tests de QI pouvait s'avérer restrictif et démoralisant pour les jeunes femmes, car ces tests ne tiennent pas compte de la créativité, de l'intelligence émotionnelle ni des compétences interpersonnelles.

Impact de l'intelligence artificielle et de la numérisation

Les spécialistes du groupe de travail ont souligné que l'intelligence artificielle constitue à la fois un défi et une opportunité pour le marché du travail. Ils ont mis en avant que l'automatisation des tâches répétitives, notamment dans les fonctions administratives et techniques, pourrait avoir un impact disproportionné sur les femmes, en particulier dans des secteurs tels que le secrétariat. Parallèlement, les spécialistes estiment que l'intelligence artificielle peut accroître de manière significative la productivité, permettant ainsi aux jeunes femmes de se concentrer davantage sur des tâches requérant de la créativité.

Cofinancé par l'Union européenne

Financé par l'Union européenne. Les points de vue et avis exprimés n'engagent toutefois que leur(s) auteur(s) et ne reflètent pas nécessairement ceux de l'Union européenne ou de l'Agence exécutive européenne pour l'éducation et la culture (EACEA). Ni l'Union européenne ni l'EACEA ne sauraient en être tenues pour responsables.
Numéro de projet : 2025-1-BG01-KA220-YOU-000352066

La prise de décision, l'intelligence émotionnelle et la résolution de problèmes demeurent des domaines où les compétences humaines sont essentielles et difficilement reproductibles par la technologie. Le groupe a également mis en avant l'importance croissante de l'intelligence technologique et de la culture en IA. Selon lui, les jeunes femmes capables de comprendre et d'utiliser efficacement les outils d'IA pourraient acquérir un avantage concurrentiel dans des secteurs émergents tels que l'informatique, la cybersécurité et le marketing numérique. Enfin, il a été souligné que les compétences humaines, telles que les aptitudes relationnelles, l'intelligence émotionnelle, l'esprit critique, la créativité et la prise de parole en public, continueront de jouer un rôle crucial dans l'avenir du travail.

Obstacles au développement et à l'emploi des jeunes femmes

Obstacles personnels : le manque de confiance en soi, la peur et le syndrome de l'imposteur ont été régulièrement mentionnés comme des freins à l'exploration des talents ou à la saisie des opportunités par les jeunes femmes.

Obstacles structurels : les responsabilités parentales, les attentes familiales, les stéréotypes sociaux et la répartition genrée des tâches limitent l'accès à certains emplois ou à l'avancement professionnel.

Les préjugés sexistes dans le milieu professionnel ont été examinés, en particulier la perception selon laquelle les hommes se montrent plus assertifs lors des entretiens ou des interventions publiques, ainsi que la manière dont les contributions des femmes sont parfois sous-évaluées ou ignorées.

Les participants ont souligné que le changement systémique est progressif et que, bien que des avancées soient observées à des niveaux élevés, les interventions locales et quotidiennes, telles que le coaching et le mentorat, sont cruciales pour autonomiser les jeunes femmes.

Stratégies pour favoriser l'épanouissement des jeunes femmes

Les spécialistes ont souligné l'importance d'établir des environnements sûrs et bienveillants où les jeunes femmes peuvent surmonter leurs craintes et leur timidité, en particulier dans des domaines tels que la prise de parole en public et le leadership. Ils ont mentionné des exemples tels que :

Cofinancé par l'Union européenne

Financé par l'Union européenne. Les points de vue et avis exprimés n'engagent toutefois que leur(s) auteur(s) et ne reflètent pas nécessairement ceux de l'Union européenne ou de l'Agence exécutive européenne pour l'éducation et la culture (EACEA). Ni l'Union européenne ni l'EACEA ne sauraient en être tenues pour responsables.
Numéro de projet : 2025-1-BG01-KA220-YOU-000352066

L'expression orale et le leadership ont été examinés. Elles ont cité des programmes de coaching, où des participantes initialement peu sûres d'elles ont pu, au fil du temps, développer leurs compétences et devenir elles-mêmes mentors. Elles ont également souligné l'importance d'encourager les jeunes femmes à explorer leurs talents à travers des initiatives structurées, telles que des programmes comme Felobel, le bénévolat et les activités extrascolaires. Selon elles, ces opportunités sont cruciales pour aider les femmes à identifier et à développer leurs aptitudes uniques.

De surcroît, elles ont souligné que promouvoir l'estime de soi, la réflexion et la conscience de ses propres forces est fondamental pour accompagner les jeunes femmes dans la réalisation de leurs objectifs personnels et professionnels. Elles considèrent que ce développement personnel est tout aussi crucial que l'acquisition de compétences techniques ou académiques. Enfin, le groupe a insisté sur le rôle essentiel des animateurs jeunesse. Ces derniers devraient privilégier l'écoute active, l'empathie et une intelligence socio-émotionnelle élevée, ainsi que la capacité à identifier et à cultiver le potentiel de chaque jeune femme.

Compétences des animateurs jeunesse soutenant les jeunes femmes

Plusieurs compétences clés ont été identifiées comme essentielles pour accompagner efficacement les jeunes femmes dans leur développement personnel et professionnel. Tout d'abord, l'importance de promouvoir l'estime de soi, en aidant les jeunes femmes à croire en leurs capacités et à reconnaître leur potentiel, a été mise en avant. Le rôle de l'intelligence sociale et émotionnelle a également été souligné, notamment pour gérer la dynamique de groupe, comprendre la diversité des personnalités et veiller à ce que les différentes voix soient entendues et respectées au sein des groupes. Dans ce cadre, l'empathie et l'écoute sont considérées comme fondamentales, permettant aux animateurs et animatrices de jeunesse de cerner les besoins individuels et de soutenir la croissance personnelle de chaque participante. De plus, les experts ont souligné l'importance d'encourager l'autonomie. Ils estiment que les jeunes femmes doivent être guidées dans leurs choix, en accord avec leurs talents et leurs intérêts, y compris en s'orientant vers des parcours professionnels non traditionnels ou des domaines créatifs qui sortent des sentiers battus.

Cofinancé par l'Union européenne

Financé par l'Union européenne. Les points de vue et avis exprimés n'engagent toutefois que leur(s) auteur(s) et ne reflètent pas nécessairement ceux de l'Union européenne ou de l'Agence exécutive européenne pour l'éducation et la culture (EACEA). Ni l'Union européenne ni l'EACEA ne sauraient en être tenues pour responsables.
Numéro de projet : 2025-1-BG01-KA220-YOU-000352066

Enfin, le maintien d'un environnement positif a été considéré comme essentiel. Ils ont souligné l'importance de fournir un retour d'information constructif qui traite des difficultés sans démoraliser les participants, favorisant ainsi la motivation, la confiance et le développement continu.

Optimisme et vision à long terme

Malgré la persistance d'obstacles systémiques, le groupe de travail a souligné que des avancées sont réalisables, notamment grâce à une représentation accrue des femmes dans les postes de direction et à des opportunités éducatives plus équitables. Les participantes ont affirmé que la découverte de soi, l'apprentissage par l'expérience et un soutien continu sont essentiels pour permettre aux jeunes femmes d'explorer pleinement leurs talents et de se préparer à un marché du travail en constante évolution.

Aperçu global de la session :

La session a mis en évidence l'importance de reconnaître la diversité des intelligences, d'autonomiser les jeunes femmes en renforçant leur confiance en elles et en leur offrant des opportunités concrètes, ainsi que de s'adapter à un marché du travail en perpétuelle évolution, influencé par l'IA et les technologies. Les animateurs jeunesse occupent une fonction cruciale en fournissant orientation, soutien et un environnement sécurisant qui permet aux jeunes femmes d'explorer leur potentiel et de développer des compétences tant humaines que technologiques.

MODIFICATIONS PROPOSÉES AU CADRE DE COMPÉTENCES EN INTELLIGENCES MULTIPLES, FONDÉES SUR LES CONTRIBUTIONS

Les séances des groupes de travail nationaux ont proposé plusieurs modifications significatives au Cadre de compétences en intelligence multiple afin de le rendre plus pertinent, inclusif et adapté aux réalités auxquelles sont confrontées les jeunes femmes aujourd'hui. Tout d'abord, les experts ont recommandé d'élargir le cadre pour mieux reconnaître les formes d'intelligence sous-représentées. Ils ont particulièrement souligné la nécessité d'inclure l'intelligence technologique et l'intelligence artificielle, reflétant l'importance croissante des compétences numériques sur le marché du travail. Ils ont également mis en avant la valeur de l'intelligence interpersonnelle et intrapersonnelle, notamment en lien avec le leadership et la prise de parole en public.

Cofinancé par l'Union européenne

Financé par l'Union européenne. Les points de vue et avis exprimés n'engagent toutefois que leur(s) auteur(s) et ne reflètent pas nécessairement ceux de l'Union européenne ou de l'Agence exécutive européenne pour l'éducation et la culture (EACEA). Ni l'Union européenne ni l'EACEA ne sauraient en être tenues pour responsables.
Numéro de projet : 2025-1-BG01-KA220-YOU-000352066

La confiance en soi et la conscience émotionnelle sont perçues comme des dimensions fondamentales de l'autonomisation des jeunes femmes. Le groupe de travail a également mis en exergue l'importance de la créativité et de l'authenticité, soulignant que des qualités telles que l'esprit critique, l'originalité et les perspectives humaines uniques demeurent inégalables par la technologie. De plus, les experts ont proposé de passer d'un cadre principalement axé sur l'évaluation à un cadre favorisant le développement. Plutôt que de s'appuyer excessivement sur des mesures traditionnelles telles que les tests de QI, ils ont suggéré d'adopter une approche plus développementale et réflexive, permettant aux jeunes femmes d'identifier, de renforcer et d'exploiter leurs talents au fil du temps. Dans cette optique, des outils d'auto-évaluation, des méthodes de coaching et des séances de réflexion guidée devraient être intégrés au cadre afin que les participantes puissent explorer leurs forces et leurs axes d'amélioration dans un environnement sécurisant et bienveillant. Une autre recommandation concernait une meilleure intégration des compétences centrées sur l'humain. Le groupe de travail a souligné que l'intelligence émotionnelle, l'empathie, l'intelligence sociale, la résilience et l'esprit critique devraient être considérés comme des éléments essentiels du cadre. Ils ont également insisté sur le fait que les compétences en communication et en prise de parole en public devraient être explicitement reconnues, car elles sont cruciales non seulement pour le développement professionnel, mais aussi pour renforcer la confiance en soi, la visibilité et l'autonomie dans les contextes sociaux. Les experts ont également mis en lumière la nécessité pour le cadre de référence de prendre en compte les facteurs structurels et contextuels qui influencent l'expression et le développement de l'intelligence. Ils ont noté que les attentes sociétales, les stéréotypes de genre, les responsabilités liées à la garde d'enfants et les préjugés au travail peuvent tous restreindre les opportunités offertes aux jeunes femmes. C'est pourquoi ils ont suggéré que le cadre de référence accorde une plus grande attention à ces obstacles et propose des orientations sur la manière de gérer les inégalités au travail et de surmonter les obstacles systémiques. De plus, le groupe de travail a recommandé de promouvoir le développement des talents à long terme plutôt que de considérer l'intelligence comme fixe ou statique. Il a proposé la mise en place de parcours de progression encourageant l'acquisition progressive de compétences par le biais du mentorat, de l'apprentissage par l'expérience, de la pratique et de la réflexion. Selon cette perspective, la confiance et les compétences se développent avec le temps et doivent être soutenues par des opportunités de croissance continues. Une autre suggestion clé consistait à mieux…

Cofinancé par l'Union européenne

Financé par l'Union européenne. Les points de vue et avis exprimés n'engagent toutefois que leur(s) auteur(s) et ne reflètent pas nécessairement ceux de l'Union européenne ou de l'Agence exécutive européenne pour l'éducation et la culture (EACEA). Ni l'Union européenne ni l'EACEA ne sauraient en être tenues pour responsables.
Numéro de projet : 2025-1-BG01-KA220-YOU-000352066

Il est essentiel de contextualiser le cadre de compétences à l'ère de l'intelligence artificielle. Les experts affirment que le référentiel de compétences en IA devrait clarifier la manière dont les diverses formes d'intelligence interagissent avec l'IA et les outils technologiques, illustrant ainsi que l'IA peut soutenir et améliorer le travail humain, sans toutefois remplacer les compétences humaines essentielles. Dans ce contexte, l'adaptabilité et la maîtrise des technologies sont reconnues comme des métacompétences fondamentales pour les environnements de travail futurs.

Enfin, le groupe de travail a souligné l'importance de l'inclusion et de la personnalisation. Il a recommandé que le cadre prenne davantage en considération les différences individuelles et permette aux jeunes femmes de suivre des parcours éducatifs, professionnels et créatifs variés. Plutôt que d'appliquer un modèle uniforme, le cadre devrait intégrer des modules flexibles qui reconnaissent les diverses manières d'apprendre, de se développer et de réussir.

CONCLUSIONS

- La reconnaissance des diverses formes d'intelligence est essentielle. La session a confirmé que les jeunes femmes détiennent des intelligences variées, dépassant les critères académiques ou cognitifs traditionnels. Les intelligences émotionnelle, interpersonnelle, intrapersonnelle, créative et technologique sont toutes fondamentales pour leur épanouissement personnel et professionnel, en particulier dans un monde dominé par l'IA.
- Les compétences axées sur l'humain restent irremplaçables. Bien que l'IA puisse automatiser certaines tâches, des compétences telles que l'empathie, l'intelligence sociale, la prise de parole en public, l'esprit critique et la prise de décision demeurent spécifiquement humaines et d'une valeur inestimable. Le cadre de référence doit les souligner comme des compétences fondamentales pour l'employabilité et l'épanouissement professionnel.

Cofinancé par l'Union européenne

Financé par l'Union européenne. Les points de vue et avis exprimés n'engagent toutefois que leur(s) auteur(s) et ne reflètent pas nécessairement ceux de l'Union européenne ou de l'Agence exécutive européenne pour l'éducation et la culture (EACEA). Ni l'Union européenne ni l'EACEA ne sauraient en être tenues pour responsables.
Numéro de projet : 2025-1-BG01-KA220-YOU-000352066

Les obstacles contextuels et structurels impactent le développement des talents. Des éléments sociétaux et structurels, tels que les stéréotypes de genre, les responsabilités parentales, les préjugés professionnels et le manque de confiance en soi, peuvent entraver les jeunes femmes dans l'exploitation de leurs talents. Le cadre de compétences en intelligences multiples devrait inclure la reconnaissance de ces obstacles et suggérer des stratégies pour les surmonter.

L'évaluation doit favoriser le développement plutôt que le classement. Les méthodes rigides telles que les tests de QI ont été considérées comme insuffisantes et potentiellement démotivantes. Il est essentiel de privilégier des outils orientés vers le développement, la réflexion et le coaching pour aider les individus à identifier et à cultiver leurs talents au fil du temps.

L'émancipation nécessite un soutien durable. Un mentorat continu, un accompagnement individualisé et des environnements sécurisants sont cruciaux pour permettre aux jeunes femmes de renforcer leur confiance en elles, de surmonter leur réserve et d'explorer leur potentiel. Le cadre de compétences en intelligences multiples devrait proposer des parcours de développement progressif des compétences et de croissance personnelle.

L'intégration stratégique des compétences en intelligence artificielle est cruciale : les compétences technologiques et celles liées à l'IA prennent une importance croissante, mais elles doivent venir en complément des intelligences humaines, et non les remplacer. Le cadre de compétences en intelligences multiples devrait intégrer de manière explicite la culture de l'IA ainsi que l'intelligence d'interaction technologique dans le développement des compétences contemporaines.

Cofinancé par l'Union européenne

Financé par l'Union européenne. Les points de vue et avis exprimés n'engagent toutefois que leur(s) auteur(s) et ne reflètent pas nécessairement ceux de l'Union européenne ou de l'Agence exécutive européenne pour l'éducation et la culture (EACEA). Ni l'Union européenne ni l'EACEA ne sauraient en être tenues pour responsables.
Numéro de projet : 2025-1-BG01-KA220-YOU-000352066

WOMANITYLEAP

ÉTABLIR UN LIEN ENTRE LES COMPÉTENCES ET LES TALENTS DES JEUNES FEMMES ET LES EXIGENCES DU MARCHÉ DU TRAVAIL – RAPPORT NATIONAL : BELGIQUE

www.womanityleap.com

WomanityLeap

@womanityleap

Cofinancé par l'Union européenne

Financé par l'Union européenne. Les points de vue et avis exprimés n'engagent toutefois que leur(s) auteur(s) et ne reflètent pas nécessairement ceux de l'Union européenne ou de l'Agence exécutive européenne pour l'éducation et la culture (EACEA). Ni l'Union européenne ni l'EACEA ne sauraient en être tenues pour responsables.
Numéro de projet : 2025-1-BG01-KA220-YOU-000352066