

UCL

Université
catholique
de Louvain

Faculté des sciences économiques, sociales, politiques et de communication (ESPO)
Institut des sciences du travail (TRAV)

« Quels sont les impacts des stéréotypes de genre sur l'emploi et le travail rémunéré des femmes ? »

« Quelles inégalités socio-économiques peuvent expliquer les différences de statuts observées sur le marché du travail belge entre les hommes et les femmes ? »

La situation d'emploi des femmes au sein du marché du travail

Mémoire réalisé par

Jenny Kabengwa

Promoteur(s)

Marie Van den Broeck

Luc Denayer

Année académique 2016-2017

Master 60 en sciences du travail



1. Gestion en Ressources Humaines



Université Catholique de Louvain

Institut des Sciences du Travail

Master 60



Mémoire

Sur

La situation d'emploi des femmes au sein du marché du travail

« Quels sont les impacts des stéréotypes de genre sur l'emploi et le travail rémunéré des femmes ? »

TABLE DES MATIERES

TABLE DES MATIERES	2
REMERCIEMENTS.....	3
INTRODUCTION	4
CHAPITRE I : LES STERETOYPES DE GENRE.....	6
A. Les stéréotypes de genre.....	6
1. <i>Concept fondamental</i>	6
2. <i>Une seule définition pour deux disciplines des sciences sociales</i>	7
3. <i>Quelques illustrations</i>	9
4. <i>L'origine des stéréotypes de genre dans le monde du travail</i>	11
B. Le combat contre les discriminations.....	12
1. <i>La division sexuelle (sexuée) du travail</i>	13
C. Problématique et question de recherche : Quel impact ont les stéréotypes de genre sur l'emploi et le travail rémunéré ?	15
CHAPITRE II : LA CONCILIATION VIE PRIVEE/ VIE PROFESSIONNELLE DES FEMMES	17
1. <i>La conciliation des deux sphères : la problématique des soins aux personnes dépendantes</i>	17
2. <i>La problématique du temps: la double journée</i>	19
3. <i>La place du père et son rôle familial</i>	22
4. <i>Le rôle des politiques publiques et des législations</i>	24
• <i>Les congés thématiques</i>	24
• <i>La réduction ou suspension des prestations de travail</i>	24
• <i>Les dispositifs d'accueil pour les jeunes enfants</i>	25
5. <i>Conclusion : l'enjeu derrière la conciliation</i>	25
CHAPITRE III : LE PLAFOND DE VERRE	28
1. <i>Définition</i>	28
2. <i>Constat des femmes au travail : réelle problématique sociétale et organisationnelle</i>	28
3. <i>Quelques variantes : Parois de verre et plancher collant</i>	31
4. <i>Les outils de la GRH contre le plafond de verre</i>	32
CONCLUSION GENERALE	35
1. <i>Situation générale</i>	35
2. <i>Perspectives et pistes de solutions</i>	36
BIBLIOGRAPHIE	38
LEXIQUE	42

REMERCIEMENTS

Pour ce premier *Paper*, je tenais tout particulièrement à remercier ma promotrice Mme Van den Broeck Marie, doctorante et assistante de Recherches au sein de l'Institut des Sciences du Travail de l'Université Catholique de Louvain, pour tout son soutien, au combien précieux pour moi durant toute l'élaboration de ce mémoire.

Si des remerciements exprimés envers ma promotrice sont aussi importants pour moi, c'est uniquement parce que j'ai très bien été prise en main par elle-même, qui, dans un souci de rigueur et de précision, m'a permis de me dépasser au-delà de ce que je me croyais être capable de faire. J'ai bien entendu, été en proie à de nombreux doutes mais, j'ai découvert à quel point l'être humain est doté d'une grande capacité d'adaptation et de dépassement de soi. J'ai donc pris au sérieux, chaque étape de mon travail, sans négligé les efforts à fournir.

L'élaboration de cette revue de littérature fut donc un long processus d'apprentissage, où je peux affirmer sans nul doute, en être ressortie grandie. Tout cela, grâce au formidable travail d'encadrement d'une promotrice bienveillante et compréhensive à mon égard.

C'est donc sur cette note positive que j'exprimerai, au travers d'une très belle citation, ce qui pour moi représente bien ce mémoire de recherche en science du travail, un aboutissement de très belles années d'apprentissages et d'études universitaires.

« Ne vous découragez pas. C'est souvent la dernière clé du trousseau qui ouvre la porte. »

Paulo COHELO

INTRODUCTION

Dans un contexte économique et sociale sans cesse en proie à de grandes variations, les femmes tentent, tant bien que mal, de trouver leur place. Il ne va pas sans dire, que ce n'est pas chose facile ! Depuis des décennies déjà, les stéréotypes font parties intégrantes de notre vie sociale, et de fait déterminent parfois sans le vouloir, les relations sociales que nous créons les uns avec les autres.

Malheureusement pour les femmes, le milieu du travail n'est pas non plus épargné par les comportements discriminatoires, davantage accentué par la gent masculine. Des comportements ou attitudes divers qui pose la question de la place de la femme, au sein du marché du travail, qu'en est-il ?

Il est encore important de préciser ceci, le milieu professionnel n'est pas le seul domaine à prendre en compte. Il est une chose de pouvoir trouver sa place en tant que femmes sur le marché du travail, mais il est encore une chose bien différente de pouvoir trouver son identité professionnelle quand c'est une mère et femme active en même temps. Il est certain que nous n'excluons pas du tout le fait que, cette conciliation peut également être un dilemme pour la gent masculine, mais comme toutefois nous mettons en exergue la problématique des stéréotypes sur les femmes, il va de soi, que l'analyse de la condition féminine sera plus enclin à nous intéresser dans ce cas-ci.

Ce mémoire, va donc servir de tremplin afin d'analyser quels sont les impacts des stéréotypes de genre sur l'emploi et le travail rémunéré des femmes ?

Pour ce faire, nous prendrons le temps lors du premier chapitre, de bien comprendre tout ce qui tourne autour de la question des stéréotypes de genre. Nous verrons d'ailleurs, à quel point, ce concept est complexe et qu'il faut à tout prix éviter de le confondre avec la notion de stéréotypes de sexe.

Toujours dans la continuité de l'analyse, nous verrons au second chapitre, comment les stéréotypes de genre peuvent se matérialiser dans la société, et davantage au sein du marché du travail ? C'est d'ailleurs là, que nous verrons les notions de divisions sexuelles du travail et de discriminations directes et indirectes liées au travail.

Notre avant-dernier point d'analyse, servira à comprendre, comment et toujours ces mêmes stéréotypes vont impacter le milieu organisationnel, par l'effet du plafond de verre. Sachant d'ores et déjà que nous traiterons un niveau plus microéconomique, à savoir celui des organisations et des entreprises. Nous tenterons de déceler, comment les professionnels des Ressources Humaines jonglent avec cette problématique, et quelles solutions et/ou outils sont proposés aux femmes afin de pourvoir atténuer, voire tenter d'éradiquer la problématique des inégalités de traitement en entreprise.

Enfin, nous concluons cette synthèse de littérature, par une conclusion générale dans laquelle nous mettrons en lumière tout ce que nous aurions pu observer, dans un premier temps. Pour ensuite, proposer des pistes à explorer ou à approfondir concernant le sujet.

CHAPITRE I : LES STERETOYPES DE GENRE

A. Les stéréotypes de genre

La notion de stéréotype peut être appréciée comme étant à la fois « étroite » et « précise ». Dans le premier cas de figure, on peut dire qu'il est assez difficile d'en sortir une définition « standard », bien que ce terme soit définissable et parfaitement compréhensible en consultant simplement un dictionnaire ou une encyclopédie. Mais dans le second cas, on lui reconnaîtra la qualité de ne prendre qu'un seul sens, qui, dans le plus grand des cas est reconnu par tous. Les nuances apportées vont se refléter au travers de certaines disciplines des sciences sociales telles que : la psychologie, la sociologie, le droit, l'histoire, l'ethnologie, par exemple.

L'intérêt que suscite ce concept dans le cadre de ce travail est prédominant. Nous dirons même qu'il constitue le pilier autour duquel viendra se « greffer » et s'agencer les éléments d'argumentation de ce mémoire.

Partant de ce constat, nous tenterons, *Primo*, de comprendre en quoi est-ce utile de se pencher sur la question des stéréotypes, et principalement les stéréotypes de genre? *Secundo*, nous poursuivrons cette analyse avec une brève définition qui permettra de nous situer et de saisir le sens profond de ce terme. *Tertio*, nous tenterons de citer quelques stéréotypes classiques ayant une forte influence dans nos sociétés et principalement dans le monde du travail Ainsi que d'en comprendre les enjeux. *Quarto*, nous tenterons également d'en saisir l'émergence, au travers d'une courte vision historique des stéréotypes de genre.

Il est cependant intéressant de préciser qu'en vue de l'étroitesse de définition dont fait preuve la notion de stéréotype de genre, il faudrait bien plus qu'un simple mémoire pour en développer tous les aspects. Ce qui n'en est pas l'objet ici.

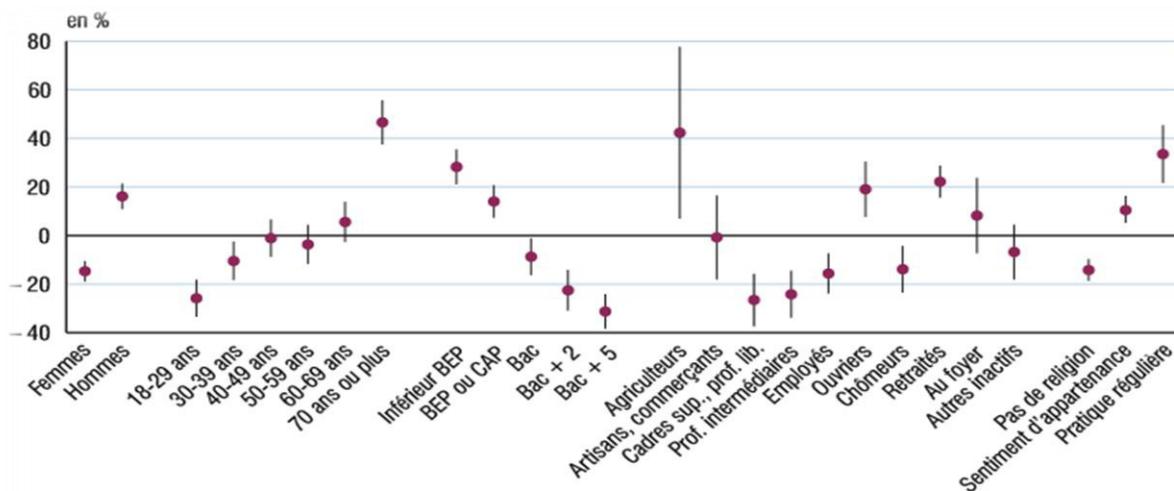
1. Concept fondamental

Nous pourrions nous intéresser uniquement à la question du stéréotype ou encore à l'approche des stéréotypes par le sexe, mais cela ne serait qu'une manière de restreindre le champ à étudier. En effet, comme en dit la définition des jugements stéréotypés, « *consistant à ramener tous les membres d'un groupe à des caractéristiques générales, ou encore à les penser ou à les percevoir sous la catégorie de l'espèce¹* ». Partant de cette brève explication, nous constaterons que la principale cause liée aux problématiques du plafond de verre et de la conciliation vie professionnelle et privée provient essentiellement des jugements stéréotypés et, de la manière dont la société se représente la femme. Le point de départ, sera de tenter de comprendre en détail ce que peut engendrer comme conséquences de tels jugements stéréotypés sur les femmes ainsi que sur leurs trajectoires professionnelles.

¹ Xavier ROZE, « STÉRÉOTYPES SOCIAUX ». In Universalis éducation [en ligne]. Encyclopædia Universalis, consulté le 1 avril 2017. Disponible sur <http://www.universalis-edu.com/encyclopedie/stereotypes-sociaux/>

La figure 1 suivante, pourra parfaitement illustrer ce phénomène.

Figure 1 – Variation du degré d’adhésion aux stéréotypes de genre selon le sexe, l’âge, le niveau de diplôme, la catégorie socioprofessionnelle et la religiosité



Champ : France métropolitaine, personnes de 18 ans ou plus.
 Lecture : la moyenne obtenue par les retraités sur l'échelle est supérieure de 22 % à la moyenne générale. Cette différence est significative au seuil usuel de 95 %.
 Note : les barres verticales représentent l'intervalle de confiance de l'écart à la moyenne estimé (seuil de 95 %) ; la « vraie valeur » qui résulterait d'une enquête portant sur la totalité de la population a 95 % de chances d'être incluse dans cet intervalle.
 Source : Drees, Baromètre d'opinion 2014

Source – Dossier Insee édition 2017 - Rapport sur les rôles sociaux des femmes et des hommes, Papuchon, 2017

Le graphe démontre statistiquement que, bien que nous soyons en 2017 et que l'on continue de lutter contre toute une série de stéréotypes véhiculées au sein de nos sociétés, ceux-ci persistent malgré tout. Et leur degré d'adhésion variera même en fonction de certaines catégories d'individus, repris ici dans le cadre d'une classification.

Dans ce graphe, on constate que les hommes ; les plus âgés (à partir de 60 ans et plus) ; les personnes ayant un métier dans le domaine du secteur primaire (agriculture) ; les ouvriers, ainsi que les personnes ayant une pratique régulière de la religion ; sont ceux qui continuent d'adhérer majoritairement aux stéréotypes de genre avec des taux respectifs d'environ 19%, 50% ;42% ; 20% et 35%. Sans oublier la mention spéciale pour la catégorie des 60 ans et plus.

Au final, ceci démontre de manière explicite, une tendance persistante aux stéréotypes de genre prenant une place importante dans notre société. D'ailleurs, Ils sont encore loin de disparaître de sitôt.

2. Une seule définition pour deux disciplines des sciences sociales

Comme déjà mentionné en début de chapitre, la notion de stéréotypes de genre comporte une dimension transversale touchant ainsi à une série de disciplines différentes des sciences sociales. Comme il nous est impossible d'en couvrir tous les champs disciplinaires, nous concentrerons notre attention sur deux d'entre elles qui semblent pertinentes dans le cadre de notre analyse du phénomène touchant ainsi le plafond de verre et la conciliation vie privée/vie professionnelle

des femmes à l'emploi. Nous nous intéresserons donc de près aux domaines de la psychologie et de la sociologie, et plus particulièrement à la psychologie sociale².

Alors, *pourquoi combiner ces deux visions disciplinaires en une seule définition reprise dans le cadre de la psychologie sociale ?* la définition psychologique des stéréotypes à tendance à faire référence davantage à la représentation mentale et psychique qu'un individu se fait d'un autre individu, tandis que l'aspect sociologique prendra en compte, plutôt les dimensions collectives du problème et même pour aller plus loin, mettra en évidence que de telles représentations sont favorisées par les rapports sociaux présents au sein d'une collectivité³ (Lemière & Silvera, 2012). C'est donc dans le but d'être totalement complet que nous choisirons finalement de comprendre la notion de stéréotypes de genre du point de vue de la psychologie sociale.

Selon l'analyse psychosociale, les stéréotypes représentent « *les croyances à propos de caractéristiques, attributs et comportements des membres de certains groupes* » (Hilton & Von Hippel, 1996). Toujours en tentant d'approfondir cette notion, nous irons un cran plus loin, en essayant de définir ce que l'on a longtemps nommé : **étude du genre**. Cette dernière serait « *entendue au sens des constructions sociales du sexe biologique et des relations de pouvoir qui en découlent* » (Frader, 2013). Autrement dit, nous pourrions dire que les stéréotypes de genre ne sont autres que des croyances et représentations mentales que certains groupes sociaux, ici distingués par le sexe biologique (en l'occurrence la femme et l'homme) se font les uns des autres. Et que ces mêmes croyances et représentations sont le fruit d'une construction sociale sexuée qui vont amener à attribuer certaines caractéristiques comme étant plus d'ordre masculin donc liées à l'homme ou plus d'ordre féminin liées à la femme.

Dans le domaine des sciences sociales, et particulièrement dans le cadre de la sociologie du travail, la notion de genre possède une histoire qui remonte déjà à une soixantaine d'années environ. Définie comme étant « *un système de pouvoir qui construit des divisions hiérarchiques entre les hommes et les femmes et les systèmes de valeurs qui leur sont associés (masculin/féminin)* » (Marry, 2012⁴), il sera donc intéressant de voir dans quelles mesures cette division hiérarchique basée de fait, sur un rapport de pouvoir entre les hommes et les femmes, vont avoir un impact dans le domaine du travail ?

En conclusion, que *peut-on retirer du concept construit de stéréotypes de genre*, d'après ce que l'on comprend des deux définitions analysées séparément ? C'est que d'une part, les stéréotypes ne sont autres que des croyances intériorisées et basées essentiellement sur des attributs et comportements que l'on associe à des groupes distincts les uns des autres. Les stéréotypes peuvent être négatifs ou positifs. Et d'autre part, la notion de genre renforçant le concept étudié au travers d'une

² Voir la définition dans le lexique à la page 39-40

³ Encyclopédie des Ressources Humaines : Théories, instruments, méthodes, auteurs. Vuibert (2012) P.387

⁴ Dans le « Dictionnaire du travail », Presses universitaires de France (2012). p.341

construction sociale de sexe biologique et celle d'une relation de pouvoir, ne fera qu'en affiner davantage la définition.

3. *Quelques illustrations*

Qui n'a jamais entendu dire que la femme est plus douce que l'homme, a une plus grande sensibilité, qu'elle peut gérer plusieurs tâches en même temps tout en étant efficace, qu'elle a de plus grandes capacités d'écoute et de compréhension ?

Ou encore que l'homme a du mal à ouvrir plusieurs « *fichiers* » en même temps, qu'il est de nature plus rigide et moins sensible, qu'il est plus pragmatique et qu'en toute situation il utilise plutôt le langage de la rationalité et de la rationalisation plutôt que celui du « *feeling* » ou celui de la sensibilité ? Tant de stéréotypes et de préjugés que l'on peut reporter aux deux groupes sociaux de sexe représentés ici comme étant : les hommes et les femmes.

Dans le cadre de l'analyse de ces stéréotypes présents dans la société et leur impact dans le monde du travail, nous ne pouvons passer à côté de deux grands points importants que sont - la notion du « *care* » et celle de *la division sexuelle du travail*. Il est bien entendu que ces derniers, restent interdépendants et seront donc explicités plus en détails dans la suite du mémoire. Ceci dit, concernant le cas du *care*, il nous semblait important d'en préciser un peu les notions.

Le travail du *care* est repris dans de nombreuses revues de littérature toujours liées aux sciences sociales et tout particulièrement dans le domaine de la santé. Certaines en font le descriptif, d'autres l'utilisent pour étayer toute une série d'autres thèses et affirmations. Mais l'un dans l'autre en ont une définition assez précise.

Comme le définit Pascale Molinier dans « *le travail du care*⁵ », ce dernier se définirait donc comme étant « *le souci des autres* ». Une définition également reprise par Geneviève Cresson⁶, qui ajoute une légère nuance en affirmant que le *care* représente « *« le prendre soin » d'autrui, dans les relations domestiques ou professionnalisées, étant bien connu pour être inégalement réparti entre les sexes* ». D'après ce que l'auteure en dit, on constate que le *care*, au-delà de ne représenter qu'une comparaison aux « soins » et aux services que l'on peut prodiguer à son prochain, ne se cantonne pas uniquement comme on pourrait le croire à des relations que l'on retrouverait dans des milieux dits : « familiaux », mais serait tout aussi bien représenté et reconnu dans le monde du travail. De plus, ce qui nous intéresserait ici, c'est le fait qu'on lui reconnaisse et attribue également une répartition inégale entre les sexes. En d'autres termes, cela nous demanderait de nous interroger de manière plus approfondie sur la notion de *division sexuelle du travail*, qui sera, prochainement explicité.

⁵ Dans « Le travail du care », *Le genre du Monde*, Editions La Dispute (2013). p.11

⁶ Dans « Le care : Soins à autrui et objet de controverses », *Travail, genre et sociétés* n°26. La Découverte. pp.195-198

En y ajoutant également, « *qu'on ne peut le comprendre (le care) uniquement par la critique et la déconstruction des théories sociales du travail. Ces mêmes théories représentant un ensemble de discours et de pratiques virilo-centrées, forgé pour penser le travail comme étant celui accompli par les hommes* » (Molinier, 2013). L'auteur revoit autrement les définitions précédentes des stéréotypes, tout en essayant de l'attribuer aux problématiques du *care* (et de *la division sexuelle du travail*), prenant effectivement racine dans des constructions sociales basées sur des pratiques et des pensées encore maintenues par une domination masculine au sein de nos sociétés. Ce qui aura pour conséquences, de reconnaître que les femmes sont plus habilitées à se retrouver dans ce genre de domaines et je dirais même qu'on trouverait légitime à ce qu'elles y soient.

Tentons une brève illustration, au travers du tableau ci-dessous sorti d'une étude de l'INSEE (2012), et reprenant la répartition des hommes et des femmes dans toute une série de métiers.

Figure 2 – Tableau concernant les métiers contribuant à la moitié de la Ségrégation professionnelle (Languedoc-Roussillon –Midi- Pyrénées, 2012)

Métiers	Emplois contribuant à la ségrégation			Part des femmes (%)
	Hommes	Femmes	Part dans l'ensemble des emplois (%)	
	(Nbre)	(Nbre)	(%)	
Métiers à prédominance féminine	113 230	450 475	8,8	79,9
Aides à domicile et aides ménagères, assistantes maternelles	1 977	79 825	2,0	97,6
Aides-soignants	5 272	50 206	1,2	90,5
Agents d'entretien	27 033	70 619	1,1	72,3
Infirmiers, sages-femmes	7 429	49 559	1,1	87,0
Secrétaires	1 062	37 772	1,0	97,3
Employés administratifs de la fonction publique (catégorie C et assimilés)	22 523	57 476	0,9	71,8
Vendeurs	17 954	47 436	0,8	72,5
Enseignants	29 980	57 582	0,7	65,8
Métiers à prédominance masculine	208 105	25 336	4,7	10,9
Conducteurs de véhicules	51 596	6 191	1,2	10,7
Armée, police, pompiers	32 922	4 671	0,7	12,4
Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance	31 813	5 466	0,7	14,7
Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment, des travaux publics, du béton et de l'extraction	26 381	1 738	0,6	6,2
Ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment	20 153	207	0,5	1,0
Techniciens et agents de maîtrise du bâtiment et des travaux publics	22 391	3 268	0,5	12,7
Ouvriers non qualifiés de la manutention	22 848	3 795	0,5	14,2
Ensemble des métiers sélectionnés	321 335	475 811	13,5	59,7
Autres	636 693	495 546	12,9	43,8
Total	958 028	971 357	26,4	50,3

* le terme « ségrégation professionnelle » fait appel à la notion de non-mixité hommes-femmes des emplois
 Lecture : les métiers d'aide à domicile, aide ménagère et assistante maternelle contribuent à hauteur de 2 % à la ségrégation totale qui s'élève à 26,4 % en termes d'emploi
 Champ : actifs occupés de 15 à 64 ans, hors étudiants, retraités, exploitants agricole, artisans, commerçants et chefs d'entreprise
 Source : Insee, recensement de la population 2012

Source – Rapport Insee – Recensement de la population, 2012.

Ce tableau corrobore les analyses faites auparavant. On constate effectivement que pour les trois premières branches de métiers, à savoir : Aides à domiciles et ménagères, assistantes maternelles, aides-soignantes et agents d'entretiens : les femmes y restent majoritaires par rapport aux hommes. Tous ces intitulés de métiers que l'on rattache à la définition du « *care* », prouvent (avec 97,6% pour le plus élevé) que les femmes sont surreprésentées dans ces domaines et qu'il y a

effectivement une forme de hiérarchie du travail, ou plus communément connue sous le nom de division sexuelle du travail.

Maintenant, il serait intéressant de voir dans quels contextes tout ceci a pris le jour ? Comment les stéréotypes sont nés ? Comment se sont-ils développés et pourquoi à l'heure actuel, il devient crucial de les déconstruire.

4. *L'origine des stéréotypes de genre dans le monde du travail*

Comme nous en avons déjà fait état auparavant, les stéréotypes ont toujours existé et persistent encore par le biais de la vie en communauté. Mais, en ce qui concerne les stéréotypes de genre, il existe malheureusement bien une histoire, un commencement à tout cela. Les premières études de genre, ainsi que de l'intérêt qu'ont eu les toutes premières pionnières historiques du féminisme, pour la défense des droits de la femme, ont permis de mettre sur le devant de la scène, qu'une série de stéréotypes de genre pouvaient également se retrouver dans le monde du travail.

Pour commencer, partons de la première vague d'industrialisation qui eut lieu en Europe au début des années 1900, et tout particulièrement sur la contribution tout aussi importante des femmes en tant que force de travail. A cet effet, certaines auteures, comme Françoise Thébaud, rapportent que l'histoire du féminisme prend réellement naissance dans la seconde moitié du 19^{ème} siècle. Elle parle de « *mouvement féministe qui milite pour l'éducation et l'égalité civile dans un premier temps* » (Thébaud, 2013). Toujours d'après l'auteure, les conditions ainsi que le type de travail des femmes vont suivre une évolution liée à la première révolution industrielle du 19^{ème} siècle. De plus, dans le cadre d'autres mouvements féministes, on compte un nouvel organe pour la défense des femmes et de leurs droits en France, à savoir le Conseil National des femmes françaises (CNFF) existant toujours à ce jour et, qui fut créé en 1901. Cet organe va mettre en avant le travail des femmes dans sa généralité. (Thébaud, 2013).

Il sera également ajouté à cela que « *le travail des femmes a joué un rôle central dans le développement des économies capitalistes, mais également dans celui des mouvements contestataires* » (Frader, 2013). En effet, pendant la guerre les femmes ont été appelées en renfort dans les usines et, à la période d'après-guerre les hommes ont repris leur poste et ces dames ont été renvoyées à la maison. Ce qui aura eu comme conséquence, de projeter ces dernières, loin du marché du travail. Mais, suite à la croissance économique qui demande une main-d'œuvre plus importante encore, le marché du travail doit maintenant composer avec les femmes salariées. C'est évidemment sans compter sur la montée de la consommation des ménages qui exige alors, deux salaires pour maintenir une situation confortable dans le foyer. (Thébaud, 2013).

Au travers de ces quelques lectures, nous pouvons deviner et donc comprendre que les femmes ont joué un rôle important en période de guerre, qui mettra du temps à être reconnu, mais ayant eu un impact non significatif sur le marché du

travail à l'époque. La main d'œuvre venant à manquer, les femmes ont pu intégrer le marché du travail en tant que « *petites mains* » au niveau des entreprises manufacturières et dans le domaine de l'industrie. *Laura Frader*, l'explique dans « *le travail dans les études de genre* », en disant que la plupart des recherches faites sur les femmes françaises ont démontrés qu'elles faisaient effectivement tourner les usines d'armement pendant la 1^{ère} Guerre Mondiale. Ce qui par la suite leur auront valu d'être catégorisées « *ouvrières* » et donc reconnues auprès des autorités publiques comme possédant des « aptitudes naturelles » au travail répétitif féminin (Frader, 2013).

C'est donc au travers de cette vision de la femme, que le monde du travail verra naître le concept de *division sexuelle du travail*. Qui ne prendra réellement racine que dans des « aptitudes » et « qualifications biologiques » que l'on attribue aux femmes, et qui puisent leur légitimité dans un flou « d'idéologies patriarcales » qu'on a du mal réellement à définir. (Troger, traduction par Ringart & Sobota, 1984).

B. Le combat contre les discriminations

Si l'on a pris le temps de bien comprendre ce que l'on entendait par stéréotypes de genre, c'est tout simplement parce qu'une quantité incroyable de représentations mentales et collectives sont véhiculés dans notre société au travers de la culture, des coutumes et des institutions. Par ailleurs, les stéréotypes peuvent avoir des connotations positives ou négatives, nous l'avons déjà bien explicité ci-dessus. Ceci étant dit, le plus grand danger se trouve dans leurs aspects négatifs. Ils auront tendance alors, à se transformer en préjugés qui n'auront de cesse à long terme d'induire certains types de comportements dits : discriminatoires.

Mais qu'entends-t-on par discrimination ? Au sens que l'entend l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, la discrimination existe « lorsqu'une personne ou un groupe qui dispose d'une caractéristique déterminée est traité (e) d'une façon moins favorable que des personnes ne disposant pas de cette caractéristique ». Ici, il n'est donc question que de différences faites entre certains groupes qui en incitent d'autres à adopter un comportement différent sur base des caractéristiques qu'on leur attribue. Mais si l'on va plus loin, et que l'on continue avec une définition plus précise de la discrimination, nous parlerons alors d'une discrimination dite directe : « quand dans une situation similaire, une distinction directe est faite entre les personnes en raison de leur sexe, d'une grossesse ou de leur genre ». Donc, si nous tentons de comprendre la définition et de l'appliquer au thème de recherche, il est évident que la discrimination directe pousse l'aspect social et particulièrement le monde du travail, à adopter un comportement de différenciation volontaire et, par ailleurs négative, à l'égard du sexe féminin.

Au final, l'analyse qui en découle rejoint totalement la définition de Schreiber & Toma disant que la discrimination « représente un comportement négatif à l'égard d'un exogroupe (i.e. le groupe auquel on n'appartient pas) envers lequel nous

entretiens des préjugés ». On se rend bien compte ici, qu'il existe un comportement négatif mais volontaire d'un groupe envers un autre, donc dans ce cas-ci on pourrait parler des hommes (qui se porteront « garant » de la société) qui prennent des attitudes négatives envers les femmes, suite aux nombreux préjugés auxquels ces derniers sont habitués à entendre à leur propos.

1. *La division sexuelle (sexuée) du travail*

Comme le mentionne le *dictionnaire du travail*, le concept de **division du travail** doit être pris, dans un premier temps, *en rapport avec la question de l'organisation de l'ordre social*. Toujours d'après ce qui y est décrit, l'analyse doit se faire sous deux dimensions : économique et sociologique. En effet, la division du travail « *fait référence aux valeurs respectives qu'une société, à un moment de son histoire, accorde aux différents métiers, activités professionnelles, ainsi qu'à ceux qui les assument.* » (Pillon & Vatin, 2012). Au travers de cette courte introduction, nous pouvons donc comprendre que la simple notion de *division du travail* ne peut pas être pris sans comprendre qu'elle dépend de l'ordre social établi au sein d'une société et à un moment donné, et qu'elle doit être mise en relation directe avec les différentes formes activités professionnelles présentes dans le monde du travail. Ce qui nous laisse donc à penser que nous vivons dans un monde de stéréotypes et de préjugés, qui ont toujours influencé l'ordre social depuis la nuit des temps et qui, ont également des répercussions négatives dans le monde du travail, depuis que la femme a voulu en faire partie.

Revenons rapidement sur l'historique de l'émergence des stéréotypes de genre. Nous mettons en évidence l'importance des rôles qu'ont joués les pionnières du mouvement et les premières féministes durant la seconde moitié du 19^{ème} siècle.

Quand nous parlons de l'importance de leurs rôles, il serait plus approprié de rapporter toute l'influence qu'elles ont pu avoir dans le monde du travail à propos de la question de la femme. Au travers de leurs nombreux travaux, la définition classique du travail reconnu comme étant « *le seul travail salarié* » (Galerand & Kergoat, 2013), a pris une dimension plus complète. En reprenant d'ailleurs cette nouvelle définition du travail, l'on peut dire que ce dernier englobe « *toutes les formes du travail professionnel – salarié, non salarié, formel et informel, etc.- mais également l'autre travail réalisé gratuitement dans la sphère privée – tâches ménagères, travail réalisé gratuitement dans la sphère dite privée – tâches ménagères, travail d'entretien physique des membres de la famille, de care ou de santé, maintien du réseau amical et familiale, production* ». (Galerand & Kergoat, 2013). On reconnaît donc l'aspect domestique, comme étant une partie intégrante de la composante travail. On ne parle plus uniquement que de travail lié au salaire, mais également de travail lié à la gratuité et aux tâches ménagères.

A tout ceci, Pascal Molinier rajoute une nuance en précisant que, malgré le fait que le travail domestique ait pu être reconnu comme étant une composante du

« *travail élargi* », il n'en reste pas moins qu'il est toujours perçu comme étant « *une corvée, une activité dispendieuse empêchant de se concentrer sur d'autres activités plus lucratives [...]. Il conserverait même ses caractéristiques négatives et faibles de ce qui n'est pas du travail* ». (Molinier, 2013). Ce qui prouve encore que les préjugés autour du travail domestiques résistent malgré les avancées.

Cette comparaison faite entre, le travail domestique et professionnel, « *a permis de révéler que l'activité des femmes à l'extérieur du foyer obéissait à des décisions et des stratégies familiales déjà élaborées* » (Frader, 2013). Ce qui pourrait donc signifier que l'on reproduirait en milieu professionnel, un modèle dominant dans la sphère domestique.

Molinier dans « le travail du care », explique cette affirmation en précisant, que le travail des femmes est pensé en termes de « cumul » ou de « surtravail⁷ ». Et que le fait qu'elles soient en premières lignes, n'est pas uniquement dû à leur nature de femmes, mais est simplement le fait d'un héritage sociohistorique de la civilisation du travail. (Molinier, 2012).

Toutes ces conclusions ont permis de « *s'interroger sur le bien-fondé des classes sociales, la féminité, la masculinité et comprendre alors le sens pré-établis et invariables, de la manière dont la différence sexuelle a affecté le processus du travail et les expériences individuelles du travail* » (Frader, 2013).

Le tableau suivant (figure 3) représente l'évolution dans le temps de la représentation des femmes dans certains métiers.

Figure 3 – Evolution dans le temps de la représentation des femmes dans certains métiers

Famille professionnelle	Effectifs 2011	Évolution 1999-2011 (en %)	Part des femmes dans le métier (en %)	
			en 2011	en 1999
Métiers employant le plus de femmes				
Enseignants	71 540	3	69	66
Agents d'entretien	70 560	-14	74	73
Employés administratifs de la fonction publique	58 720	-14	75	76
Vendeurs	54 130	18	77	76
Aides-soignants	53 040	38	92	92
Infirmiers, sages-femmes	50 280	14	88	89
Secrétaires	39 230	-31	98	99
Assistants maternelles	38 240	3	99	99
Aides à domicile et aides ménagères	37 190	67	97	99
Employés administratifs d'entreprise	36 480	16	79	82
Métiers où les effectifs féminins ont plus que doublé entre 1999 et 2011 (effectifs > 3 000)				
Cadres des services administratifs, comptables et financiers	28 470	162	45	36
Cadres commerciaux et technico-commerciaux	11 420	107	27	16
Personnels d'études et de recherche	8 890	118	24	17
Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance	6 880	189	14	7
Ingénieurs et cadres techniques de l'industrie	6 680	334	21	9
Armée, police, pompiers	4 380	138	14	6
Professionnels du droit (hors juristes en entreprise)	4 140	105	59	42
Maraischers, jardiniers, viticulteurs	3 480	110	20	15
Cadres du bâtiment et des travaux publics	3 400	385	22	14

Source : Insee, Recensements de la population (exploitations complémentaires) au lieu de travail

Source – Rapport Insee – Recensement de la population (exploitations complémentaires) au lieu de travail

On constate, sans grande surprise que la majeure partie des métiers dits « du care⁸ » s'y retrouvent : aide à la santé, éducation, aide à domicile. Et qu'ils sont massivement composés de femmes. Avec 99% de la part des femmes en 2001,

⁷ Voir la définition dans le lexique p.39-40

⁸ En l'occurrence tout ce qui attrait au bien-être d'autrui.

pour les assistantes maternelles, contre 14% d'entre elles représentées dans les milieux techniques ou de maintenance, ou encore ceux des forces de l'ordre ou de la sécurité comme la police ou les pompiers. Bien que nous notions qu'en 1999, le pourcentage de femmes ingénieurs étaient trois fois inférieurs. On comptait 9% de femmes présentes dans le domaine de l'ingénierie. Ce qui prouve donc une certaine évolution vers la disparition de la division sexuelle du travail.

Cependant, nous constatons une lente évolution dans le temps de la féminisation des métiers considérés par la société comme des métiers masculins. De fait, de la même manière que son processus a mis du temps à se mettre en place, il va de soi que le procédé inverse sera tout aussi long. En effet, comme le rappelle brièvement Anne-Marie Troger dans « *Les femmes et la question du travail*⁹ », la division sexuelle du travail est répertoriée en trois phases importantes : la première concernant l'époque du national-socialisme qui fut la phase de mise en place de la division sexuelle du travail selon une spécificité sexuelle (hommes et femmes), principalement pour l'Allemagne. La seconde phase reprise lors de la période d'entre-deux guerres en Allemagne, où l'on désorganise la division sexuelle du travail au travers du fait que les femmes furent intégrées aux secteurs « masculins » du travail et de l'industrie (comme vu précédemment), ce qui va avoir un impact sur la frontière établie et claire entre l'activité des femmes et celle des hommes. Et la troisième phase, où la situation économique est-elle où l'on ne s'inquiète uniquement de savoir comment réagir à l'insécurité du marché du travail. La notion de division sexuelle du travail prendra alors à cet effet un nouveau tournant et donc une forme plus intense et importante au sein des questions sociales et sociétales. (Troger, traduction par Ringart & Sobota, 1984).

C. Problématique et question de recherche : Quel impact ont les stéréotypes de genre sur l'emploi et le travail rémunéré ?

En conclusion, si ces stéréotypes n'ont pas ou peu d'effets directs sur les hommes, ils impactent cependant négativement la vie des femmes, aussi bien dans le milieu du travail que dans la sphère familiale. En effet, le fait de se représenter la femme d'une certaine manière et de lui attribuer certaines caractéristiques biologiques, comportementales et sociales vont inciter la société à développer des comportements dits « discriminatoires » par le biais des préjugés qu'on leur attribuerait.

Ce qui nous amènerait à penser la problématique en fonction de *l'impact que peuvent avoir les stéréotypes de genre sur l'emploi et le travail rémunéré des femmes ?*

En effet, la femme d'aujourd'hui qui possède une vie professionnelle active, se retrouve bien souvent contre sa volonté, sujette à des inégalités de traitement. Et le monde du travail ne déroge pas à la loi. Le poids des stéréotypes de genre, est pour ainsi dire transposé au niveau de l'emploi.

⁹ « *La mère au travail à la chaîne : structuration d'un prolétariat féminin « taylorisé » par le régime Nazi* » in *Les femmes et la question du travail*. Presses Universitaires de Lyon (1984). pp.49-61.

Ce qui devient alors un problème réel pour les femmes au quotidien, ainsi qu'au niveau du monde du travail. Comment peuvent-elles envisager de pourvoir à des postes plus importants ou même de disposer des mêmes droits que les hommes au niveau des congés, salaires ou temps pleins si elles sont en permanence stigmatisées, et qu'elles subissent des traitements différenciés sous prétexte qu'elles sont des femmes ?

Ce qui sera par la suite intéressant de comprendre, c'est donc à quel point ces stéréotypes vont s'immiscer dans leur vie familiale ainsi que leur carrière professionnelle sur le long terme ?

CHAPITRE II : LA CONCILIATION VIE PRIVEE/ VIE PROFESSIONNELLE DES FEMMES

Ce chapitre sera pour nous une façon plus structurée de comprendre tout l'enjeu qui se cache derrière la problématique de la conciliation des deux sphères (privées et professionnelles) pour les femmes.

D'où, l'intérêt d'avoir pris le temps de comprendre toute la notion complexe des stéréotypes de genre permettra de mettre en lumière de façon plus concrète, comment ceux-ci ont pu et peuvent impacter négativement la femme durant toute sa carrière professionnelle ?

Pour commencer nous aurons en tête de saisir toute la mécanique familiale qui se cache derrière ce dilemme, et de bien structuré nos propos. La légère différence dans ce chapitre par rapport aux autres, c'est que nous ferons constamment une analogie (similitude) avec l'homme et le père. Car bien entendu nous ne pouvons pas l'exclure de l'équation lorsque nous parlons de vie privée, domestique ou familiale.

1. La conciliation des deux sphères : la problématique des soins aux personnes dépendantes

Dans la partie historique du premier chapitre, nous avons vu que les pionnières du genre et les précurseurs du mouvement féministe matérialiste ont fait un travail incroyable de recherches concernant tout ce qui touche aux femmes et leurs accès sur le marché du travail. Les contextes économiques de l'époque ont montré que les femmes ont pu s'y intégrer par la force des choses mais qu'en contrepartie, ce même marché du travail leur en demandait davantage et notamment d'être à la fois disponible de façon égalitaires sur leurs lieux de travail qu'au sein de leurs foyers. Cette nouvelle configuration liée à leurs accès au monde du travail aura pour nouvelle conséquence d'entretenir des inégalités dont elles sont déjà les premières victimes. Voyons donc en quoi ces problèmes d'inégalités de la femme sont reliés la problématique de la conciliation vie privée et professionnelle ?

Commençons par question de l'enfant, qui est considéré comme faisant partie de la catégorie des personnes dépendantes. En prenant comme illustration le tableau ci-dessous (figure 4), nous constatons que la variable « enfant » joue un rôle crucial dans de la vie professionnelle de la femme.

Figure 4 – Tableau de données statistiques concernant le taux d'activité, taux d'emploi et temps de travail selon le sexe, le nombre et l'âge des enfants en 2015 (France).

	en 2015						en %
	Femmes			Hommes			
	Taux d'activité	Taux d'emploi	Taux de temps partiel parmi les femmes en emploi	Taux d'activité	Taux d'emploi	Taux de temps partiel parmi les hommes en emploi	
1 enfant	85	77	29	92	85	3	
1 enfant de moins de trois ans	77	67	23	95	86	5	
2 enfants	88	81	31	96	91	4	
2 enfants, dont un au moins de moins de trois ans	66	60	47	94	86	5	
3 enfants ou plus	73	62	44	93	86	5	
3 enfants ou plus, dont un au moins de moins de trois ans	40	35	50	92	80	8	
Ensemble	79	72	33	94	87	4	

Champ : France hors Mayotte, femmes et hommes âgés de 15 à 64 ans, vivant avec au moins un enfant de moins de 18 ans.

Lecture : 77 % des mères avec un enfant de moins de 3 ans sont actives et 67 % sont en emploi. Parmi ces dernières, 23 % travaillent à temps partiel.

Source : Insee, enquête Emploi 2015.

2. Voir le dossier « Rôles sociaux des femmes et des hommes » de cet ouvrage.

Dans un premier temps, il est important de rappeler que trois variables de bases seront étudiées : le *taux d'activité*, le *taux d'emploi* et le *temps partiel*.

On constatera sans grande surprise que de manière générale le taux d'activité¹⁰ et d'emploi¹¹ des femmes est inférieur à celui des hommes. Mais que, le taux d'activité des femmes (qui nous intéresse principalement) tend à diminuer dès le premier enfant, pour continuer son chemin de manière dégressif au fur et à mesure que les femmes ont plus d'enfants. En effet les femmes et mères d'un enfant ont un taux d'activité de 85% contre 92% chez les hommes. Tandis que ce dernier, chute à 73% lorsqu'elles ont 3 enfants contre 93% des hommes pères. Triste est constaté que l'âge de l'enfant joue également un rôle crucial dans le taux d'activité des femmes, qui arrive à 40% contre 92% chez les pères d'enfants de moins de trois ans.

La variable « temps partiel » à l'inverse, est d'autant plus représentative chez les femmes que chez les hommes où l'on comptera, une augmentation du temps partiel en fonction d'une augmentation du nombre d'enfants composant la famille. 29% des femmes ayant un enfant travaillent à temps partiel contre seulement 8% des pères. Le contraste est plus fortement représenté par la présence d'enfants en bas âges (moins de 3 ans ici) ou non au sein de la famille.

¹⁰ Le taux d'activité : représente l'effectif total des forces de travail (personnes occupées ou chômeurs), soit la population active exprimées en pourcentage de la population âgée de 15 à 64 ans.

En d'autres termes on peut le comprendre également comme étant le ratio : **population active/ population en âge de travailler**.

¹¹ Le taux d'emploi : représente le nombre de personnes ayant un emploi (les personnes occupées) exprimée en pourcentage de la population âgée de 15 à 64 ans.

En d'autres termes on peut également le comprendre comme étant le ratio : **population active occupée/ population en âge de travailler**.

Nous retiendrons donc ici deux phénomènes importants : Globalement, plus les femmes ont des enfants, plus leur participation sur le marché du travail diminue. Le phénomène se renforce lorsqu'elles ont des enfants en bas âge et on le constate surtout au niveau de l'emploi à temps partiel qui augmente sensiblement. Chez les hommes, c'est la tendance inverse qui s'observe. Le premier est la variable enfant qui montre bien qu'il y a une différence claire entre le taux d'activité des femmes ayant des enfants et ceux des hommes. Donc, oui le fait d'avoir des enfants accentue les inégalités au niveau de la présence au travail des femmes et les désavantages par rapport aux hommes. Le second phénomène quant à lui se situe au niveau de l'âge des enfants, qui est un facteur déterminant et quasi décisif également dans les taux d'activité mais tout autant au niveau des temps partiels pris par les femmes et les hommes.

Ce qui aura donc le plaisir d'illustrer une constatation faite également par François de Singly dans « *l'enfant comme obstacle à l'égalité professionnelle* », où l'auteur explique que personne ne peut contester que des inégalités sont observées entre les hommes et les femmes tant au niveau des rémunérations que de leurs carrières professionnelles. Et que toutes ces inégalités sont les reflets d'une assignation de genre renforcée par l'arrivée des enfants (De Singly, 2013).

Ce qui nous amènera au point suivant, à expliquer en quoi l'assignation au genre dans la famille accentue les inégalités hommes femmes ?

2. *La problématique du temps: la double journée*

Nous ne pouvons comprendre cette problématique sans réellement partir de la conception historique de ce qu'on appelle aujourd'hui : travail. Dans le premier chapitre, nous avons évoqué le fait que la définition du travail au sens d'une production de biens et services, avait été revisité par certains auteurs qui ont permis d'en obtenir une définition plus « élargie » dans le but de reconnaître enfin le travail domestique.

Ceci dit, l'auteure suivante a ajouté avec quelques précisions la nuance selon laquelle « toutes les thèses de l'époque situaient le travail domestique au stade de *pré-marché*, en disant donc que celui-ci étant un survivant d'un mode de production antérieur. Ce qui lui vaudra donc comme caractéristique d'être non producteur de marchandises et donc l'exclura de la production sociale. Que ce même travail accompli (inchangeable) par la femme à la maison subit une discrimination de fait, qui aura pour conséquences de dire que le travail domestique des femmes est improductif et sera donc dévalué face au travail salarié productif¹². (Sobota, 1984). Il est clair, donc que l'auteure va confirmer un point important : le travail domestique n'avait pas ou peu de valeur à l'époque contrairement au travail dit salarié.

¹² Helga Sobota, « *la mise en place du travail ménager en France milieu 18^e et milieu 19^e : du rôle traditionnel de la femme à la ménagère* ». In Les femmes et la question du travail. Presses Universitaires de Lyon (1984). p.76-84.

Ce qui va amener d'autres auteurs à dire que depuis que l'on reconnaît le travail domestique aux femmes, « *le temps des femmes sera alors défini principalement par leur affectation au travail domestique. Qui sera lui-même reconnu comme étant un travail de service aux personnes (le care) et qui supposera donc une disponibilité permanente des femmes qui en ont la charge à l'égard de ceux pour qui il est effectué* ¹³ » (Chabaud, Chenal, Fougeyrollas, Shaw, 1984).

Marc Bessin, dans *temporalité et parcours de vie et de travail*, l'explique-lui aussi en d'autres mots au travers du fait que le « travail » comporte pour lui deux dimensions : production et reproduction. Que ce dernier donnerait lieu à une « conceptualisation autour des rapports sociaux de sexe ». Car pour lui les femmes doivent jongler entre les deux sphères et de ce fait, elles se situent dans une position difficile au niveau de la sphère publique et plus spécifiquement au niveau professionnel. Il ira jusqu'à dire que la femme a toujours incarné la figure de celle qui jongle avec son emploi du temps pour être partout à la fois et à la disponibilité de tous. Dans cette optique il mettra un point d'honneur à dire qu'il est important de s'attarder de fait alors sur les « **conflits sexués du temps** ». (Bessin, 2013).

Partant sur de tels constats et représentations de la femme. Nous continuons de pousser l'analyse plus loin encore autour du « **temps de travail des femmes** » ou du temps tout simplement.

Prenons les deux illustrations suivantes : le premier tableau (figure 5) étant l'explication du graphique (figure 6).

¹³ Danielle Chabaud, Odile Chenal, Dominique Fougeyrollas & Ghislaine Shaw, « *travail domestique, travail salarié et temps quotidien* ». In *Les femmes et la question du travail*. Presses universitaires de Lyon (1984). p.111-119

Figure 5 - Tableau comparatif des temps sociaux répartis au cours d'une journée moyenne selon le sexe (France, 2010)

Temps social	1999			2010		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
Temps physiologique	11 h 16	11 h 33	11 h 24	11 h 17	11 h 36	11 h 26
Travail, études, formation (y c. trajets)	5 h 30	3 h 27	4 h 28	5 h 15	3 h 31	4 h 22
Temps domestique	2 h 13	4 h 36	3 h 25	2 h 13	4 h 01	3 h 07
Ménage, courses	1 h 15	3 h 40	2 h 28	1 h 17	3 h 01	2 h 10
Soins aux enfants	0 h 11	0 h 38	0 h 25	0 h 19	0 h 45	0 h 32
Jardinage, bricolage	0 h 47	0 h 18	0 h 32	0 h 37	0 h 15	0 h 25
Temps libre	4 h 25	3 h 46	4 h 06	4 h 28	3 h 58	4 h 13
Trajet	0 h 36	0 h 38	0 h 37	0 h 48	0 h 55	0 h 51
Ensemble	24 h 00					

Lecture : en 2010, les personnes d'âge actif passent en moyenne 11 h 26 par jour à dormir, manger et se préparer.

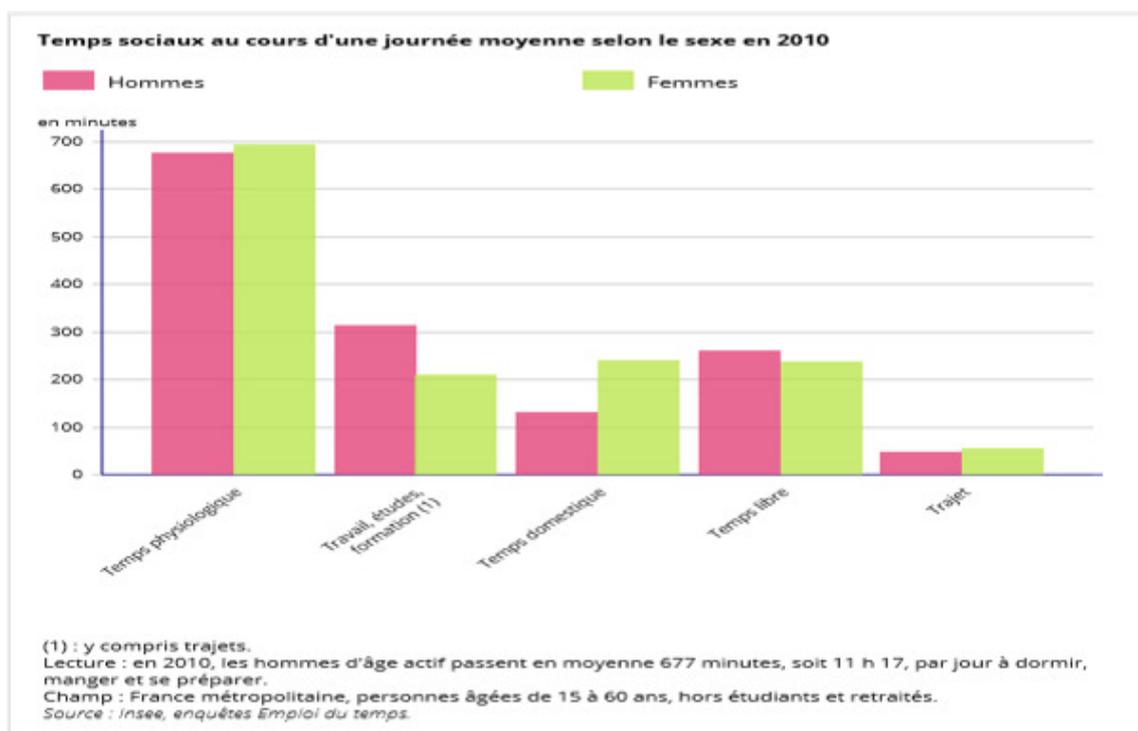
Note : les durées relatives à 1999 ont été recalculées de façon à rendre possible la comparaison des deux enquêtes malgré des nomenclatures différentes.

Champ : France métropolitaine, personnes âgées de 15 à 60 ans, hors étudiants et retraités.

Source : Insee, enquêtes Emploi du temps.

Source – Données d'enquêtes – Emploi du temps – Insee (2010).

Figure 6 – Graphique comparatif des temps sociaux répartis au cours d'une journée moyenne selon le sexe (France, 2010)



Source – Données d'enquêtes – Emploi du temps- Insee (2010).

Les deux illustrations montrent bien la répartition du temps social entre les hommes et les femmes. On constate malgré nous encore qu'à notre époque : Les

femmes accordent plus de temps au travail domestique (tâches ménagères, etc..) que les hommes. Elles sont à 4h01 en 2010 contre 2h13 pour les hommes. Et cela n'a pas grandement changé depuis 1999 non plus. Tandis qu'à l'inverse elles ont moins de temps que les hommes à se consacrer au travail, aux études et aux formations. Elles sont à 3h31 en 2010 contre 5h15 pour les hommes à la même année. Avec une légère progression de 4 minutes depuis 1999. Ce qui n'est pas énorme, il faut se le dire !

Bessin aura bien entendu une explication à tout cela. Pour lui tout ceci est le fruit d'une « socialisation sexuée qui formate les hommes et les femmes ». Et donc, le système de genre reposerait sur une construction du rapport au temps. L'auteur fait ressortir un nouveau concept dans la foulée et la continuité du premier : la *division sexuelle des temps sociaux*. Où il ajoute en disant qu'on ne devrait même plus parler de « conciliation » car ceci ajoute un poids de responsabilités sur les femmes dans l'articulation qu'elles font entre la sphère productive : le travail et reproductive : le travail domestique. (Bessin, 2013).

Cette articulation et la manière de s'y prendre illustreront parfaitement la problématique de la *double journée* de travail pour la femme (Bessin, 2013). Molinier quant à lui, conclue dans « le travail du care », que le travail des femmes sera principalement pensé en termes de « *cumul ou de surtravail* (double tâche) » où le travail domestique sera annexé au travail salarié. (Molinier, 2013).

Ce qui pose la problématique de la place de l'homme et/ou du père dans la sphère domestique ? Qu'en est-il ? Qu'en pense-t-il ? Que fait-il ?

3. *La place du père et son rôle familial*

La problématique des inégalités subies par les femmes au travers du prisme de la conciliation vie privée et professionnelle doit également prendre en compte le rôle de l'homme et tout particulièrement son implication au sein de la sphère privée.

Comme nous l'avons vu précédemment les stéréotypes de genre jouent un rôle prédominant dans la persistance des inégalités que subissent les femmes tout au long de leur carrière professionnelle. Cette représentation genrée et sexuée du rôle de la femme au sein de la sphère domestique, comme explicité dans les deux premières sous-rubriques, pose la question de l'égalité de répartition des tâches et du temps dans le cocon familial.

Dans la suite de cette idée, François De Singly explique qu'il nous faut voir le problème non pas comme une simple différence entre le genre des parents qui se posent la question du choix : famille et/ou entreprise. Mais plutôt dans la conception identitaire des hommes et des femmes dans leur dimensions professionnelles et parentales. Il explique que l'on se représente tous de manière « normative » ce qu'est un « père » et une « mère » et comment ils doivent se comporter. Ce qui, pour l'auteur, l'amène donc à penser les choses en terme de

parentalité et non directement en terme de division liée au genre. (De Singly, 2013).

Dans la figure 7 ci-dessous, on constate encore avec effroi que les hommes passent presque trois fois moins de temps dans la sphère domestique (tâches ménagères et s'occuper des enfants) que les femmes en 2010.

Figure 7 – Tableau comparatif sur la répartition du temps domestique quotidien selon la situation familiale et l'emploi des femmes (France, 2010).

	Ensemble		Tâches ménagères		S'occuper des enfants du ménage		Évolution de l'ensemble par rapport à 1999 (en minutes)	
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
Famille monoparentale	4h15	n.s.	3h02	n.s.	1h13	n.s.	- 31	n.s.
Couple avec au moins un enfant âgé de moins de 3 ans	6h16	2h33	3h14	1h15	3h02	1h18	- 6	32
Femme sans emploi ¹	7h50	1h59	4h20	1h05	3h30	0h54	25	14
Femme à temps partiel	5h29	2h46	2h47	1h18	2h42	1h28	6	43
Femme à temps plein	4h57	2h57	2h14	1h22	2h43	1h35	- 18	36
Couple avec enfant(s) âgé(s) de 3 ans ou plus	4h28	1h42	3h16	1h09	1h12	0h33	- 38	15
Femme sans emploi ¹	6h17	1h38	4h34	1h04	1h43	0h34	- 33	23
Femme à temps partiel	4h33	1h43	3h15	1h10	1h18	0h33	- 11	16
Femme à temps plein	3h34	1h42	2h40	1h10	0h54	0h32	- 21	7
Ensemble des parents	4h47	1h55	3h13	1h12	1h34	0h43	- 31	19

1. Femme au chômage ou inactive, hors étudiante et retraitée.

Champ : France métropolitaine, personnes âgées de 15 à 64 ans, hors étudiants et retraités, avec au moins un enfant mineur dans le ménage.

Lecture : en 2010, les hommes en couple avec un enfant de moins de 3 ans consacrent 2h33 par jour aux tâches ménagères et parentales. C'est 32 minutes de plus qu'en 1999.

Note : les tâches ménagères comprennent les activités de cuisine, vaisselle, ménage, linge (y.c. couture), les tâches administratives, les courses et l'entretien divers.

Source : Insee, enquêtes Emploi du temps 1998-1999 et 2009-2010.

Source – Données d'enquêtes – Emploi du temps- Insee (1998-1999 et 2009-2010).

Mais ce qui démontre bien une répartition inégale au niveau du temps passé dans la sphère domestique entre les hommes et les femmes, peut être vu selon deux points de vue. Dans un premier temps, comme déjà mentionné auparavant l'âge des enfants fait varier sensiblement le temps passé dans la sphère domestique pour les femmes, qui est plus élevé dans les deux cas quand l'enfant a moins de trois ans. Dans le second cas, le statut de la femme (active temps plein, temps partiel ou sans emploi) va montrer une différence significative et révélatrice des inégalités dans la sphère. En exemple, une femme sans emploi en couple consacrerait 7h50 de son temps dans la sphère domestique contre 1h59 pour l'homme. Tandis qu'il tend à s'équilibrer quand la femme passe à un temps plein avec 4h57 contre 2h57 pour l'homme.

En conclusion on se rend bien compte que le père est quasiment inexistant dans la sphère domestique quand la femme est sans emploi (et donc au foyer), avec 54 minutes d'attention pour les enfants en bas âge. Mais que ce temps à malheureusement, tendance à diminuer encore quand l'enfant est plus âgé (et donc dépasse 3 ans).

Dans tout ceci l'une des nombreuses explications n'est autre que « l'absence du père à la maison reste une preuve de sérieux avec lequel il joue son répertoire. Le père étant considéré comme un « gagne-pain », pense à sa famille, mais de loin. Le modèle du travail à temps plein est et reste strictement masculin » (De Singly, 2013).

Pascale Molinier quant à elle, semble tout aussi d'accord, elle nuancera même dans son ouvrage le travail du care, que « ce dernier représenté comme étant le travail domestique, n'appartient qu'aux femmes que dans la mesure où les hommes s'en sont débarrassés ¹⁴». (Molinier, 2012).

4. Le rôle des politiques publiques et des législations

Comme le définit si bien Chantal Roy, la conciliation du travail et de la famille, représente « *la mise en œuvre de conditions de travail convenues entre l'employeur et le syndicat ou d'autres moyens afin de faciliter l'harmonisation par l'employée ou l'employé de ses devoirs et obligations découlant des fonctions exercées au travail, avec ses devoirs et obligations envers sa famille* ¹⁵» (Roy, 2005).

Ce qui signifie donc que des acteurs autres que les travailleurs, peuvent également réclamer que les conditions de meilleure compatibilité entre une comptabilité entre les sphères domestiques et professionnelles. C'est donc là qu'interviennent les syndicats et les législations sociales. Bernard Fusulier évoque le fait que le rôle de l'Etat est très important, et qu'il doit également être présent en tant que support institutionnel. Il citera trois grandes mesures des pouvoirs publics dans le cadre de la conciliation travail-famille. La première concerne les congés pour raison parentale, communément appelés « congés thématiques ». Ensuite, la possibilité de la réduction ou la suspension des prestations de travail. Et enfin, les dispositifs d'accueil possibles pour les jeunes enfants. (Fusulier, 2008). A présent, tentons de comprendre chaque mesure ¹⁶ :

- **Les congés thématiques**

Sont tous les congés possibles et autorisés par la législation belge, afin de pouvoir mieux articuler sa vie familiale et professionnelle. Bernard en décline six grands principaux.

- Le congé de maternité
- Le congé de paternité
- Le congé d'adoption
- Le congé parental
- Le congé pour les soins à des proches gravement malades ou soins palliatifs
- La pause allaitement.

- **La réduction ou suspension des prestations de travail**

¹⁴ Pascale Molinier, *Le travail du care*, p.35

¹⁵ De la conciliation emploi-famille à une politique des temps sociaux [sous la direction de Diane-Gabrielle Tremblay]. Presses de l'Université du Québec (2005). P.177.

¹⁶ Bernard Fusulier, p.21-24

Grâce au crédit-temps, principalement destinés aux travailleurs du secteur privé. Le crédit-temps permet de, soit suspendre totalement ses prestations de travail (temps pleins ou mi-temps, soit de les réduire.

- Les *dispositifs d'accueil pour les jeunes enfants*.

En Belgique, nous disposons de quelques structures d'accueils disponibles telles que – les crèches, les gardiennes à domiciles encadrées ou encore les garderies scolaires. (Fusulier, 2008).

Enfin, Sonia Baudry & Stéphane Fillion, nous conforte dans l'idée que de bonnes politiques publiques permettant une meilleure conciliation entre les deux sphères, sont des vecteurs favorisant l'égalité entre les hommes et les femmes. (Baudry & Fillion, 2014).

5. Conclusion : l'enjeu derrière la conciliation

Après une analyse plutôt détaillée de la problématique conciliation vie privée et professionnelle, quelques points importants sont à retenir.

Dans un premier temps, la représentation genrée de la sphère domestique ainsi que « *l'assignation prioritaire des hommes au travail professionnel qui reste une référence* » (De Singly, 2013), nous permet de dire qu'il y a bien une inégalité fortement présente dans la sphère familiale. Et que, cette inégalité sociale est principalement subie par les femmes, qui malheureusement ont espoir de développer aussi une vie professionnelle épanouissante.

Dans le second temps, la femme se retrouve bien malgré elle engloutie dans ce que nous avons qualifié de « surtravail » ou double journée. Où, en plus de consacrer un certains nombres d'heures obligatoires au travail, elles doivent également en consacrer tout autant (voir plus parfois) à la sphère domestique comprenant : les enfants et personnes dont elles ont la responsabilité (personnes âgées ou handicapées), les tâches ménagères et le temps disponible pour le conjoint. Ce qui au final peut clairement leur desservir au niveau de l'aspect professionnel, et les pousser à plus long terme peut-être, à faire des choix tels que : un temps partiel ? moins d'enfants ou plus d'enfants ? comment faire garder les enfants ? etc...

Enfin, toutes ces questions pouvaient être évitées si seulement l'implication du père dans la sphère domestique se faisait davantage ressentir. Mais comme nous l'avons déjà analysé, une forte représentation de la femme au foyer a traversé les années et les siècles. Et quand bien même nous luttons contre les inégalités genrées et les stéréotypes qui accentuent et pérennisent ces inégalités, De Singly le synthétise parfaitement en disant que bien que « *les hommes et les femmes restent favorables à l'égalité entre les sexes, que cependant les uns et les autres adhèrent à une norme de l'égalité parentale* ». (De Singly, 2013). Ce qui signifie simplement, qu'une entente dans le couple au niveau de l'égalité de sexe reconnue comme telle, n'est pas significative d'une entente au niveau de l'inégale répartition des devoirs domestiques entre parents.

En illustration le tableau (figure 8) ci-dessous, qui montre un petit sondage d'opinion autour de la division sexuelle du travail et par la même occasion, la répartition des rôles qui peuvent se faire au niveau de la famille. On observe que de peu à peu les mentalités changent légèrement et que même les hommes viennent en soutien au combat contre ces inégalités. Par exemple, 79% des hommes sont *plutôt d'accord* dans le fait qu'aussi bien l'homme que la femme doit contribuer au revenu du ménage. 76 % d'entre eux, sont tout aussi contre (*plutôt pas d'accord*) à ce que, ce ne soit uniquement la femme qui reste à la maison pour s'occuper des enfants. Ce qui peut démontrer assez aisément qu'on tend malgré tout petit à petit à faire disparaître toute une série de mauvais préjugés reliant la femme à la sphère domestique et la privant de ce fait d'un accès plus égalitaire au monde du travail.

Figure 8 – Tableau de données concernant les opinions en matière de division sexuelle du travail (France, 2014)

	en %		
	Femmes	Hommes	Ensemble
Dans l'idéal, les femmes devraient rester à la maison pour élever leurs enfants (1)			
Plutôt d'accord	19	24	22
Plutôt pas d'accord	81	76	78
Ne se prononce pas	0	0	0
Le rôle d'un homme, c'est de gagner l'argent du ménage ; le rôle d'une femme, c'est de s'occuper de la maison et de la famille (2)			
Plutôt d'accord	10	16	12
Ni d'accord ni pas d'accord	14	15	14
Plutôt pas d'accord	77	70	74
Le mari et la femme doivent contribuer l'un et l'autre au revenu du ménage (2)			
Plutôt d'accord	84	79	82
<i>dont tout à fait d'accord</i>	56	47	57
Ni d'accord ni pas d'accord	12	16	14
Plutôt pas d'accord	4	5	5
Lorsqu'elle a un enfant qui n'a pas encore l'âge scolaire, une femme devrait travailler à l'extérieur du ménage... (2)			
À temps plein	14	13	13
À temps partiel	61	58	60
Elle devrait rester à la maison	25	29	27
Pour une famille ayant un enfant qui n'a pas encore l'âge scolaire, quelle est la meilleure façon d'organiser la vie familiale et professionnelle ? (2)			
La mère reste à la maison et le père travaille à temps plein	20	24	22
La mère travaille à temps partiel et le père à temps plein	51	46	48
La mère et le père travaillent tous les deux à temps plein	16	16	16
La mère et le père travaillent tous les deux à temps partiel	13	14	14
Le père travaille à temps partiel et la mère à temps plein	0	1	1
Le père reste à la maison et la mère travaille à temps plein	0	0	0
Si les deux parents sont dans la même situation professionnelle et peuvent bénéficier d'un congé parental rémunéré, comment devrait-il être partagé ? (2)			
La mère devrait prendre la totalité et le père ne devrait pas du tout en prendre	12	17	15
La mère devrait prendre la plus grande partie	36	40	38
Le père et la mère devraient prendre chacun la moitié du temps de congé	51	43	47
Le père devrait prendre la plus grande partie	0	0	0
Le père devrait prendre la totalité et la mère ne devrait pas du tout en prendre	0	0	0
Selon vous, les positions différentes entre les femmes et les hommes dans la vie privée et professionnelle s'expliquent-elles... (3)			
Plutôt par des raisons biologiques	7	9	8
Plutôt par l'éducation	39	36	38
Autant les deux	34	31	33
Pour d'autres raisons	11	17	14
Ne sait pas	8	6	7

Champ : France métropolitaine ; personnes de 18 ans ou plus (1) (2), personnes de référence des ménages et conjoints (3).
Sources : Drees, Baromètre d'opinion, 2014 (1) ; GESIS-Leibniz Institute for the Social Sciences, International Social Survey Programme : Family and Changing Gender Roles IV - ISSP 2012 (2) ; Insee, enquête de conjoncture auprès des ménages (Camme), plate-forme Opinions sur la place des hommes et des femmes dans la société, septembre 2014 (3).

Source – Données d'enquêtes – Opinions sur la place des hommes et des femmes dans la société - Insee (2014).

Je terminerais cependant par un point important soulevé par De Singly, qui dit qu'à l'heure actuelle : « l'on est passé d'un contrat de quasi-exclusivité à un « partage à dominante » : le père reste défini d'abord par son travail professionnel et la mère d'abord par son rôle parental » (De Singly, 2013). Ce qui signifie que le chemin sera encore bien long pour tenter d'éradiquer ces inégalités sociales que subissent les femmes.

Cependant comme l'a dit Marc Bessin : « *le temps et la maîtrise que l'on peut avoir demeurent plus que jamais un attribut de pouvoir* ». (Bessin,2013).

CHAPITRE III : LE PLAFOND DE VERRE

L'intérêt pour le plafond de verre, ici, fait partie intégrante de ce qu'il nous faut pour comprendre réellement toute la problématique concernant l'impact des stéréotypes sur la l'emploi et le travail rémunéré des femmes, et saisir jusqu'à quel point les obstacles sont nombreux pour la femme tout au long de sa vie professionnelle.

Comme nous le verrons en détail lorsqu'il nous faudra définir le plafond de verre, ce dernier représente un défi colossal pour les organisations, mais encore davantage pour les professionnels des Ressources Humaines.

1. Définition

La définition du plafond de verre est très simple, telle l'image qu'elle inspire, elle est décrite comme étant « *une barrière si subtile qu'elle est transparente et pourtant si forte qu'elle empêche les femmes et les minorités d'accéder à la hiérarchie managériale* » (Morrison, White & Van Velsor, 1992). Cette même définition sera légèrement nuancée par Jacqueline Laufer, qui en dira donc qu'elle représente « *l'ensemble des obstacles visibles ou invisibles que rencontrent les femmes quand il s'agit d'accéder à la sphère du pouvoir aux niveaux supérieurs des hiérarchies organisationnelles* » (Laufer, 2003).

En se rapprochant davantage des définitions précitées, nous constatons qu'on parle d'« *obstacles* » et même de « *barrières* », dans le premier cas ils apparaissent « *visibles ou invisibles* » et dans le second elles sont complètement « *transparentes* ». Mais ce dans quoi, elles représentent un défi majeur, c'est dans le fait d'empêcher les femmes et/ou des minorités d'accéder à des sphères supérieurement hiérarchiques de l'organisation.

Au final, peu importe la définition toutes deux se rejoignent dans le sens où le plafond de verre est perçu négativement par les femmes présentes au sein des organisations, dans le sens où cela leur porte préjudices.

2. Constat des femmes au travail : réelle problématique sociétale et organisationnelle

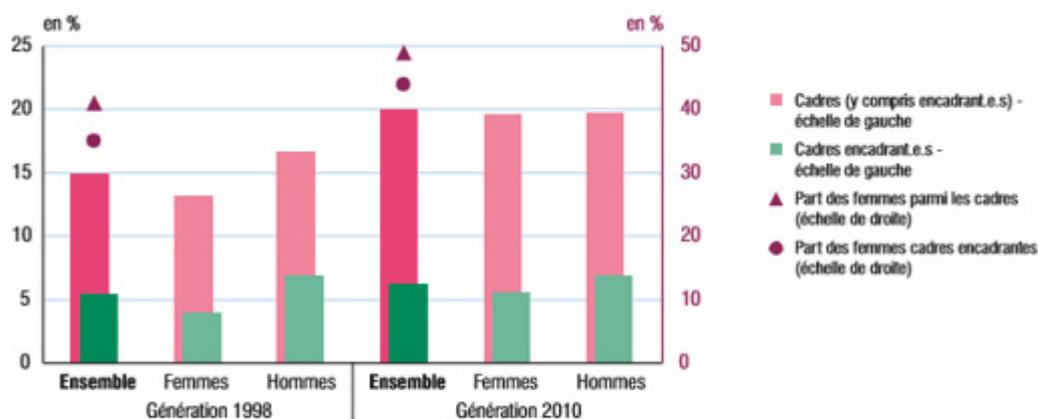
La problématique du plafond de verre demande à ce qu'on s'y consacre objectivement dans un but commun d'égalité professionnelle ¹⁷ recherché. En effet, elle pose la question du comment trouver des solutions de manière durable au sein des organisations, alors qu'elles même reproduisent indirectement les inégalités présentes au sein de la société ?

¹⁷ Voir la définition dans le lexique p.39-40

Dans le premier chapitre, nous avons évoqué la problématique des comportements discriminatoires et des préjugés faisant défaut aux femmes au sein de la société. Eh bien, il va de soi qu’au sein du milieu professionnel, ces dernières ne sont pas non plus épargnées.

En illustration du phénomène, la figure 9, montre la comparaison entre deux génération de femmes cadres et des cadres encadrants en France, trois ans après la sortie de leurs études initiales.

Figure 9 – Graphe concernant la part de cadres et des cadres encadrant-e-s parmi les personnes en emploi en 2001 et 2013, trois ans après la sortie de la formation initiale.



Champ : France métropolitaine, jeunes en emploi trois ans après la sortie de formation initiale, champs comparables.
 Lecture : 13 % des jeunes femmes sorties du système éducatif en 1998 et en emploi en 2001 sont cadres contre 17 % des jeunes hommes. Les femmes représentent 41 % des cadres de cette génération de sortant.e.s.
 Source : Céreq, enquêtes Génération 1998 et 2010.

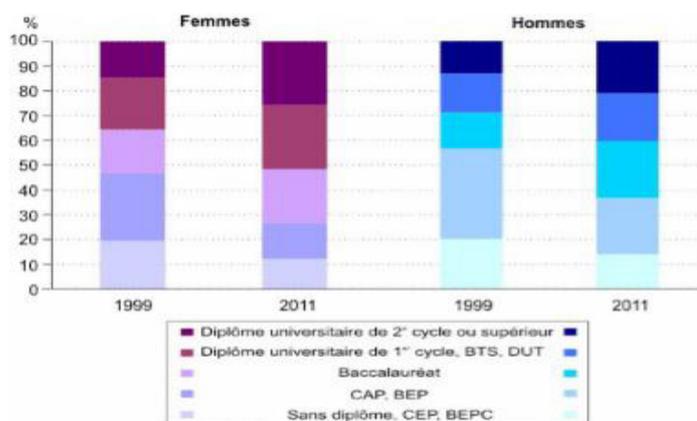
Source – Données d’enquêtes – Insee - Génération (1998 et 2010).

Force est de constaté que malgré une évolution importante du nombre de femmes cadres et cadres encadrantes de la génération 1998 à celle de 2010, le pourcentage de femmes reconnu comme tel reste inférieur à celui de l’homme. En effet, pour la génération 1998, on compte 4% de femmes cadres encadrantes depuis 2001 contre 6% d’hommes cadres encadrants pour la même période. Ceci étant dit l’écart tend à se résorber, car on passe à 6% de femmes cadres encadrantes pour la génération 2010 contre 7% d’hommes de la même catégorie.

Les deux graphes suivants (figures 10 et 11), démontrant le quid du paradoxe :

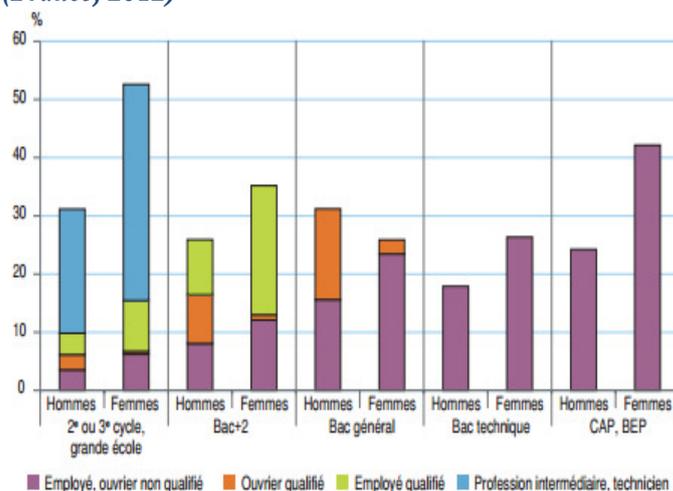
Figure 110 – Graphique représentant la répartition par sexe des diplômes obtenus,

Diplôme le plus élevé obtenu



Champ : individus âgés de 25 à 34 ans habitant en Auvergne - Rhône-Alpes.
Sources : Ministère de l'éducation nationale, Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche

Figure 101 – Graphique représentant les types d'emplois obtenus selon les diplômes, comparaison entre les hommes et les femmes, Languedoc – Roussillon – Midi – Pyrénées (France, 2012)



Champ : actifs occupés de 15 à 64 ans (hors étudiants, retraités, exploitants agricoles, artisans, commerçants et chefs d'entreprise)
Source : Insee, recensement de la population 2012

On constate dans les deux cas, qu'à l'heure actuelle, les femmes sont bien plus instruites et qualifiées que les hommes ne peuvent l'être. Qu'elles tendent donc, de par leurs formations professionnelles, à s'élever dans la classe sociale. Si le premier graphique montre effectivement une plus grande tendance à la formation pédagogique chez les femmes que les hommes. Le second, à droite quant à lui, vient y apporter un élément complémentaire où, bien que l'on montre qu'il y a environ 5% de femmes contre 2% d'hommes qui sont détenteurs de diplômes du second voire du troisième cycle en grandes écoles, se sont ces mêmes femmes qui sont majoritairement confinées dans des métiers à professions intermédiaires par rapport aux hommes. Ce qui démontre donc bien, que malgré leurs niveaux de qualifications, le *déclassement*¹⁸ des femmes persiste dans le milieu professionnel.

Jacqueline Laufer, explique dans *femmes et carrières la question du plafond de verre*¹⁹, que les femmes sont touchées par le plafond de verre par le biais de deux éléments importants. Le premier qui maintient ce fameux plafond de verre, en regard du « retard historique » des femmes dans l'accès à l'éducation et aux diplômes. Où, comme le retard s'est fait sentir depuis leurs formations scolaires, il était normal qu'on ne retrouvait que très rarement des femmes dans les sommets hiérarchiques des organisations professionnelles. Tandis que le second, pouvant expliquer en

¹⁸ Voir la définition dans le lexique p39-40

¹⁹ p.119 (2004)

partie le phénomène du *déclassement*, où l'auteure mais en garde contre des pratiques et normes organisationnelles ayant contribué à la construction du plafond de verre. En effet, elle explique que les organisations fonctionnant autour des valeurs de la « méritocratie » et, qui engagent des femmes de mieux en mieux formées gravant les échelons petits à petits. Ce sont ces mêmes organisations, qui reproduisent le même système sexué que l'on retrouve dans la société, au travers des normes dominantes calqués sur des modèles masculins au niveau du management. Ce qui signifie qu'en plus de la sphère familiale et sociale, les femmes subissent des comportements dits « discriminatoires », également au sein de la sphère professionnelle.

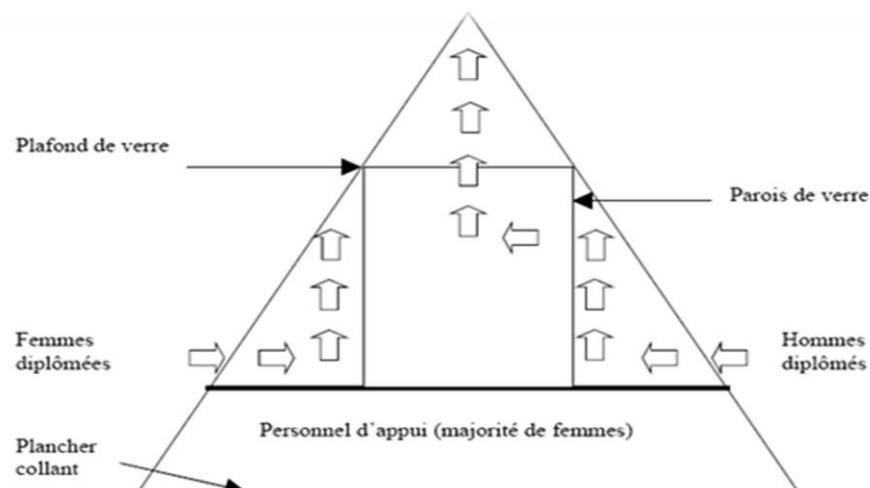
La même auteure, ira jusqu'à dire qu'il serait plus judicieux de « remplacer le terme « *plafond de verre* » par celui de « *régimes d'inégalités* » » (Laufer, 2012). Ce qui pose donc la question de savoir par la suite comment feront les professionnelles des Ressources Humaines pour pallier aux inégalités que l'on retrouve au sein des organisations, sachant que de tels comportements discriminatoires et inégalitaires sont reproduits à partir du modèle sociétal actuel ?

3. Quelques variantes : *Parois de verre et plancher collant*

Dans le cadre du concept de plafond de verre, ce dernier s'est vu attribué une série d'autres termes différents, au cours de l'histoire. Tantôt, on entendra parler de : mur de verre (« *glass walls* » en anglais) ; ou « parois de verre », ou encore « plancher collant » et « ciel de plomb ». Tous ces termes sont pour certains des synonymes, tandis que pour d'autres il existe une légère nuance.

Grâce au schéma (figure 12) ci-dessous ce que nous pouvons analyser, c'est que l'organisation est traversée par des segmentations dans deux sens différents : une segmentation horizontale²⁰ et une autre verticale.

Figure 12 – Schéma représentatif de la trajectoire des hommes et des femmes selon structure hiérarchique organisationnelle



²⁰ Voir les deux définitions de ségrégations horizontales et verticales dans le lexique à la page 40.

Comme le définit Alex Alber dans « un plafond de verre plus bas dans la fonction publique », le « *plancher collant*²¹ » est reconnu comme étant également une limite mais, dont les perspectives d'ascension des femmes est limitée (Alber, 2013).

Pour Paola Cappellin, le terme de « *parois de verre*²² » ou encore son synonyme : le « *mur de verre* » (en anglais *glass walls*), met en évidence une existence de filtres qui favorisent l'exclusion et la différenciation des chances, et qui sont variables et différents selon le secteur économique (Cappellin, 2010). Ainsi, si l'on peut dire les choses autrement, le terme de « *parois de verre* » permet d'illustrer le phénomène de la ségrégation horizontale et comme l'explique les auteurs « des femmes cadres et dirigeantes d'entreprise en Europe », l'on voit que la ségrégation horizontale des filières de formation persiste. Les femmes restent sous-représentées dans certaines filières techniques comme (l'ingénierie, les mathématiques, etc...)²³ (Blanchard, Le Fleuvre et Mesto, 2009). Mais comme on l'a également vu, notamment au travers des explications sur le *care*, les femmes sont à l'inverse également surreprésentées dans certains domaines et donc en amont dans certaines filières de formations également, telles que : infirmière, formation ménagère, etc...

Cet aspect d'analyse autour de la formation, comme déjà illustré dans les points précédents, sont des déterminants ou des éléments qui favorisent les phénomènes du plafond de verre et ces déclinaisons : en l'occurrence ici le mur de verre.

Concernant la notion de ciel de plomb, il semble assez aisé à comprendre au même titre que celui du plafond de verre. Car oui, ces deux termes sont des synonymes voulant donc dire qu'une barrière invisible empêche les femmes d'atteindre les sommets hiérarchiques de pouvoir au sein des organisations.

4. Les outils de la GRH contre le plafond de verre

Bien entendu, nous ne pourrions pas dans ce mémoire, faire l'étalage de toutes les mesures prises par les professionnels des Ressources Humaines dans la but d'éradiquer, ou du moins de tenter l'éradication, de toutes les discriminations professionnelles présentes dans le monde du travail. En effet, la sphère professionnelle est touchée par de nombreuses inégalités de traitement au niveau de la rémunération, de la formation, l'affectation, la qualification, la classification, la promotion professionnelle ou encore les mutations (Lemière & Silvera, 2012). Donc autant d'orientations investies par du personnel des départements des ressources humaines.

²¹ Alex Alber, dans « un plafond de verre plus bas dans la fonction publique ? : Un comparaison public/privé de l'accès aux femmes au fonction d'encadrement ». in Travail, genre et société n°30 – Novembre 2013. p.135.

²² Plafond, parois de verre ou ciel de plomb ? De la persistance des inégalités. In Cahiers du Genre n°48/2010. p.36.

²³ Soline Blanchard, Nicky Le Fleuvre, Milka Metso, « les femmes cadres et dirigeantes d'entreprises en Europe : de la sous-représentation aux politiques de promotion de l'égalité dans la prise de décision économique ». in Informations sociales 2009/1 n°151. p.74-75

Une question également très importante que nous nous sommes posés, était de savoir si ces discriminations menant donc au phénomène du plafond de verre, n'étaient que l'unique fruit d'une reproduction des inégalités sociales au sein du monde professionnel ? Pour cela, Bénédicte Berthin-Mouroit & Catherine Laval, nous explique dans leur article, que très souvent les pratiques mises en place pour tenter de rétablir un équilibre entre les hommes et les femmes ne sont pas souvent égales, pour la bonne et simple raison que les entreprises sont investis par une division sexuelle des rôles très forte et difficilement combattable. Mais tout cela, nous le savions déjà. Par contre, ce que nous ignorions, c'est que la stigmatisation du rôle de la mère et certains comportements féminins sont souvent des canaux implicites qui continuent de maintenir ces inégalités de traitement, et de fait, empêcher les femmes de pouvoir s'élever à des postes hiérarchiquement supérieurs²⁴ (Bertin-Mouroit & Laval, 2006).

C'est donc pour cela que certains auteurs se sont penchés sur les solutions possibles à adopter dans un contexte organisationnel très souvent dominé par le modèle de gestion « machiste ». Christine Naschberger, Camilla Quental et Céline Legrand, se sont donc consacrés à établir toute une série de conseils qui pourront de fait, dans la pratique, aider les femmes à briser ce fameux plafond de verre. Les conseils prodigués, sont principalement destinés aux femmes et à leurs employeurs. Dans le cas des femmes, quatre éléments leurs sont proposés à savoir – Pratiquer la négociation durant toute la durée de la carrière ; trouver des appuis interpersonnels à l'interne et à l'externe ; créer et entretenir ses réseaux mixtes et non mixtes²⁵ et enfin décoder les règles de l'avancement dans l'organisation et se mettre en avant²⁶. En ce qui concerne les employeurs, quatre conseils sont également mentionnés – Adopter des programmes de gestion des carrières et de la relève et promouvoir leur utilisation par les femmes cadres ; déployer une culture et des valeurs de gestion favorables à la mixité ; encourager les femmes à rejoindre des réseaux de cadres et de professionnels internes et externes et enfin, aider les femmes cadres à mieux concilier leur vie professionnelle et familiale. (Naschberger & al, 2012).

Enfin, bien que nous parlions principalement des pratiques RH dans la lutte contre le plafond de verre, nous jugions utile de préciser que certaines politiques publiques ont également travaillé dans ce sens. La Commission Européenne, s'est également attelé à la lourde tâche de pouvoir aider la femme dans son ascension professionnelle au travers certaines mesures, comme par exemple la « feuille de route pour l'égalité²⁷ », qui impose aux pays membres et leurs entreprises de « promouvoir la participation des femmes et des hommes sur un pied d'égalité à la prise de

²⁴ Bénédicte Bertin-Mourto & Catherine Laval, « briser le plafond de verre : un travail de longue haleine », l'Expansion Management Review 2006/2 (N°121), p.48-53.

²⁵ Car le fait de développer et d'entretenir son réseau, est un levier essentiel dans la progression de carrière.

²⁶ Les femmes doivent se mettre en avant et faire la promotion d'elles-mêmes.

²⁷ Cette feuille de route établie en 2006.

*décision*²⁸ ». (Blanchard, Le Feuvre & Mesto, 2009). Bien sûr d'autres mesures s'y sont rajoutés par la suite.

Si nous mettons en scène l'importance du rôle des politiques publiques, c'est tout simplement parce que Jacqueline Laufer, nous a rappelé que deux lois fondamentales ont vu le jour dans le sens d'une reconnaissance de l'égalité professionnelle – la loi du 13 juillet 1983, appelée loi « Roudy » sur l'égalité professionnelle et celle du 9 mai 2001 (loi « Génisson » sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes²⁹. (Laufer,2014).

²⁸ Soline Blanchard, Nicky Le Feuvre & Milka Metso, « Les femmes cadres et dirigeantes d'entreprise en Europe : De la sous-représentation aux politiques de promotion de l'égalité dans la prise de décision économique », Informations sociales 2009/1 (N°151). p.75

²⁹ P.24

CONCLUSION GENERALE

Ce dernier chapitre nous permet donc synthétiser toutes les observations faites au regard de notre problématique de recherche. Nous tentons de savoir *quels étaient les impacts des stéréotypes de genre sur l'emploi et le travail rémunéré des femmes.*

Nous allons donc tenter de répondre à la question. Dans un premier temps, nous ferons toute une série de constats généraux à ce propos. Ensuite, nous terminerons par quelques perspectives ou d'éventuelles pistes de solutions à explorer.

1. Situation générale

Trois grands constats concernant les impacts des stéréotypes de genre sont à observer.

Dans un premier temps, comme nous l'avons déjà mentionné à plusieurs reprises, les stéréotypes de genre vont bien au-delà de la perception sexuelle de l'homme et de la femme. Dans ce cas-ci, nous parlerons même de représentations de rôles sociaux qu'incarnent les uns et les autres, sachant que ces derniers sont durement ancrés dans notre société. De plus, ces stéréotypes vont bien induire des comportements discriminatoires, nous l'avons également posé en hypothèse de départ. Maintenant, ces stéréotypes posent la question de la réalité. De quelle manière impactent-ils le milieu professionnel et familial?

C'est là que nous arrivons au premier constat empirique se rapportant à l'environnement domestique. Les rôles sociaux que la société attribue aux femmes empêchent ces dernières de poursuivre leurs désirs de vie active. Pourquoi existerait-il une incompatibilité entre leur rôle de mère/conjointe et celle de femme active ? En nous posons cette question, nous n'avons pas pu relever la problématique que, ces dernières restent, bien malgré elles, sensiblement dépendantes de leurs conditions de femmes au foyer quand il s'agit de la sphère domestique. Pour diverses raisons telles que les enfants ou certains membres de leur famille dont elles auraient la responsabilité, ces derniers vont faire en sorte que les femmes réduisent presque automatiquement et naturellement leur temps de travail afin de pouvoir assumer ce 'devoir' domestique qu'on leur a attribué par définition, à cause des stéréotypes de genre auxquels elles sont confrontées quasi quotidiennement. Cette tendance presque systématique à « s'effacer » en faveur de la sphère domestique aura pour conséquence de leur porter préjudice dans l'approfondissement de leur vie professionnelle, et même lorsqu'elles souhaiteront développer une carrière professionnelle. On pourra d'ailleurs expliquer ce phénomène par le simple fait que le temps que ces femmes consacrent à la sphère domestique correspond inévitablement à du temps en moins qu'elles auront pour l'emploi.

Enfin, le deuxième et dernier constat est pratiquement comparable au précédent. En effet, dans le milieu organisationnel, les femmes ne sont pas plus épargnées par la

problématique des stéréotypes de genre. Le plafond de verre, parfaite illustration du fléau que représentent les rôles sociaux de genres, est perçu par les femmes comme une problématique insurmontable dans le monde de l'entreprise. Ce dernier fonde toute sa culture organisationnelle autour des modèles de gestion de type « paternaliste » et « machiste ». En d'autres termes, le monde de l'entreprise a quant à lui également implicitement et inconsciemment intégré dans ses mœurs et habitudes, les mêmes préjugés sociaux véhiculés dans la société au sujet des femmes. Ce qui aura donc pour conséquences directes, d'empêcher les femmes d'avoir accès à des postes hiérarchiquement supérieurs et de fait, d'avoir une prise de vue et un pouvoir de décision au sein des entreprises, tout aussi important que leurs homologues masculins. Une seconde conséquence directe sera que ces mêmes préjugés confineront également la femme, dans des métiers que l'on pourrait qualifier de « typiquement féminins », par exemple les métiers d'accueils, de garde d'enfants, et autres métiers liés aux soins des personnes. Ce qui nous permettra alors de conclure qu'au sein même du monde des organisations, il est aujourd'hui très difficilement envisageable que, la gent féminine puisse prendre une place « différente » de celle qu'on lui reconnaît parce qu'indirectement les attributs sociaux que l'on a toujours associés à la femme, depuis des siècles, jouent en sa défaveur dans le milieu professionnel.

2. Perspectives et pistes de solutions

Après de tels constats, nous pourrions donc nous poser la question de savoir où se situe l'égalité professionnelle dans tout cela ? Et surtout, comment faire pour y tendre au maximum ?

Comme nous l'avions mentionné au cours de ce mémoire, l'égalité professionnelle est un concept qui a déjà fait l'objet de quelques recherches et productions écrites scientifiquement reconnues. Jacqueline Lauffer, en a même fait le titre de l'un de ses livres, dans lequel elle n'oublie pas de nous dire que cette notion a déjà fait l'objet de deux lois inscrites et reconnues en droit belge et international.

Donc, dans une suite logique, nous serions tentés de nous demander : *comment se fait-il que malgré l'existence de telles lois ayant pour la plupart un caractère contraignant, dans la réalité des faits, les inégalités subies par les femmes persistent malgré tout ?* Qu'elles soient d'ordres professionnels, salariaux, sociaux, politiques, ou économiques, elles suscitent encore de nombreuses interrogations quant aux mesures possibles de luttes à mettre en place au sein des trois niveaux de la société (macro, méso et micro).

Enfin, bien que les réponses à toutes nos questions soient encore bien loin de pouvoir être apportées, il serait tout de même intéressant de terminer sur une note positive. Celle-ci s'inscrivant, dans le récent phénomène qu'est la prise de conscience des femmes quant au fait qu'elles soient les seules à pouvoir réduire l'impact que représente l'énorme handicap que sont les stéréotypes de genre. De fait, en travaillant

en amont du problème, elles ont pu dégager quelques pistes intéressantes quant à la manière de traiter certains problèmes organisationnels, par exemple : le système de mentorat ou de parrainage. Ce dernier incite les femmes à développer des réseaux relationnels et professionnels, ce qui leur permettrait à long terme de pouvoir avoir une plus grande visibilité dans le monde des entreprises. Ceci restant bien entendu une piste explorée en amont et une manière pour elles de pouvoir développer une plus grande indépendance au travail, qui se baserait principalement sur leurs compétences professionnelles.

BIBLIOGRAPHIE

- ✚ ALBER Alex, dans « *un plafond de verre plus bas dans la fonction publique ? : Un comparaison public/privé de l'accès aux femmes au fonction d'encadrement* ». in Travail, genre et société n°30 – Novembre 2013. p.135
- ✚ BARRIERE-MAURISSON Marie-Agnès, « *La division familiale du travail : la vie en double* », Presses Universitaires de France, 1992. p 35-53.
- ✚ BARRIERE-MAURISSON Marie-Agnès, « *L'articulation entre la vie professionnelle et la vie familiale* ». In DORES (Ed.). *L'emploi des femmes* (pp.163-165). Paris : La Documentation Française.
- ✚ BAUDRY Sonia & FILLION Stéphanie, « *La conciliation vie professionnelle/vie privée : Quels outils pour les politiques publiques ?* », Regards croisés sur l'économie 2014/2 (n°15), p.245-250.
- ✚ BLANCHARD Soline, LE FEUVRE Nicky, METSO Milka, « *les femmes cadres et dirigeantes d'entreprises en Europe : de la sous-représentation aux politiques de promotion de l'égalité dans la prise de décision économique* ». in Informations sociales 2009/1 n°151. p.74-75
- ✚ BERTIN-MOUROT Bénédicte & LAVAL Catherine, « *Briser le plafond de verre : un travail de longue haleine* », *l'Expansion Management Review* 2006/2 (N°121), p.48-53.
- ✚ BESSIN Marc, « *Temporalités, parcours de vie et de travail* », In Travail et genre dans le monde : l'état des savoirs [sous la direction de MARUANI Margaret], La Découverte (2012).
- ✚ BURRI Susanne, « *La conciliation de la vie professionnelle, privée et familiale. L'approche juridique de l'Union Européenne* », *Revue de l'OFCE* 2010/3 (n°114), p.213-236.
- ✚ Bureau International du Travail, *Rapport sur « la promotion des femmes aux postes de décisions »*, 1997.
- ✚ BUSCATTO Marie & MARRY Catherine, « *« Le plafond de verre dans tous ses éclats »*. *La féminisation des professions supérieures au XXe siècle* », dans Science Direct, *Sociologie du travail* 51 (2009) 170-182.
- ✚ CACOUAULT Marlaine, « *Variations sur les métiers féminins et masculins* », dans MARUANI Margaret [Sous la direction de] *Les nouvelles frontières de l'inégalité : Hommes et femmes sur le marché du travail*, Paris : La Découverte, 1998 (Recherches).
- ✚ CAPPELLIN Paola, « *Plafond, parois de verre ou ciel de plomb ? De la persistance des inégalités* ». In *Cahiers du Genre* n°48/2010. p.36

- ✚ CHAUBAUD Danielle, CHENAL Odile, FOUGEYROLLAS Dominique & SHAW Ghislaine, « *travail domestique, travail salarié et temps quotidien* ». In Les femmes et la question du travail. Presses universitaires de Lyon (1984). p.111-119.
- ✚ COMMAILLE Jacques, « *Les stratégies des femmes : Travail, famille et politique* », dans Editions La Découverte, 1993.
- ✚ CORNET Annie et BONNIVERT Stéphanie, « *Leadership et genre* », dans CORNET Annie, LAUFER Jacqueline et BELGHITI-MAHUT Sophia [coordonné par], GRH et Genre : Les défis de l'égalité hommes-femmes, Paris : Vuibert, 2012. P125-137.
- ✚ CORBEIL Christine et DESCARRIES Francine, « *D'espairs et de réalités : les stratégies de conciliation des mères en emploi* », dans SOARES Angelo [Sous la direction de] Stratégies de résistances et travail des femmes, Harmattan Inc, 1997.
- ✚ CRESSON Geneviève , « *Le care : Soins à autrui et objet de controverses* », Travail, genre et sociétés n°26. La Découverte. pp.195-198.
- ✚ DE KONINCK Maria, « *Le travail des femmes à travers le prisme de la continuité* », dans SOARES Angelo [Sous la direction de] Stratégies de résistances et travail des femmes, Harmattan Inc, 1997.
- ✚ DE SINGLY François, « *L'enfant comme obstacle à l'égalité professionnelle* » In Travail et genre dans le monde : l'état des savoirs [sous la direction de MARUANI Margaret], La Découverte (2012).
- ✚ Département Etudes et Recherches de l'Apec, « *Mobilité professionnelle des cadres : écarts entre hommes et femmes* », dans Rapport d'enquête publié le 08 Mars 2012.
- ✚ Le « Dictionnaire du travail », Presses universitaires de France (2012).
- ✚ Encyclopédie des Ressources Humaines : Théories, instruments, méthodes, auteurs. Vuibert (2012).
- ✚ FRADER Laura L., « *Le travail dans les études de genre* » In Travail et genre dans le monde : l'état des savoirs [sous la direction de MARUANI Margaret], La Découverte (2012).
- ✚ GALERAND Elsa & KERGOAT Danièle, « *Le travail comme enjeu des rapports sociaux (de sexe)* » In Travail et genre dans le monde : l'état des savoirs [sous la direction de MARUANI Margaret], La Découverte (2012).
- ✚ FUSULIER Bernard, « *L'entreprise et l'articulation travail/famille : transformations sociétales, supports institutionnels et médiation organisationnelle* ». [Avec la collaboration de GIRALDO Silvia & LALOY David]. In Presses universitaires de Louvain. 2008.

- ✚ HIRATA Helena, « *Division sexuelle du travail : Etat des connaissances* », dans SOARES Angelo [Sous la direction de] *Stratégies de résistances et travail des femmes*, Harmattan Inc, 1997.
- ✚ HIRATA Helena & KERGOAT Danièle, « *La division sexuelle du travail revisitée* » dans MARUANI Margaret [Sous la direction de] *Les nouvelles frontières de l'inégalité : Hommes et femmes sur le marché du travail*, Paris : La Découverte, 2013 (Recherches).
- ✚ LANQUETIN Marie-Thérèse, « *L'Egalité professionnelle : le droit à l'épreuve des faits* », dans MARUANI Margaret [Sous la direction de] *Les nouvelles frontières de l'inégalité : Hommes et femmes sur le marché du travail*, Paris : La Découverte, 1998 (Recherches).
- ✚ LANQUETIN Marie-Thérèse, « *Le droit à la non-discrimination en Europe* » In *Travail et genre dans le monde : l'état des savoirs* [sous la direction de MARUANI Margaret], La Découverte (2012).
- ✚ LANDRIEUX-KARTOCHAIN Sophie, « *Les organisations face au plafond de verre* », dans la *Revue Française de Gestion*, avril 2007, 33, 173 ABI/INFORM Collection pg15.
- ✚ LAUFER Jacqueline, « *Le plafond de verre : un regard afro-américain* » In *Travail et genre dans le monde : l'état des savoirs* [sous la direction de MARUANI Margaret], La Découverte (2012).
- ✚ LAUFER Jacqueline, « *Egalité professionnelle, diversité et lutte contre les discriminations* », In *Travail et genre dans le monde : l'état des savoirs* [sous la direction de MARUANI Margaret], La Découverte (2012).
- ✚ LAUFER Jacqueline, « *Entre sphère publique et sphère privée : les enjeux des droits des femmes* », dans MARUANI Margaret [Sous la direction de] *Les nouvelles frontières de l'inégalité : Hommes et femmes sur le marché du travail*, Paris : La Découverte, 1998 (Recherches).
- ✚ LAUFER Jacqueline, « *Femmes et carrières : la question du plafond de verre* », dans la *Revue française de gestion* 2004/4 (n°151), p.117-127.
- ✚ LAUFER Jacqueline, « *Les politiques des entreprises en matière de plafond de verre* », dans *Santé, Société et Solidarité*, n°1, 2008. De l'Egalité de droit à l'égalité de fait : Françaises et Québécoises entre législation et réalité. pp.49-57.
- ✚ LAUFER Jacqueline & MULLER Pierre, « *Le plafond de verre dans l'administration, enjeux et démarches de changement* », dans *Politiques et management public* Vol28/2 | 2011.
- ✚ MARRY Catherine et al., « *Le genre des administrations. La fabrication des inégalités de carrière entre hommes et femmes dans la haute fonction publique* », dans la *Revue française d'administration publique* 2015/1 (n°153), p.45-68.

- ✚ MOLINIER Pascale, dans « *Le travail du care* », Le genre du Monde, Editions La Dispute (2013).
- ✚ NASCHBERGER Christine, QUENTAL Camilla et LEGRAND Céline, « *Le parcours de carrière des femmes cadres : pourquoi est-il si compliqué et comment le faciliter ?* », dans Gestion 2012/3 (Vol.27), p.33-40.
- ✚ ROY Chantal , « *De la conciliation emploi-famille à une politique des temps sociaux* » [sous la direction de Diane-Gabrielle Tremblay]. Presses de l'Université du Québec (2005). P.177.
- ✚ ROZE Xavier, « STÉRÉOTYPES SOCIAUX ». In Universalis éducation [en ligne]. Encyclopædia Universalis, consulté le 1 avril 2017.
- ✚ SANCHEZ-MAZAS Margarita, « « *Ce poste n'est pas fait pour moi !* » : *L'impact de la norme de genre et de la culture organisationnelle sur la mobilité professionnelle ascendante* », dans Les Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale 2005/3 (n°67-68), p.101-112.
- ✚ SCHREIBER Caroline & TOMA Claudia, « *Identité, genre et représentations : apport de la psychologie sociale à la compréhension des phénomènes liés à la mixité* ». (2006).
- ✚ SOBOTA Helga, « *la mise en place du travail ménager en France milieu 18e et milieu 19e : du rôle traditionnel de la femme » à la ménagère* ». In Les femmes et la question du travail. Presses Universitaires de Lyon (1984). p.76-84.
- ✚ THEBAUD Françoise, « *Le féminisme et la question du travail, hier, aujourd'hui* ». In Travail et genre dans le monde : l'état des savoirs [sous la direction de MARUANI Margaret], La Découverte (2012).
- ✚ TROGER Anne-Marie, « *La mère au travail à la chaîne : structuration d'un prolétariat féminin « taylorisé » par le régime Nazi* ». in Les femmes et la question du travail. Presses Universitaires de Lyon (1984). pp.49-61.
- ✚ VERON Jacques, « *Le monde des femmes : inégalité des sexes, inégalité des sociétés* », dans Editions Du Seuil, Janvier 1997.

LEXIQUE

Care : le travail des soins aux personnes.

Déclassement : « *Le déclassement, c'est-à-dire le fait d'occuper un poste de niveau inférieur à celui auquel on pourrait prétendre compte tenu du niveau de diplôme*³⁰ » (Tornerio, 2016)

Discrimination : « *on parle de discrimination lorsqu'une personne ou un groupe qui dispose d'une caractéristique déterminée est traité(e) d'une façon moins favorable que des personnes ne disposant pas de cette caractéristique* ». (Institut pour l'égalité des femmes et des hommes)³¹.

Discrimination : « *représente un comportement négatif à l'égard d'un exogroupe (i.e. le groupe auquel on n'appartient pas) envers lequel nous entretenons des préjugés* ». (Schreiber & Toma, 2006).

Discrimination directe : « *Lorsque, dans une situation similaire, une distinction directe est faite entre des personnes en raison de leur sexe, d'une grossesse ou de leur genre* ». (Institut pour l'égalité des femmes et des hommes).

Discrimination indirecte : « *lorsqu'une disposition, mesure ou pratique apparemment neutre nuit particulièrement à des personnes caractérisées par un critère protégé, par rapport à d'autres personnes ne possédant pas ce critère, et ce sans aucune justification légale* ». (Institut pour l'égalité des femmes et des hommes).

Division du travail : « *valeurs respectives qu'une société, à un moment de son histoire, accorde aux différents métiers, activités professionnelles, ainsi qu'à ceux qui les assument* ». (Pillon & Vatin, 2012).

Egalité professionnelle : « *L'ensemble des normes juridiques et conventionnelles, des politiques et des actions visant à instaurer une plus grande égalité entre les femmes et les hommes dans la sphère professionnelle*³² » (Laufer, 2014)

Genre : « *un système de pouvoir qui construit des divisions hiérarchiques entre les hommes et les femmes et les systèmes de valeurs qui leur sont associés (masculin/féminin). Système dynamique et interdépendant ou relationnel. Qui permet de casser la binarité des catégories hommes/femmes ; masculin/féminin, et de prendre au sérieux l'atténuation voire la disparition de son effet prédictif sur les destinées des individus* » (Marry, 2012).

³⁰ Martine Tornerio, dans Insee *Analyses Languedoc-Roussillon-Midi-Pyrénées* n°20, avril 2016.

³¹ NB : une législation protège quatre groupes ayant des critères bien spécifiques : le sexe, la grossesse/maternité, le changement de sexe et l'expression de genre/identité de genre.

³² Jacqueline Laufer, dans « *L'Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes* ». La Découverte – collection Repères. Paris, 2014. p.3.

Plafond de verre : « l'ensemble des obstacles visibles ou invisibles que rencontrent les femmes quand il s'agit d'accéder à la sphère du pouvoir aux niveaux supérieurs des hiérarchies organisationnelles » (Laufer,2003)

Psychologie sociale : « étudie la personne en tant que membre d'un groupe social et se propose de définir la dynamique qui permet la construction des identités à partir des représentations ». (Schreiber & Toma, 2006).

Ségrégation horizontale³³ : « concentration des femmes dans certains secteurs d'activité³⁴ ». (Blanchard, Le Feuvre & Metsp, 2009)

Ségrégation verticale³⁵ : « concentration des femmes à certains niveaux de la hiérarchie professionnelle, indépendamment du secteur d'activité concerné³⁶ ». (Blanchard, Le Feuvre & Metsp, 2009)

Stéréotypes : « (Schreiber & toma, 2006) »

Surtravail : « double-tâche »³⁷ (Molinier,2012)

Préjugés : « représentent des attitudes négatives envers un groupe ou ses membres » (Schreiber & Toma, 2006).

³³ La ségrégation horizontale va induire ce qu'on appelle la « parois de verre »

³⁴ Dans les femmes cadres et dirigeantes d'entreprise en Europe : de la sous-représentation aux politiques de promotion de l'égalité dans la prise de décision économique. Informations sociales 2009/1 (n°151), p.72-81.

³⁵ La ségrégation verticale va induire ce qu'on appelle « plafond de verre » ou « plancher collant »

³⁶ Idem que le pt 19.

³⁷ Dans le travail du Care, Pascale Moliner, P. 33



2. Economie du travail



Université Catholique de Louvain

Institut des Sciences du Travail

Master 60



Mémoire

Sur

La situation d'emploi des femmes au sein du marché du travail

« Quelles inégalités socio-économiques peuvent expliquer les différences de statuts observées sur le marché du travail belge entre les hommes et les femmes ? »

TABLE DES MATIERES

TABLE DES MATIERES	2
REMERCIEMENTS.....	3
INTRODUCTION GENERALE.....	4
PARTIE I : Y A-T-IL DES DIFFERENCES DE STATUTS ENTRE LES HOMMES & LES FEMMES AU SEIN DU MARCHE DU TRAVAIL BELGE ?.....	6
1. Choix des indicateurs	8
a) <i>Qu'est-ce que nous cherchons à mesurer ?.....</i>	8
b) <i>Définitions</i>	9
c) <i>Quels types de données seront utilisés ?.....</i>	16
d) <i>Conclusion</i>	18
2. L'analyse des données statistiques	18
a) <i>Les données statistiques</i>	19
3. Quelles sont les conclusions que l'on peut tirer au sujet de la différence de statut entre les hommes et les femmes sur le marché de l'emploi ?.....	34
PARTIE II : LES INEGALITES SOCIO-ECONOMIQUES SELON LA LITTERATURE..	37
1. La littérature scientifique au regard des inégalités socio-économiques.....	37
a) <i>La naissance des inégalités socio-économiques.....</i>	38
b) <i>La ségrégation du marché du travail.....</i>	40
c) <i>Conclusion</i>	41
2. Quelques mesures liées au phénomène.....	42
a) <i>La proportion d'hommes et de femmes par secteurs d'activité.....</i>	42
b) <i>La répartition des métiers par sexe.....</i>	43
3. Conclusion: les inégalités socio-économiques au regards des différences de statuts entre hommes et femmes sur le marché du travail belge.....	44
CONCLUSION GENERALE	45
LEXIQUE.....	47
BIBLIOGRAPHIE	48
ANNEXES.....	50

REMERCIEMENTS

Pour avoir pu accomplir complètement ce travail de mémoire, et dans ce cas-ci le second « Paper » destiné à la partie économique du travail, j'ai eu la chance de pouvoir bénéficier des précieux conseils prodigués par mon promoteur Monsieur Denayer Luc, Professeur invité dans le cours d'Aspects salariaux donné à l'Institut des Sciences du Travail de l'Université Catholique de Louvain.

En commençant ce « Paper », j'avais de nombreux doutes quant à sa réalisation finale et ce qui pourrait en ressortir. Au départ, je parvenais difficilement à entrevoir toute la méthodologie et la rigueur scientifique que demandait une discipline comme l'économie. Ceci dit, grâce au très bon encadrement dont j'ai pu bénéficier de mon promoteur, où ce dernier m'a partagé son expérience ainsi que sa compréhension de la discipline, j'ai pu me recentrer sur l'essentiel et prendre le « bon chemin » afin que ce travail qui symbolise l'aboutissement de mes études soit à la hauteur de ce qu'on me demandait.

Ce sont donc pour toutes ces raisons, que je tiens à remercier Monsieur Denayer pour sa disponibilité, sa patience ainsi que son expérience qui m'ont été largement bénéfiques dans ce travail.

Je terminerai par une brève citation qui m'a inspiré, et qui illustre parfaitement tout mon parcours dans le cadre de cette revue de littérature scientifique.

« Il est bien des choses qui ne paraissent impossibles que tant qu'on ne les a pas tentées »

André GIDE

INTRODUCTION GENERALE

Le marché du travail est un monde complexe qui, de plus, est régit par de nombreuses règles et en proie aux caprices des divers acteurs y gravitant tout autour. Donc, en faire l'état des lieux n'est pas une mince affaire ! Et bien entendu, le marché du travail belge ne fait pas non plus exception.

Après, quand nous parlons d'acteurs présents sur le marché du travail, nous pensons essentiellement aux entreprises, aux pouvoirs publics représentés principalement par l'Etat, ainsi qu'aux ménages. Ces derniers étant exclusivement composés de travailleurs tentant tant bien que mal de s'établir sur un marché en constante évolution. Ce sont donc autant d'hommes et de femmes qui subissent chaque jour les effets des diverses fluctuations économiques, sociales et politiques qui s'imposent au marché du travail belge.

La question existentielle à se poser dans ce cas-ci est, *pourquoi avoir choisi le marché belge ?* Tout l'intérêt pour ce dernier se reflète dans le fait qu'en économie il est primordial de cadrer son analyse. En d'autres mots, il nous est impossible d'expliquer un phénomène économique sans fixer le contexte, la situation ainsi que les protagonistes au cœur de la recherche. Le fait de « cibler » et de « concentrer » notre attention sur une problématique de recherche bien établie et explicite, permet d'autant mieux d'en tirer une série de conclusions tout aussi précises et fidèles face aux résultats observés et analysés en amont.

C'est donc dans ce sens, que nous avons décidé de décomposer la problématique de départ dans deux grandes parties importantes du mémoire.

Dans la première section (partie I), nous prendrons le temps d'expliquer ce que l'on entend par les 'différences de statuts', pour lesquels nous tenterons par la suite d'en faire un état des lieux détaillé afin de pouvoir en tirer une conclusion générale quant à ce que le marché du travail belge nous offre à observer.

La seconde section du mémoire (partie II) sera entièrement dédiée à l'analyse des inégalités socio-économiques qui permettent d'expliquer ces différences de statuts. Nous tenterons de comprendre, et cela, essentiellement aux regards de la littérature ce qui se cachent derrière ces inégalités socio-économiques ? Et en quoi elles influencent sur la différence de statuts des hommes et des femmes, actifs au sein du marché du travail belge.

Enfin, nous clôturerons ce mémoire par une dernière partie entièrement dédiée à la conclusion du travail de recherche. Cette section, nous permettra de mettre un point final concernant toutes les conclusions que nous aurions pu tirer tout au long du mémoire. Tout ceci, dans le seul et unique but de répondre à la question que nous nous sommes posés initialement, à savoir « *Quelles inégalités socio-économiques peuvent expliquer les*

différences de statuts observées sur le marché sur le marché du travail belge entre les hommes et les femmes ? ».

PARTIE I : Y A-T-IL DES DIFFERENCES DE STATUTS ENTRE LES HOMMES & LES FEMMES AU SEIN DU MARCHE DU TRAVAIL BELGE ?

Le milieu professionnel et particulièrement le marché du travail est tellement vaste et complexe à la fois, qu'il nécessite que l'on puisse en faire une analyse détaillée et précise. Cependant, dans le cadre de ce travail de mémoire cela tiendrait de l'ordre de l'irréalisable d'en faire une analyse aussi poussée pour la simple et bonne raison que nous sommes limités par la problématique de recherche posée initialement.

Dans cette partie du mémoire et en regard avec la question de départ, nous allons tenter de savoir s'il y a bien une différence de statuts entre les hommes et les femmes au sein du marché du travail ? Et dans le cas où cela s'avère être positif, nous tenterons de comprendre pourquoi ?

Mais avant toutes choses, qu'entendons-nous par statut ? Que peut-il bien signifier ? Quelles problématiques se cachent derrière cette notion ? En quoi est-ce important pour nous d'en saisir le sens ?

En sociologie du travail, on peut comprendre le statut en termes de « statut social ». Mais qu'en est-il exactement ? Dans une revue française, Margaret Maruani³⁸, explique qu'« il faut replacer l'emploi au centre de l'analyse sociologique, car ce dernier est au cœur des rapports sociaux et des modèles de statuts. Et qu'il est possible d'affirmer que le statut de l'emploi structure le statut au travail et contribue de fait à la définition du statut social, de la stratification et des classes sociales³⁹ » (Maruani, 1989). En d'autres termes, nous pouvons comprendre par-là, que le statut social est déterminé par le fait d'avoir un emploi et plus précisément d'avoir un 'bon emploi'. Cependant, par le biais de cet emploi nous nous retrouvons donc « catégorisés » par la société, et nous appartenons de fait à une « classe sociale » bien définie en fonction de l'emploi que l'on occupe. Ce qui pose donc la question de l'importance d'obtenir un bon travail dans le but d'être garanti de jouir d'un excellent statut social au sein de la société et toutes choses étant égales par ailleurs, être élevé socialement.

D'ailleurs Schapper tente d'expliquer lui aussi, qu'au-delà de la simple stratification du travail en classes sociales, il y a une réelle recherche identitaire qui se traduit selon lui par le statut. Max Weber, définit d'ailleurs ce dernier comme étant « un ensemble plus ou moins systématisé et relativement fixe de comportements qu'on peut attendre, d'une part d'un individu placé dans une situation donnée, d'autre part, de la société à l'égard de cet

³⁸ Figure emblématique de notre époque dans le domaine de la sociologie du travail

³⁹ Margaret Maruani « statut social et mode d'emploi », in Revue française de sociologie. Vol 30 n°1 (janv-mars 1989). Pp.31-39.

individu, et qui sont reconnus comme légitimes par l'individu et la société ⁴⁰» (Schnapper, 1989).

Qu'entend-on par 'bon travail' ?

Esther Paquet explique qu'au Québec la norme du « bon emploi » se veut être un travail régulier, à temps plein, avec un très bon encadrement législatif présent au sein du secteur⁴¹ (Paquet, 2005).

Dans ce même registre Pierre Ralle, viendra quant à lui compléter et affiner la définition d'un 'emploi de qualité'. Il expliquera très clairement que la qualité de l'emploi est une notion facilement définissable en prenant directement les caractéristiques de chaque emploi et de leurs dimensions comme : « le niveau de rémunération ; les conditions de travail, en matière de sécurité au travail, de santé, de transports, de localisation géographique [...] ; le statut juridique, le titulaire de la Fonction publique ayant de ce point de vue un emploi de meilleure qualité que la personne en contrat à durée déterminée ; la possibilité de concilier travail et vie en dehors du travail (conciliation vie famille-travail pour les parents de jeunes enfants ou personnes ayant à leur charge des personnes handicapées ou dépendantes) ; et les composantes collectives de l'activité (un emploi où la coopération avec les collègues de travail se réalise dans de bonnes conditions est, dans ce sens, de qualité) ». Il terminera en quelques mots par résumé qu'un **emploi de qualité** est « *un emploi bien payé, avec un statut stable et de bonnes conditions de travail, qui laisse la possibilité d'avoir une vie remplie en dehors du travail, et dans lequel les relations avec l'environnement professionnel sont bonnes* ⁴²». (Ralle, 2006)

Enfin, Maruani & Reynaud iront même jusqu'à clarifier que cette situation d'emploi (ou statut d'emploi) que l'on tente de qualifier aurait des conséquences plus importantes sur le statut social et que pour eux l'emploi occupé, ne peut se définir uniquement par un salaire ou encore par le contenu du travail. Pour elles, le fait d'avoir un emploi stable permet d'obtenir toute une série d'avantages qui définiront progressivement la place qu'un individu prendra au sein de la société⁴³ (Maruani & Reynaud, 2004).

Maruani ajoutera qu'en sociologie du travail, il est primordial de saisir et de comprendre la nuance entre l'emploi et le travail. Ou dans le premier cas, celui-ci représente « les modalités d'accès au marché du travail ». Tandis que dans le second, le travail représenterait les « conditions d'exercices de l'activité professionnelle ». (Maruani, 1989)

En conclusion, les notions d'emploi, de travail et de statut social sont extrêmement liées. On retiendra donc que le statut d'emploi ou situation d'emploi définit d'une manière bien trop importante le statut social de l'individu présent sur le marché du travail. Il est

⁴⁰ Dominique Schnapper « rapport à l'emploi, protection sociale, statuts sociaux », in Revue Française de sociologie. 1989. P.3.

⁴¹ Esther Paquet « Le statut d'emploi : un élément constitutif de la condition sociale ? », in Relations Industrielles 601. 2005. Pp. 64-65.

⁴² Pierre Ralle « La qualité de l'emploi », in Centre d'Etudes de l'emploi. Editions La Découverte, Paris, 2006. Pp. 4-5.

⁴³ Margaret Maruani et Emmanuèle Reynaud « Sociologie de l'emploi », in La Découverte. 4eme Edition. Paris (2004). Pp.83-84.

également important de dire que cette situation d'emploi qui définit positivement l'accès au statut social n'est possible que par le biais d'un 'bon emploi' ou un 'emploi de qualité'. Ce dernier prenant forme sous les *caractéristiques suivantes* : un *emploi stable* (régulier et à temps plein), un *emploi bien payé*, un *emploi avec de bonnes conditions de travail* (notamment un bon cadre législatif), un *emploi permettant une meilleure conciliation travail-famille* (surtout pour les salariés avec personnes dépendantes et à charges, telles que les enfants, les personnes âgées ou handicapées), et un *emploi favorisant un environnement de travail propice aux bonnes relations professionnelles*.

Cette partie, plutôt descriptive, servira de base pour l'analyse de notre problématique de recherche. Cette dernière sera cependant subdivisée en trois grands chapitres. Dans le premier chapitre (A), on expliquera le choix, ainsi que les définitions des indicateurs sélectionnés. Le second chapitre (B) quant à lui, servira à nous interroger sur ce que nous souhaitons montrer au travers de ces indicateurs et variables choisies, de plus nous tenterons de comprendre le lien avec la question de départ énoncé dans cette première partie. Et enfin le dernier chapitre (C), sera une synthèse sur toutes les conclusions tirées tout au long de l'analyse faite autour des statuts entre les hommes et les femmes.

1. Choix des indicateurs

Dans ce chapitre, le choix des indicateurs est fondamental pour la bonne compréhension de l'analyse faite autour des différences de statuts d'emploi qui seront observées entre les hommes et les femmes sur le marché du travail belge. Tout en précisant que nous allons utiliser des données uniquement axées sur le travail salarié.

Dans la première section du chapitre (a), on tentera de fixer ce que l'on cherche à expliquer ou démontrer. Et en quoi cela est-il important ? La seconde section (b) quant à elle sera purement explicative et descriptive. On fera l'état des lieux des principaux indicateurs choisis et l'on tentera alors dans la section suivante (c) d'expliquer pourquoi notre choix s'est porté sur ces derniers ? Dans l'avant-dernière section (d), il sera question de « fixer » la donnée statistique et la remettre en contexte afin que tout soit clair quant au type de données utilisées dans ce mémoire, et pourquoi l'une ou l'autre. La dernière section (e), sera une brève conclusion portant sur les observations faites autour du chapitre.

a) *Qu'est-ce que nous cherchons à mesurer ?*

Comme, explicités dans la partie introductive de ce chapitre, le statut d'emploi et le statut social sont liés par la capacité d'un travailleur à obtenir un 'bon emploi'. Sachant que ce dernier permet au travailleur d'avoir un 'bon' statut social au sein de la société.

Nous pouvons alors faire le constat que le statut d'emploi d'un travailleur, par ailleurs défini par le fait d'avoir un 'bon emploi ou un 'emploi de qualité', permettrait alors au travailleur d'obtenir un bon statut social.

Ce qui nous permettrait donc de chercher à savoir si, dans un premier temps et en regard de chaque caractéristique du 'bon emploi', nous observons une différence entre les hommes et les femmes ? Sachant que ces caractéristiques seront approximées par toute une série d'indicateurs qui seront définis au point suivant.

Une fois que le constat sera effectif, nous pourrions alors tenter de savoir si oui ou non, et en regard à *l'ensemble* des caractéristiques du 'bon emploi', nous pourrions affirmer que la femme active et salariée se trouve être dans le cas d'une différence de statut social vis-à-vis à l'homme ?

b) Définitions

I. Taux d'activité, taux d'emploi et taux de chômage⁴⁴

- Le *taux d'activité* représente l'effectif total des forces de travail (personnes occupées ou chômeurs), soit la population active exprimée en pourcentage de la population âgée de 15 à 64 ans.
En d'autres termes, on peut le comprendre également comme étant le ratio : population active/ population en âge de travailler.
- Le *taux d'emploi* représente le nombre de personnes ayant un emploi (les personnes occupées) exprimé en pourcentage de la population âgée de 15 à 64 ans.
En d'autres termes on peut également le comprendre comme étant le ratio : population active occupée/population en âge de travailler.
- Le *taux de chômage* représente le nombre de chômeurs exprimé en pourcentage des forces de travail (personnes occupées et chômeurs au sens BIT⁴⁵).
On peut également le comprendre comme étant le ratio : nombre de chômeurs/ population active.

Les trois indicateurs sélectionnés ci-dessous permettent « *de comparer l'évolution du marché du travail du point de vue de l'international⁴⁶* ». Ce qui sous-entend donc que de telles données nous permettent d'avoir un comparatif avec d'autres pays dans le but de savoir où nous en sommes face aux autres ?

Cela dit, si nous partons de ces trois indicateurs c'est uniquement dans le but d'avoir une vision globale de la situation des femmes et des

⁴⁴ Définitions tirées du site Economie Statistic Belgium (DGS).

⁴⁵ Bureau International du Travail

⁴⁶ Source en provenance du rapport Direction Générale de Statistiques (DGS) - Statistics Belgium

hommes salariés. Et principalement, se rendre compte éventuellement de la proportion de femmes actives et occupées (donc à l'emploi) par rapport aux hommes, sachant qu'il faut au préalable disposer d'un emploi, avant de pouvoir parler de 'bon emploi'.

II. Le temps partiel

- D'après le site officiel français de l'INSEE, le *temps partiel* serait « *un temps de travail inférieur à la durée légale du travail ou à la durée conventionnelle si celle-ci est inférieure. Il devrait obligatoirement faire l'objet d'un contrat de travail écrit. Et pourra être mis en place sous l'initiative de l'employeur ou du salarié*⁴⁷ ».

Mais comme nous souhaitons « coller » à notre législation, il est dit en Belgique que le temps partiel n'a pas réellement de définition légale. D'après le guide pratique du travail⁴⁸ belge, la CCT N°35 du CNT explique qu'il s'agit simplement « *d'un travail effectué de façon régulière et volontaire pendant une durée plus courte que la durée normale de travail. Où, c'est le nombre d'heures, que preste un travailleur par rapport aux travailleurs sous régime à temps plein, qui détermine s'il est question d'un contrat de travail à temps partiel ou non*⁴⁹ ».

Toujours d'après la même source, le temps partiel est institué d'une série de mesures à suivre à lettre, sous peine de sanctions. Ce dernier sera observé du point de vue du régime de travail imposé, de l'horaire de travail (fixe ou variable) selon ce qui aura été conclu entre l'employeur et l'employé, de la durée des prestations, etc...

En conclusion, si nous retenons l'indicateur sur le régime de travail, c'est que l'une des caractéristiques définissant le 'bon travail' est un emploi stable (à temps plein, entre autres) nous chercherons dès lors, à observer s'il y a une éventuelle différence entre les hommes et les femmes au niveau du régime du travail.

III. Le type de contrats disponibles sur le marché du travail

- **Contrat à durée déterminée (CDD)** : « *est un contrat de travail mentionnant une date ou une durée déterminée ou un événement qui doit survenir à une date connue des parties après lesquels elles sont libérées de leurs obligations*⁵⁰ ».
- **Intérim** : « *Le travail intérimaire est une forme de travail temporaire. En Belgique, plusieurs dizaines d'entreprises sont actives dans le domaine du travail intérimaire. Leurs agences proposent toutes sortes d'emplois dans une*

⁴⁷ <https://www.insee.fr/fr/metadonnees/definition/c1813>

⁴⁸ Livre de référence en Belgique, en matière du droit social et du travail, utilisé principalement par les professionnels des ressources humaines.

⁴⁹ <http://fr.workpocket.be/2/2/contrat-de-travail-a-temps-partiel/> (Site internet consulté le 30 avril 2017).

⁵⁰ Définition en provenance du site officiel de SPF emploi <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=41992> (site internet consulté le 26 avril 2017)

multitude de secteurs d'activité. Cela permet à un nombre sans cesse croissant de travailleurs d'intégrer le monde du travail ⁵¹».

- **Emploi permanent** :
« - sont ceux qui correspondent à une activité normale et habituelle de l'administration. Ils peuvent être pourvus:
- À temps complet : 35 heures / semaine.
- À temps non complet : inférieur à 35 heures / semaine. Attention dans ce cas il ne faut pas confondre avec la notion de temps partiel qui correspond à un aménagement du temps de travail résultant de la demande de la personne qui occupe l'emploi.
- De façon saisonnière, pour une durée inférieure ou égale à 6 mois sur une année ⁵²».
- **Emploi temporaire** : « *Le travail temporaire ne peut être exercé que pour les raisons suivantes : pourvoir au remplacement d'un travailleur permanent ; répondre à un surcroît temporaire de travail ; assurer l'exécution d'un travail exceptionnel. Ce travail temporaire est strictement réglementé, et le plus souvent une procédure bien définie doit être suivie* ⁵³».
- **Contrat d'apprentissage/ formation en alternance** : D'après le site officiel de l'Onem (Office National de l'Emploi en Belgique), la formation en alternance « *consiste en une formation théorique et éventuellement à caractère général, complétée par une formation pratique dans une entreprise. La formation s'inscrit dans l'enseignement à horaire réduit ou dans une formation reconnue équivalente* ⁵⁴ ».
- **Contrat étudiant** : selon le site officiel du *Student@work*, grande référence belge en matière de travail étudiant, ce dernier est défini comme étant « *une forme de travail où en tant qu'étudiant, tu es protégé par une sorte de contrat spécifique : le contrat d'occupation d'étudiants. Il s'agit d'un contrat à durée déterminée. En tant qu'étudiant jobiste muni d'un contrat d'étudiant, tu es protégé par la législation du travail. Celle-ci détermine le genre de travail autorisé, à combien de jours de repos tu as droit, quand tu peux travailler ou non, etc.* ⁵⁵».
- **Travail occasionnel** : après consultation de plusieurs sources de législations belges, le contrat de travail occasionnel est très souvent destiné au secteur de l'HORECA ⁵⁶. D'après la description de Securex, « *le système du travail occasionnel dans l'Horeca offre la possibilité d'occuper du personnel à bon marché avec des contrats occasionnels de maximum 2 jours. Cette possibilité existe à côté de cette*

⁵¹ Définition en provenance du site Belgium.be

https://www.belgium.be/fr/emploi/recherche_d_emploi/marche_du_travail/agences_d_interim (consulté le 25 avril 2017)

⁵² Définition en provenance du site officiel de l'emploi français <http://www.oise.gouv.fr/Politiques-publiques/Collectivites-territoriales/FAQ-Foire-Aux-Questions/Fonction-publique-territoriale/Quelles-sont-les-distinctions-entre-emploi-permanent-et-non-permanent> (consulté le 27 avril 2017).

⁵³ Définition en provenance du site officiel SPF Emploi

http://www.emploi.belgique.be/detailA_Z.aspx?id=1350#AutoAncher1 (consulté le 26 avril 2017)

⁵⁴ Site officiel de l'Onem – Glossaire <http://www.onem.be/fr/word-list#Crdit-temps> (consulté le 26 avril 2017)

⁵⁵ Site officiel <https://www.mysocialsecurity.be/student/fr/a-propos-travail-etudiant/travail-etudiant.html> (consulté le 27 avril 2017).

⁵⁶ Acronyme signifiant Hôtels Restaurants Câfés

autre manière d'occuper du personnel à bon marché dans l'Horeca que sont les flexijobs. Les conditions fixées pour chacun des systèmes sont différentes, aussi bien que leur traitement social et fiscal. Dans cette fiche consacrée au travail occasionnel dans l'Horeca (aussi appelé extras), nous passons en revue les conditions d'application et le traitement social et fiscal de ce système⁵⁷ ».

- **Titres-services** : « *Le système des titres-services permet à des travailleurs d'exercer des petites tâches ménagères chez des particuliers, tout en étant liés par un contrat de travail auprès d'un employeur. Le système des titres-services dépend des Régions⁵⁸ ».*
- **ALE** : « *Si vous êtes sans travail depuis un certain temps et que vous souhaitez rester actif en toute légalité, vous pouvez aussi travailler dans le cadre du contrat ALE (Agence locale pour l'emploi)⁵⁹ ».*
- **Formation (ou stage)** : « *Trois types de formations peuvent vous aider à trouver un travail : les formations centrées sur l'acquisition d'une "nouvelle corde à son arc" : langues étrangères, gestion, informatique, secrétariat, spécialisation manuelle, vente les formations basées sur le développement personnel : prise de parole en public ou encore séminaire de recherche d'emploi les formations qualifiantes, qui permettent d'acquérir un nouveau métier⁶⁰ ».*
- Autres

Il est important de ne pas oublier qu'au travers du contrat de travail, le salarié offre sa force de travail contre une rémunération, et donc un salaire (revenu régulier par mois).

La répartition entre les hommes et les femmes, suivants les types de contrats, nous permettra de s'il s'agit d'un emploi stable régulier, correspondant à l'un des critères pour un 'bon emploi'.

Cela nous permettra également de révéler ou non, la précarité⁶¹ de certaines formes de contrat de travail.

IV. Le niveau de qualification professionnelle

Il est important de préciser que lorsque l'on parle du *niveau de qualification*, nous le prenons comme un facteur dit « socio-économique », comportant donc une dimension économique mesurable

⁵⁷ Définition en provenance de Securex (grandes entreprises spécialisées dans tous les domaines HR en Belgique) <https://www.securex.eu/lex-go.nsf/PrintReferences?OpenAgent&Cat2=70~32&Lang=FR> (fiche consultée le 26 avril 2017).

⁵⁸ Définition en provenance du site Belgium.be https://www.belgium.be/fr/emploi/recherche_d_emploi/marche_du_travail/titres-services (consulté le 25 avril 2017)

⁵⁹ Définition en provenance du site Belgium.be https://www.belgium.be/fr/emploi/recherche_d_emploi/marche_du_travail/ale (consulté le 25 avril 2017)

⁶⁰ Définition en provenance du site Belgim.be https://www.belgium.be/fr/emploi/recherche_d_emploi/marche_du_travail/formation_professionnelle (consulté le 25 avril 2017).

⁶¹ Définition dans le lexiqu

et vérifiable, par le biais de données statistiques, mais, dont la dimension sociologique n'est pas à exclure, que du contraire. Dans ce cas-ci, il est assez rare de trouver une définition exclusivement et principalement économique. Cela dit, nous allons tenter d'en comprendre le sens par le biais de la littérature scientifique.

- La ***qualification professionnelle***

- ⇒ Du point de vue **socio-économique** : Jean-Marie Vincens décrit dans *Niveaux de qualifications et accès aux emplois* que la notion de qualification « est d'abord une relation entre l'homme et son travail. Que lorsque nous sommes qualifiés pour une tâche quelconque, c'est que nous sommes capables d'accomplir cette tâche, nous sommes aptes, nous sommes habiles. ⁶²» (Vincens, 1972)

- ⇒ Du point de vue **juridique** belge : la loi du 12 février 2008⁶³, instaurant le cadre général pour la reconnaissance des qualifications professionnelles de l'UE, reconnaît les qualifications professionnelles comme étant « attestées par un titre de formation⁶⁴, une attestation de compétence visée à l'art. 13.a. (niveaux de qualification) et/ou une expérience professionnelle ».

- Nous pouvons donc dire que **le niveau de qualification**, dont nous exploiterons les données dans ce mémoire, est défini en fonction du titre obtenu à l'issue d'une formation professionnelle, quelle qu'elle soit.

Il serait donc intéressant de voir comment sont répartis les femmes et les hommes au niveau de leurs qualifications professionnelles au sein du marché du travail ? Et en quoi ce niveau de qualification permettra d'avoir accès à tel ou tel emploi, sachant qu'un emploi délimite la condition sociale du travailleur ou de la travailleuse au présente sur le marché.

V. Le salaire mensuel brut en Belgique

- Le **salaire mensuel brut**⁶⁵ gagné par un travailleur à temps plein. Il comprend tous les paiements relatifs au mois d'octobre de l'année de référence. Les salaires versés pour les heures supplémentaires, les primes pour travail en équipe, de nuit ou le week-end est inclus dans ce concept. Les primes annuelles ou non régulières comme le treizième mois ou le pécule de vacances sont exclues. Les données proviennent de l'enquête annuelle sur la structure et la répartition des salaires, enquête européenne auprès des entreprises réalisées en Belgique par le SPF-Economie / Direction générale statistique.

⁶² Vincens Jean-Marie. Niveaux de qualification et accès aux emplois. In: Revue française de pédagogie, volume 21, 1972. pp. 8- 18; doi : 10.3406/rfp.1972.1824

⁶³ Loi du 12 février 2008

http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&table_name=loi&cn=2008021237

⁶⁴ Le titre de formation « représentés par le diplômes, certificats et autres titres délivrés par une autorité d'un Etat membre désignée en vertu des dispositions législatives, réglementaires ou administratives [...] ». **Titre 1^{er} - Art2.c de la loi du 12 février 2008 instaurant le cadre général pour la reconnaissance des qualifications professionnelles de l'UE**

⁶⁵ Définition provenant du site Statistique Belgium

<http://statbel.fgov.be/fr/statistiques/chiffres/travailvie/salaires/mensuels/> (consulté le 30 avril 2017)

Tout l'intérêt de s'intéresser au salaire brut et non au net, simplement parce que ce dernier est perçu en tant que « base » identique pour tous les travailleurs effectuant, pour un même travail, la même tâche. Il servira de référent et se verra être utile dans le cadre de comparaisons de salaires. À la différence du salaire net, qui peut sensiblement varier ou non selon le type de travailleurs et en fonction de sa situation professionnelle également.

Sachant que le fait d'avoir un 'bon emploi' passe entre autres par une rémunération intéressante, nous retiendrons le salaire brut comme indicateur d'un emploi « bien payé ». Et s'il y a une différence entre l'homme ou la femme à ce niveau-là.

VI. La conciliation vie privée et professionnelle

Comme le définit Chantal Roy, le concept de conciliation travail-famille représente « *la mise en œuvre de conditions convenues entre l'employeur et le syndicat ou d'autres moyens afin de faciliter l'harmonisation par l'employé (e) de ses devoirs et obligations découlant des fonctions exercées au travail, avec ses devoirs et obligations envers sa famille*⁶⁶ ». (Roy, 2005).

De cette définition, nous retiendrons trois éléments importants et utiles pour la bonne sélection des données statistiques :

- Conditions prises d'un commun accord et concernant le (la) travailleur (-euse).
- Les moyens utilisés (ou autrement dit : les stratégies mises en place) dans le cadre de la conciliation.
- Le but étant de faciliter l'harmonisation entre les deux sphères : travail et famille.

Retenons alors que, la conciliation vie-privée et professionnelle ne fera sûrement pas l'objet de données statistiques clairement établies comme telles. Dans ce cadre, nous utiliserons toute une série d'autres indicateurs sous-jacents tels que : la répartition des temps sociaux, par exemple. Ce qui nous permettra de voir éventuellement comment les hommes et les femmes répartissent leur temps d'une journée complète ? En quoi le temps est réparti ? Et quelles en sont les proportions ? Et enfin, en quoi leur manière de répartir leurs temps sociaux sera liée avec la perspective d'une conciliation vie-privée et professionnelle ? Qui représente l'une des caractéristiques d'un 'bon emploi'.

VII. L'interruption de carrière / crédits temps et congés thématiques

- Interruption de carrière et congés thématiques :

⁶⁶ Chantal Roy, « *Quand les syndicats font partie de la solution... : Projet de politique en matière de conciliation du travail et de la famille* », in De la conciliation emploi-famille à une politique des temps sociaux [sous la direction de Diane-Gabrielle Tremblay]. Presses de l'Université du Québec (2005). pp173-181.

Selon ce qu'en dit l'Onem, une interruption de carrière est définie comme étant un « 'système' qui offre aux travailleurs la possibilité de suspendre entièrement ou partiellement leur carrière tout en bénéficiant d'une allocation ⁶⁷ ».

Bien entendu, la suspension sera de trois ordres : complète ; ou dans la réduction des prestations fournies par le (la) travailleur (-euse) ou par le l'interruption de travail et des congés (parentaux, pour soins palliatifs ou assistance médicale) : ce que nous qualifierons de 'temporaire' ou 'exceptionnel'.

- Le *congé parental*⁶⁸ : permission d'interruption complète du travail pendant 3 mois consécutifs, ou alors une réduction du temps de travail (passer d'un temps plein à un mi-temps) pendant 6 mois consécutifs, dans l'unique but de s'occuper des enfants en bas âges.
 - Le *congé pour soins palliatifs*
 - Le *congé pour assistance médicale*
- Le Crédits-temps⁶⁹ est quasiment identique à l'interruption de carrière, pour ne pas dire en fait partie. Depuis le 1^{er} Janvier 2002, on a remplacé ce que l'on appelait 'interruption de carrière' du secteur privé par le « crédit-temps ». Il permet d'interrompre temporairement ou partiellement la carrière professionnelle. Ici, Il faut donc nuancer que le crédit-temps est donc une forme de 'pause' accordée dans la vie professionnelle du travailleur. Pendant cette période soit de suspension ou de réduction des prestations du travail, c'est l'Onem qui se charge de payer les allocations au travailleur en 'pause'.

L'interruption de carrière et ses variantes, peut-être également prises comme un corollaire du point précédent. Est-ce que, il y a une différence entre les hommes et les femmes dans l'utilisation de ce type de régime ? Et dans le cas où cela se révèle être positif, nous tenterons de savoir pourquoi ?

VIII. La parité hommes-femmes quant aux postes hiérarchiquement supérieurs

D'après le site de l'INSEE, la notion de parité « *constitue le fondement des politiques de lutte contre les inégalités entre les femmes et les hommes.*

Au nom de ce principe ont été édictées plusieurs lois visant à réduire les disparités dans les domaines des salaires, de l'emploi, de l'éducation, de la

⁶⁷ Définition en provenance du site officiel de l'Onem (Office national de l'emploi en Belgique) <http://www.onem.be/fr/groupe-iii-les-travailleurs-qui-amenagent-leur-temps-de-travail-avec-le-soutien-de-lonem> (consulté le 30 avril 2017).

⁶⁸ Source en provenance du site officiel de l'Onem (l'Office National de l'emploi).

⁶⁹ Idem que le point 15.

représentation des femmes dans les instances de pouvoir politique et économique⁷⁰».

Cet indicateur jugera donc de la qualité d'un 'bon emploi' au travers le fait de disposer d'un emploi permettant d'évoluer dans un « bon environnement de travail »,

IX. Le Taux de risque de pauvreté

- Le taux de risque de pauvreté « mesure le pourcentage de la population vivant dans un ménage dont le revenu disponible équivalent est inférieur à 60 % du revenu médian national (seuil de pauvreté). Ce taux permet d'identifier les personnes vivant dans des ménages dont les ressources financières sont très faibles par rapport au « standard » du pays. Le taux de risque de pauvreté est calculé à partir du revenu équivalent mesuré avec SILC⁷¹ ».

Il faut toutefois ajouter une légère indication concernant cet indicateur, le site officiel de l'EUROSTAT⁷² explique que le taux de risque de pauvreté ne « se contente d'offrir un point de comparaison des bas revenus par rapport aux revenus des autres habitants d'un pays donné. Un tel revenu n'implique toutefois pas forcément un niveau de vie moindre⁷³ ».

- **W = Workintensity (intensité de travail)** : le nombre de mois effectivement travaillés par les membres adultes d'un ménage par rapport au nombre maximum théorique de mois ouvrables pendant l'année de référence⁷⁴ ».

c) Quels types de données seront utilisés ?

Dans le domaine économique, et tout particulièrement celui de la statistique, il est coutume de dire que l'on peut faire dire n'importe quoi à une donnée statistique. Un chiffre ou une donnée à eux seuls ne veulent absolument rien dire. Raison pour laquelle nous avons pris du temps à définir les cadres théoriques de chacune des données que nous serons susceptibles d'utiliser.

Cependant, et il est important de le préciser, il existe deux grandes 'familles' de données statistiques que l'on peut utiliser : les données statistiques et administratives.

⁷⁰ Définition tirée du site internet officiel de l'INSEE (Institut Nationale des Statistiques et des études économiques) <https://www.insee.fr/fr/metadonnees/definition/c1296> (consulté le 23 avril 2017)

⁷¹ Définition en provenance du site de l'IWEPS (Institut Wallon de l'Evaluation, de la Prospective et de la statistique) <https://www.iweps.be/indicateur-statistique/taux-de-risque-de-pauvrete/> (consulté le 29 avril 2017).

⁷² EUROSTAT est la référence Européenne en statistiques.

⁷³ Explication tirée du site officiel de l'EUROSTAT http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Glossary:At-risk-of-poverty_rate/fr (consulté le 29 avril 2017).

⁷⁴ Définition de la variable étudiée en provenance du site de la DGS Belgium <http://statbel.fgov.be/fr/statistiques/chiffres/travailvie/eu-silc/pauvrete/> (consulté le 29 avril 2017).

En fonction de la nature de l'une ou de l'autre donnée, l'analyse sera plus ou moins affinée et comprendra soit des données à dimensions plus fines ou plus globales.

- La ***Direction Générale Statistique et Information économique – Statistics Belgium du SPF Economie*** (DGS IE), est l'organisme avec lequel nous avons principalement travaillé dans le cadre de nos recherches de données statistiques.

Selon le site officiel⁷⁵, on peut en résumer sa mission en trois points :

- ***Collecter*** en recherchant les données (directement ou indirectement) auprès d'acteurs socio-économiques. Soit par le biais d'enquêtes directement effectuées par les enquêteurs ou grâce aux relevés indirects de fichiers administratifs (ONSS, TVA, Banque-Carrefour, Onem, etc...)
- ***Traiter*** les informations statistiques en les évaluant de manière critique. Les réponses seront vérifiées et validées par le contrôle de leur fiabilité et plausibilité.

On peut donc dire qu'en regroupant et comparant divers types d'informations, la DG Statistique apporte une plus-value aux chiffres initiaux.

- ***Diffuser*** en rendant les informations recueillies accessibles (dans les limites autorisées par la loi sur la protection de la vie privée) à un public aussi large que possible (Pouvoirs publics, monde des entreprises, et la société : chercheurs, journalistes, professeurs, étudiants et autres).

Les données chiffrées pertinentes, fiables et commentées sur la société belge.

- Les ***données d'enquêtes***

Par souci de simplicité, et parce que de nombreuses données ont été tirées de là, les données d'enquêtes ont été privilégiées pour ce mémoire. Nous nous sommes d'ailleurs principalement focalisés sur les données d'enquêtes sur les forces de travail (EFT).

- « *L'enquête par sondage sur les forces de travail (EFT) effectuée en Belgique est une enquête socio-économique auprès des ménages, dont l'objectif premier est de classer la population en âge de travailler (15 ans et plus) en trois groupes exhaustifs et distincts (personnes occupées, chômeurs et inactifs). Elle fournit, sur chacune de ces catégories, des données descriptives et explicatives.*

Le but en est de collecter des informations qui soient comparables au niveau européen, en particulier concernant le taux de chômage et le taux d'emploi (selon les définitions du Bureau international du Travail, BIT), et par ailleurs de recueillir et diffuser des données importantes qui ne peuvent pas être obtenues par une autre voie (mobilité des salariés,

⁷⁵ Source officielle de la définition <http://statbel.fgov.be/fr/statistiques/organisation/statbel/missions/> (consulté le 30 avril 2017).

*motivations pour travailler à temps partiel, niveau d'études de la population...)*⁷⁶ ».

- Les **données administratives**⁷⁷

D'après ce qui en est dit sur le site officiel de la Direction Générale de Statistique, les sources administratives permettent de couvrir l'ensemble d'une population et conviennent tout aussi bien pour produire des données statistiques. Elles sont moins coûteuses, car plus facilement accessibles que les données d'enquêtes.

d) Conclusion

Dans le but de conclure brièvement ce chapitre nous pouvons dire que, notre intérêt se porte sur la façon d'établir, si oui ou non il y a bien une différence de statuts entre les hommes et les femmes au sein du marché du travail belge ?

Si oui ou non, ces derniers présentent une situation d'emploi ainsi que professionnelle différente les unes des autres ? Et en quoi ou pourquoi serait-elle différente ?

Les indicateurs choisis au préalable, nous permettrons de mettre en perspective une démarche d'analyse claire afin de répondre aux questions que nous nous posons.

Enfin, sur base des résultats obtenus et des observations faites sur les données récoltées, nous tenterons de dégager quelques conclusions permettant de faire la lumière sur la situation professionnelle des femmes et des hommes présents sur le marché du travail en Belgique.

2. L'analyse des données statistiques

Ce second chapitre va nous permettre d'analyser, en détail, chaque donnée statistique choisie. Toujours dans une logique explicative, nous sommes obligés de faire l'état de nous avons procédés pour mesurer et analyser les données statistiques.

Comme nous l'avons déjà mentionné ci-dessus, une grande partie de ces dernières sont issues des Enquêtes sur les Forces de Travail réalisées par la Direction Générale de Statistique de Belgique. Ces données sont massivement des données d'enquêtes qui portent donc sur des questionnaires soumis à de nombreux ménages belges sur des questions diverses et variées dans les domaines sociaux, économique, politique et territorial.

De nombreux rapports ont pu être mis en évidence, avec des graphiques explicatifs et des tableaux descriptifs des phénomènes étudiés.

⁷⁶ Source officielle de la définition des EFT http://statbel.fgov.be/fr/statistiques/collecte_donnees/enquetes/eft/ (consulté le 30 avril 2017).

⁷⁷ Source officielle de la définition http://statbel.fgov.be/fr/statistiques/collecte_donnees/sources_administratives/

Dans la majorité des indicateurs, les graphiques explicatifs étaient réalisés et dans le cas contraire, nous nous servions des données des tableaux officiels afin de recréer des graphes permettant un meilleur visuel des situations observées.

Nous sommes donc majoritairement servis de graphes et de tableaux explicatifs afin d'illustrer au mieux ce que nous cherchions à démontrer.

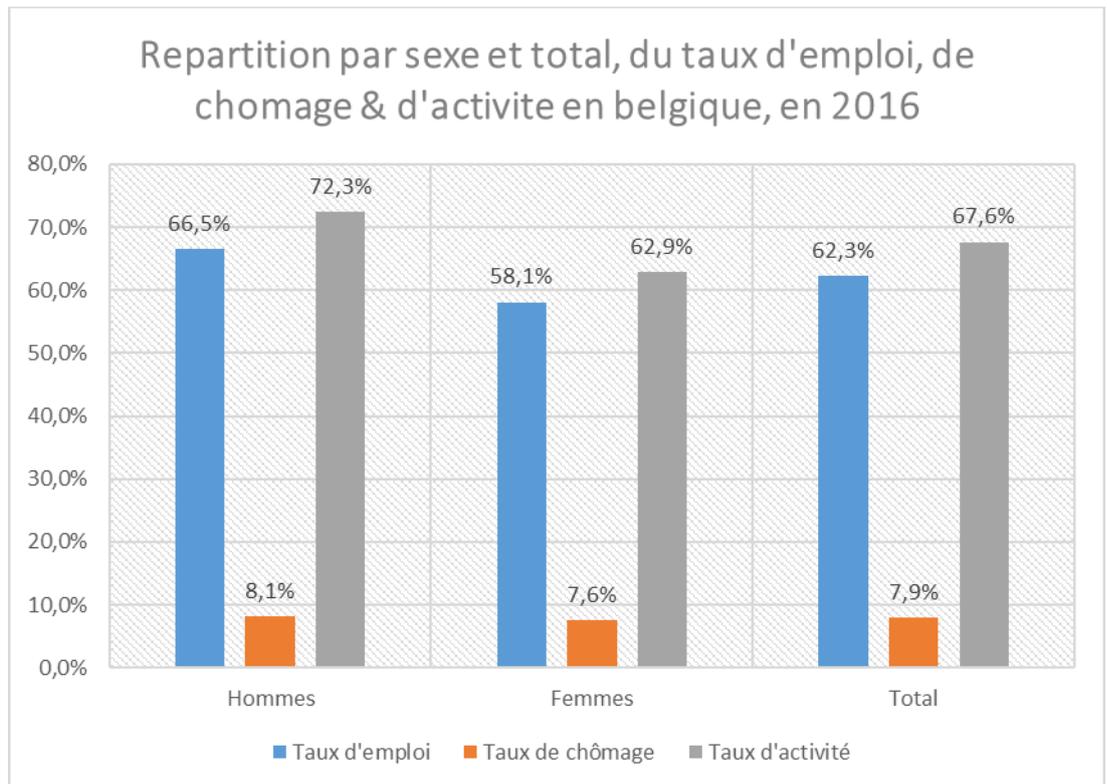
Commençons dès à présent l'analyse.

a) Les données statistiques

- **Taux d'activité, taux d'emploi et taux de chômage**

Ces indicateurs sont extrêmement révélateurs de la situation économique du marché du travail belge. Comme nous l'avons déjà mentionné dans le premier chapitre, nous ne pourrions commencer une telle analyse sans poser le cadre et le contexte situationnel du marché du travail.

Figure 13 – Répartition par sexe du taux d'emploi, du taux de chômage et du taux d'activité belge, en 2016.



Source – Données d'enquêtes sur les forces de travail (EFT), Publication 13 mars 2017.⁷⁸

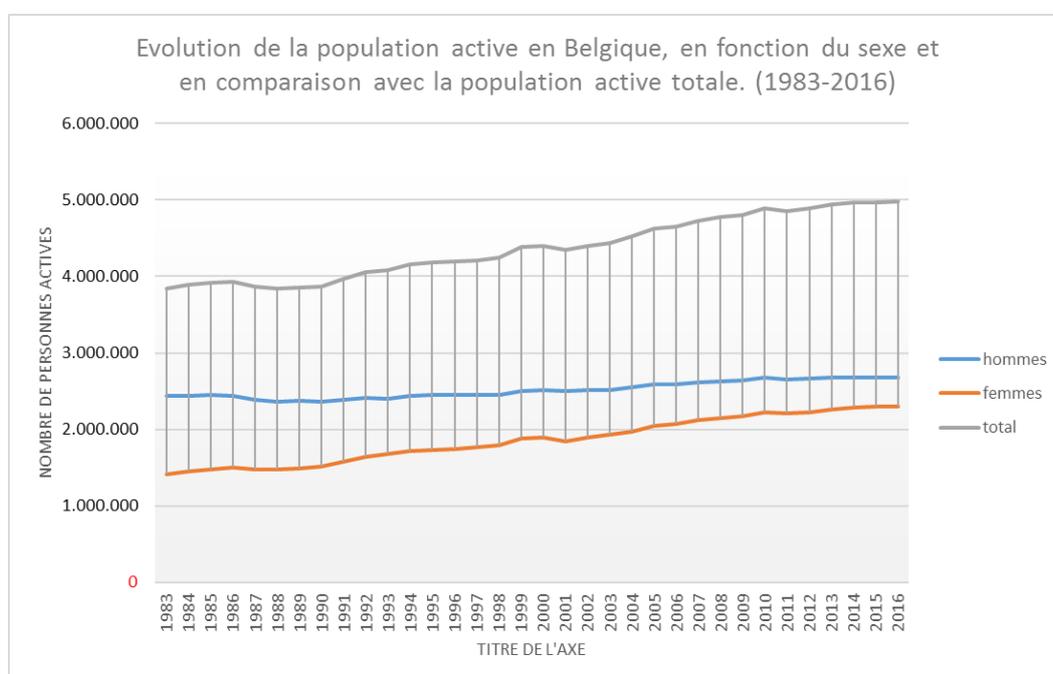
D'après le graphe ci-dessus (figure1), nous observons deux phénomènes intéressants. En premier lieu, les femmes possèdent un taux de chômage légèrement plus faible que ceux des hommes et du marché. Avec 7,6% contre 8,1 % pour les hommes et 7,9% de chômage total. À l'heure où nous parlons, cela ne représente certainement rien de très significatif ceci dit, cela pourra s'avérer être un élément d'analyse à ne pas négliger dans la suite de l'analyse. Enfin, malgré que le taux de chômage soit bas chez ces

⁷⁸ Données calculées sur base des données d'enquêtes. Les tableaux se trouvent en annexe

dames, leurs taux d'activité et d'emploi suivent la même tendance avec 58,1% de taux d'emploi féminin, contre 66,5% d'emplois masculins. Et les taux d'activité se logent à la même enseigne pour 62,9% de taux d'activité féminins en 2016, contre 72,3% pour les hommes. Ce dernier dépassant même le seuil du taux d'activité du marché du travail.

On pourrait donc noter une légère contradiction dans la logique économique. Puisque d'une part le taux de chômage féminin en Belgique reste assez bas et légèrement en dessous de celui du marché au contraire de l'homme. Tandis que ces derniers auraient été plus actifs en 2016, avec un taux d'emploi et d'activité plus important que celui des femmes, en regard à celui du marché. Quid, d'une question de réflexion intéressante à se poser quant à ce phénomène.

Figures 14 – L'Évolution de la population active féminine et masculine en Belgique, depuis 1983 jusqu'en 2016



Source – Données (EFT), Situation du marché du travail belge 13 avril 2017.

Le graphique 2 est très important pour la suite de notre analyse. Il permet de suivre l'évolution de l'activité des femmes depuis 1983 jusqu'en 2016 (les dernières données récentes datant de 2016). On remarquera d'ailleurs que les femmes ont assez bien rattrapé les hommes en 2016, avec 2.681.801 hommes actifs (occupés et au chômage) contre 2.294.517 femmes.

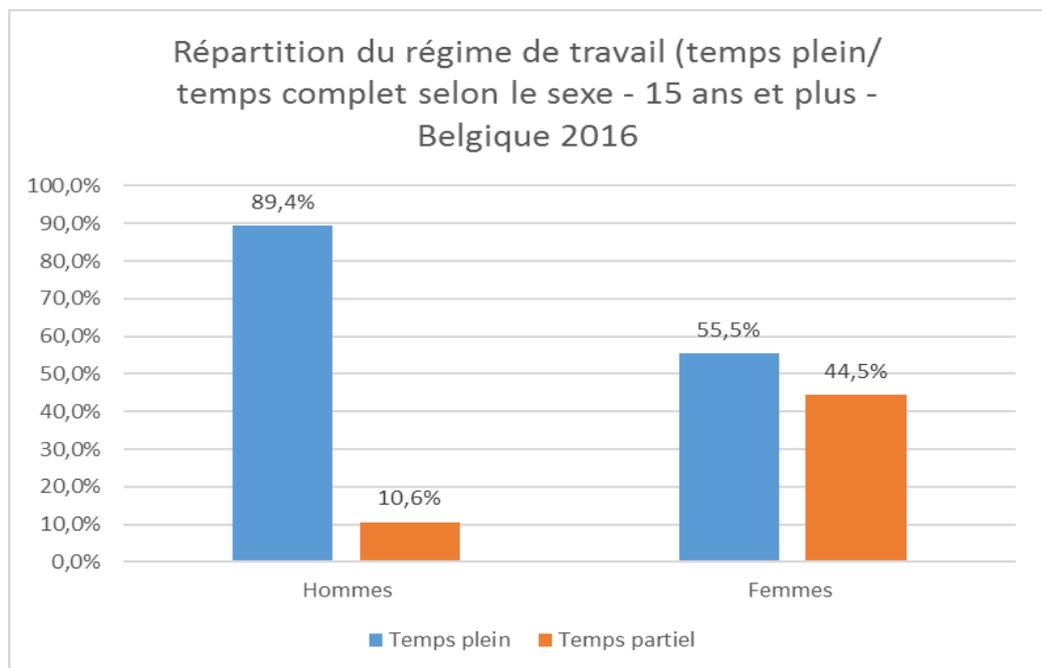
Nous observons donc que depuis 1983 le nombre de femmes présente sur le marché du travail à augmenter. Bien que toujours inférieurs à la population active totale présente sur le marché, l'on peut tout de même noter une nette progression de la population active féminine, et donc toutes choses étant égales par ailleurs, une nette progression dans le taux d'activité féminin.

Ce qui nous permet donc de dire alors qu'il y a bien une féminisation du marché du travail belge observé suite à l'introduction des femmes dans la vie active depuis 1983. Avec une progression sensiblement plus importante sur ces 30 dernières années, en comparaison à celle de l'homme.

- **Régime de travail : le temps partiel**

Le régime de travail est également un facteur essentiel pour délimiter si le marché du travail belge fait une différence entre les deux sexes concernant le nombre de temps qu'ils prestent auprès de leurs employeurs.

Figure 3 – La répartition entre les hommes et les femmes belges au sujet du type de régime de travail presté en 2016.



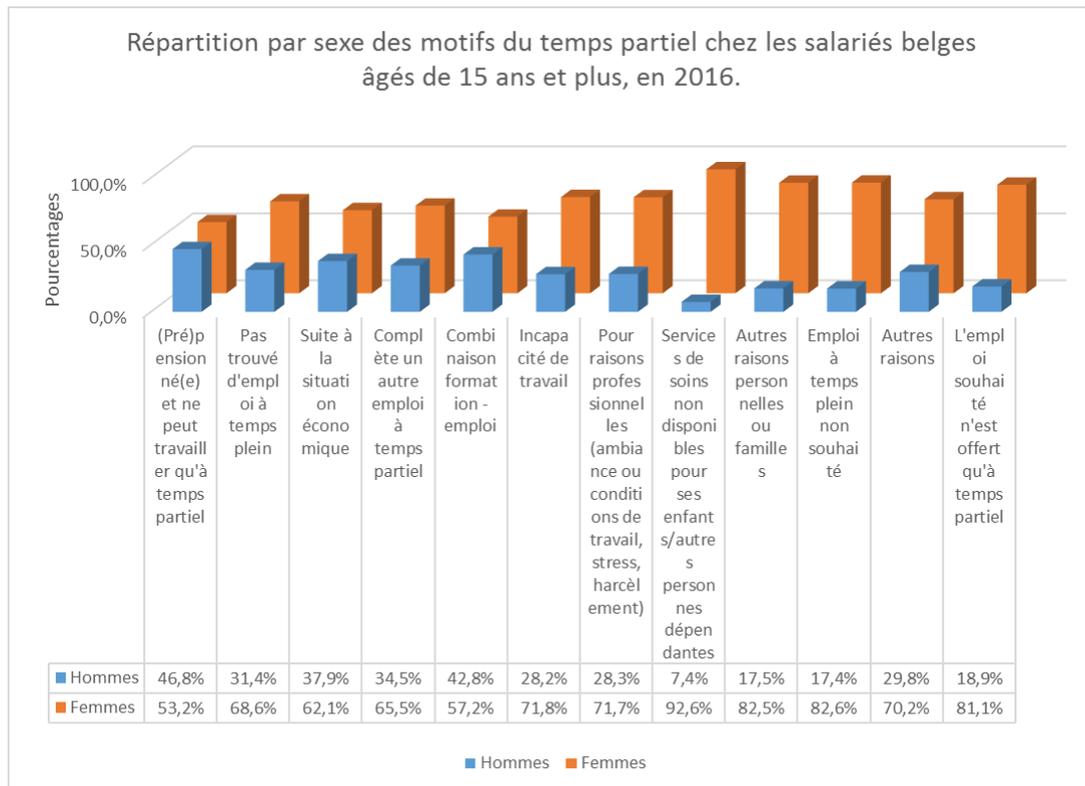
Source – Données d'enquêtes sur les forces de travail (EFT), Publication 13 mars 2017⁷⁹

Un constat dominant dans le graphe ci-dessus n'est autre que les hommes et les femmes ne sont malheureusement pas égaux devant le régime du temps de travail. En effet, on observe que bien qu'il soit quasiment proportionnel dans le cas de la femme avec 44,5% de temps partiels pour 55,5% de temps pleins, c'est bien cette dernière qui montre le taux de mi-temps le plus élevé. En effet, pour une proportion de 44,5% chez ces dames contre seulement 10,6% chez les messieurs, il n'y pas de doutes quant au fait de savoir que les hommes et les femmes ne sont également pas logés à la même enseigne dans le cadre du temps partiel.

Maintenant, voyons quelles sont les principales raisons pour lesquelles les femmes sont plus sujettes au temps partiel que les hommes ?

⁷⁹ Données calculées sur base des données d'enquêtes. Les tableaux se trouvent en annexe

Figure 4 – La répartition par sexe des motifs du temps partiel chez les salariés en Belgique âgés de 15 ans et plus (2016).



Source – Données d'enquêtes sur les forces de travail (EFT), Publication 13 mars 2017⁸⁰

À partir de la figure 4, nous pouvons délimiter trois motifs principaux de temps partiels pour les femmes belges. Viennent en première position avec un score très élevé de 92,4% *les services de soins non disponibles pour les enfants ou les personnes dépendantes*. En seconde position, viennent *les emplois à temps plein non souhaités pour un taux de 82,6%*. Et enfin, avec 82,5% *les autres raisons personnelles ou familiales*.

Ce qui est étrange, c'est qu'au niveau des hommes les choses sont légèrement différentes. Le premier motif du mi-temps masculin, c'est la *(pré) pension ou le fait de ne plus pouvoir travailler qu'à temps partiel*, avec un taux 46,8%. Suivi de près, par *la combinaison formation-emploi* avec 42,8% d'hommes concernés. Attention cependant à ne pas oublier de dire que, pour le motif comprenant le plus haut taux de concentration féminine à savoir, *les services non disponibles pour les enfants et les personnes dépendantes*, les hommes y observent cependant leurs plus faibles taux de concentration avec 7,4%.

On peut donc dire que les hommes et les femmes ne sont effectivement pas logés à la même enseigne lorsque l'on parle du temps partiel. D'une part, la gent féminine est celle, qui emploie le plus de mi-temps contrairement au sexe opposé. Et d'autre part, quand l'on observe bien, ces dames usent de

⁸⁰ Données calculées sur base des données d'enquêtes. Les tableaux se trouvent en annexe

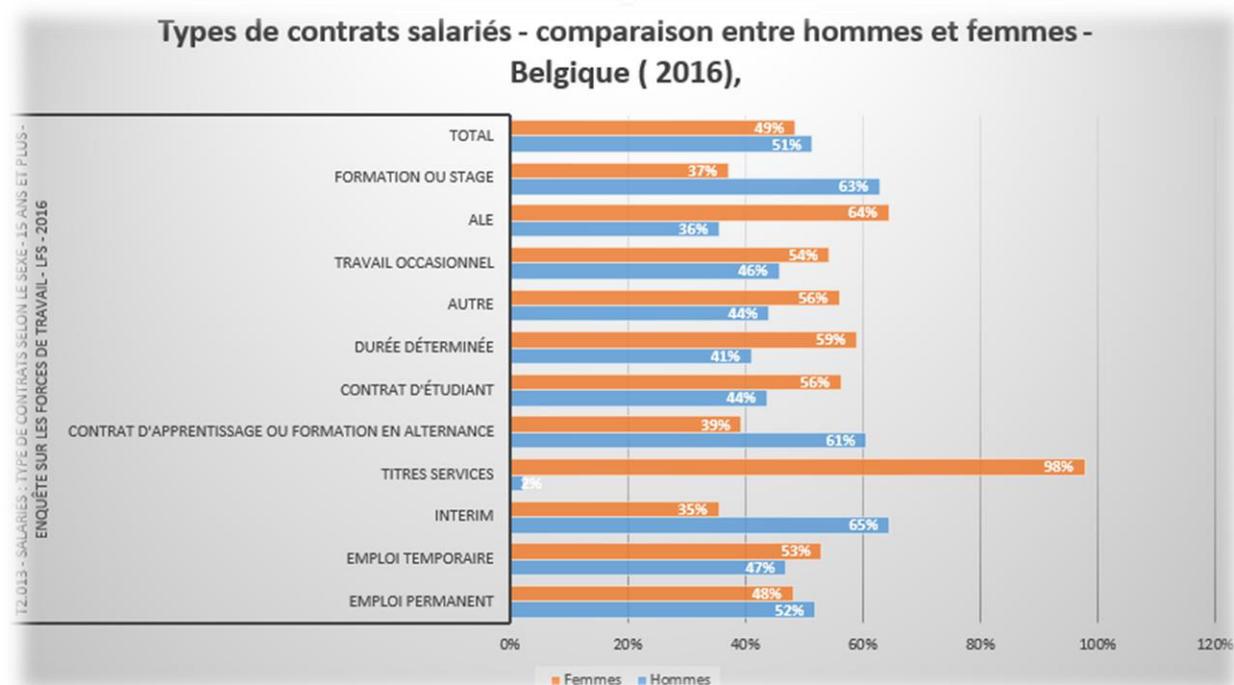
ce type de régime en grande partie pour des raisons privées ou d'ordres familiaux, qui n'ont donc rien avoir avec la sphère professionnelle. Alors que pour ces messieurs, l'utilisation du mi-temps est due tout particulièrement à des conditions ou des contextes principalement liés au travail.

La question à se poser est donc, pourquoi une telle différence aussi prononcée entre les sexes ?

- **Types de contrats**

La forme du contrat est importante à connaître, cet indicateur pourra nous permettre d'affiner notre analyse concernant les dangers de certains types de contrats. Dangers, pouvant éventuellement mener à une certaine forme de précarité au sein du marché du travail.

Figure 5 – Les types de contrats disponibles par sexe en Belgique (2016).



Source – Données d'enquêtes sur les forces de travail (EFT), Publication 13 mars 2017⁸¹

La figure 5 nous donne toute une série d'indications également. On constate en effet que les hommes belges sont plus sujets à des contrats intérimaires, de formation ou de stage pour 63 % d'entre eux, et de contrats d'apprentissage ou de formation en alternance. Quant aux femmes, qui sont principalement concentrées au niveau des titres-services pour 98% d'entre- elles, puis dans les contrats ALE et enfin dans des contrats à durée déterminée avec un taux de 56%.

Il est tout de même intéressant de voir que les hommes et les femmes suivent encore des tendances très opposées pour certains types de contrats

⁸¹ Données calculées sur base des données d'enquêtes. Les tableaux se trouvent en annexe

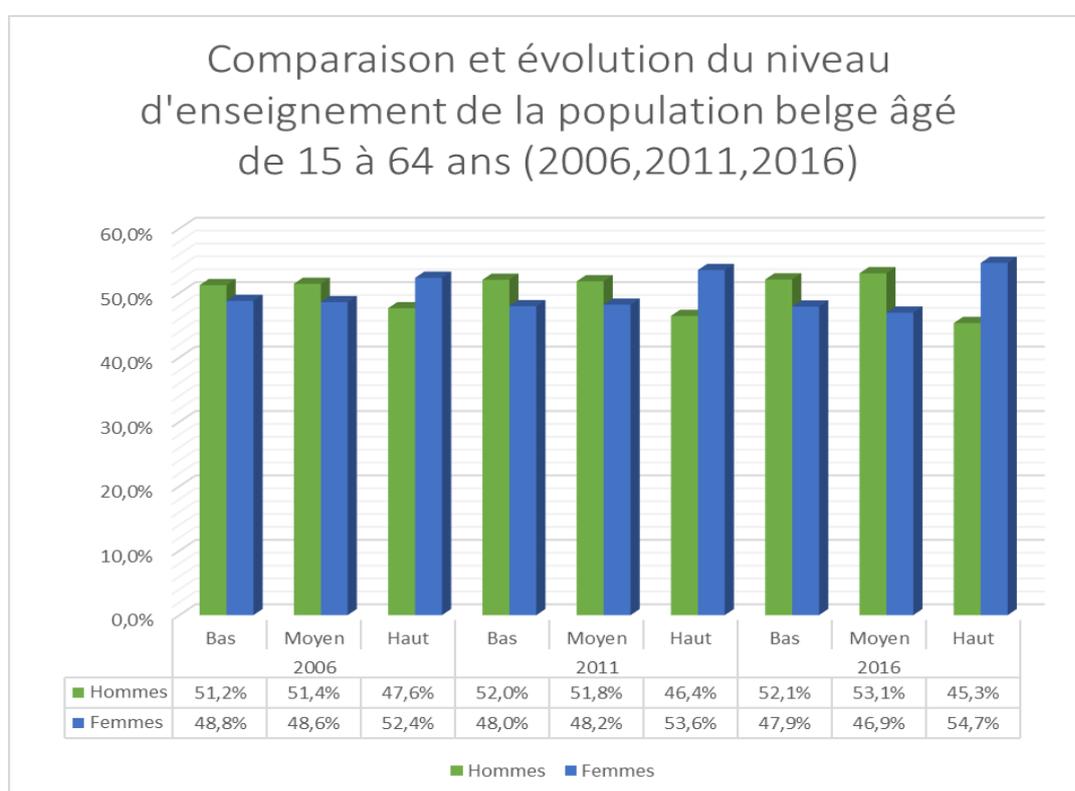
par exemple l'emploi des titres-services : les femmes y sont majoritaires, alors que pour les hommes on observe leurs taux le plus bas.

On se rend compte également que les femmes observent un taux de travail occasionnel légèrement plus élevé que celui des hommes et c'est exactement la même situation dans le cadre des contrats à durées déterminées. Nous pourrions donc dire qu'une certaine forme de contrats que nous qualifierions de « contrats précaires » est le plus souvent orientée et proposée aux femmes à la différence des hommes.

- **Niveau de qualification professionnelle**

Comme déjà mentionner dans le premier chapitre, le niveau d'instruction belge est un très bon indicateur qui permet de savoir où se situe les hommes et les femmes former ou non sur le marché du travail. Si c'est problématique est importante, c'est tout simplement, car le niveau de qualification ou d'instruction permet de délimiter à quel type de job pourrait pourvoir un travailleur ou une travailleuse sur le marché du travail? Et par effet boule de neige, à quelle échelle sociale pourront prétendre ces derniers? Ce qui n'est donc pas négligeable dans notre analyse.

Figure 6 – Niveau d'instruction belge sur une population active de 15 à 64 ans (2006, 2011 et 2016 en années de comparaison).



Source – Données d'enquêtes sur les forces de travail (EFT), données en provenance de Be.Stat

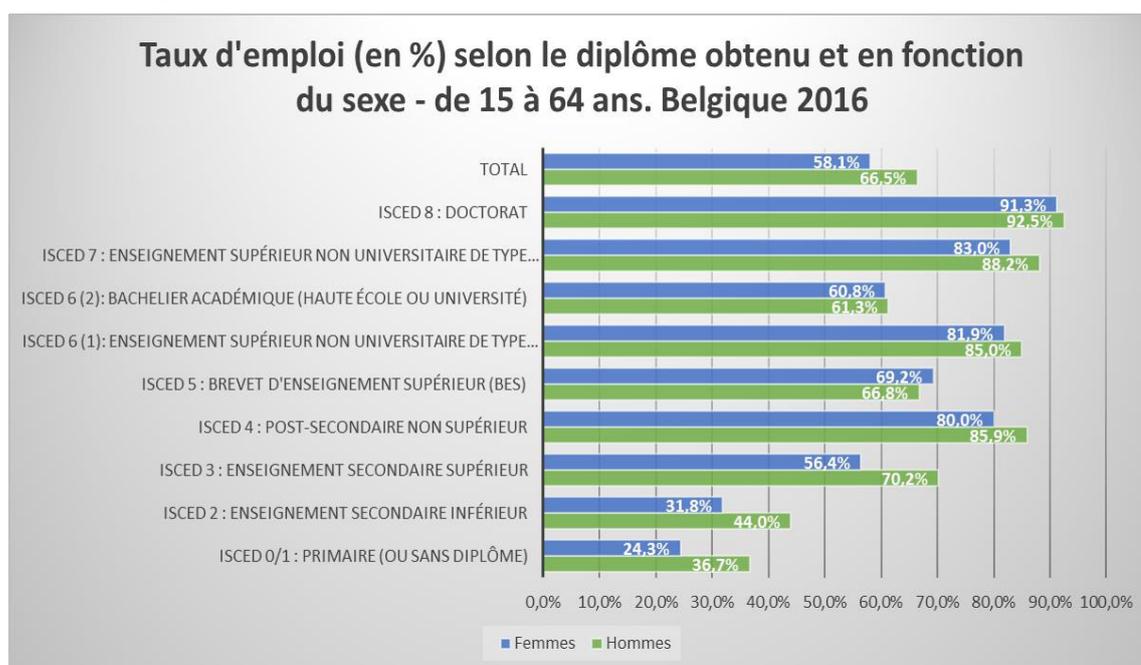
Nous constatons dans la figure 6 plusieurs éléments clés. Dans la première situation et au cours des trois années de références que l'on compare, les femmes ont légèrement augmenté leur niveau d'instruction. En effet, en 2006, ces dernières avaient un niveau de qualification haut de 52,4% contre 54,7% en 2016. Et comme toutes choses étant égales par ailleurs, il y a également une corrélation négative entre le niveau bas et haut d'instruction des femmes. Comme le second voit son taux augmenté, le premier lui par contre, voit son taux diminué et donc il y a de moins en moins de femmes possédant un niveau d'instruction bas en Belgique.

Cette double constatation est également valable pour la gent masculine à la différence que ces messieurs voient leurs niveaux d'instruction à la baisse. En effet, il y a 45,3 % d'hommes hautement qualifiés en 2016 contre 47,6% en 2006. Et l'observation de la corrélation négative avec le bas niveau d'instruction s'observe également pour eux.

Ce qui signifie qu'en 2016, le niveau d'instruction « haut » des hommes affiche une tendance vers le bas, à la différence de celui des femmes qui affiche une nette progression.

Le graphe (figure 9) suivant permet une analyse nettement plus fine quant au rapport entre le niveau de qualification et le taux d'emploi. Ce qui nous permettra alors de voir, s'il y a bien une corrélation positive entre le fait d'avoir plus de chance d'être à l'emploi quand on a un niveau de diplôme plus ou moins élevé ? Et dans le cas où la réponse est positive, qui d'entre les hommes ou les femmes est davantage concerné par cela ?

Figure 7 – La relation observée entre le taux d'emploi et le diplôme obtenu par sexe, sur une population âgée de 15 à 64 ans, pour l'année 2016.



Source – Données d'enquêtes sur les forces de travail (EFT), Publication 13 mars 2017

Un élément fondamental est à observer dans la figure 7, peu importe le niveau du diplôme obtenu, les femmes ont toutes un taux d'emploi inférieur à celui des hommes sur le marché du travail.

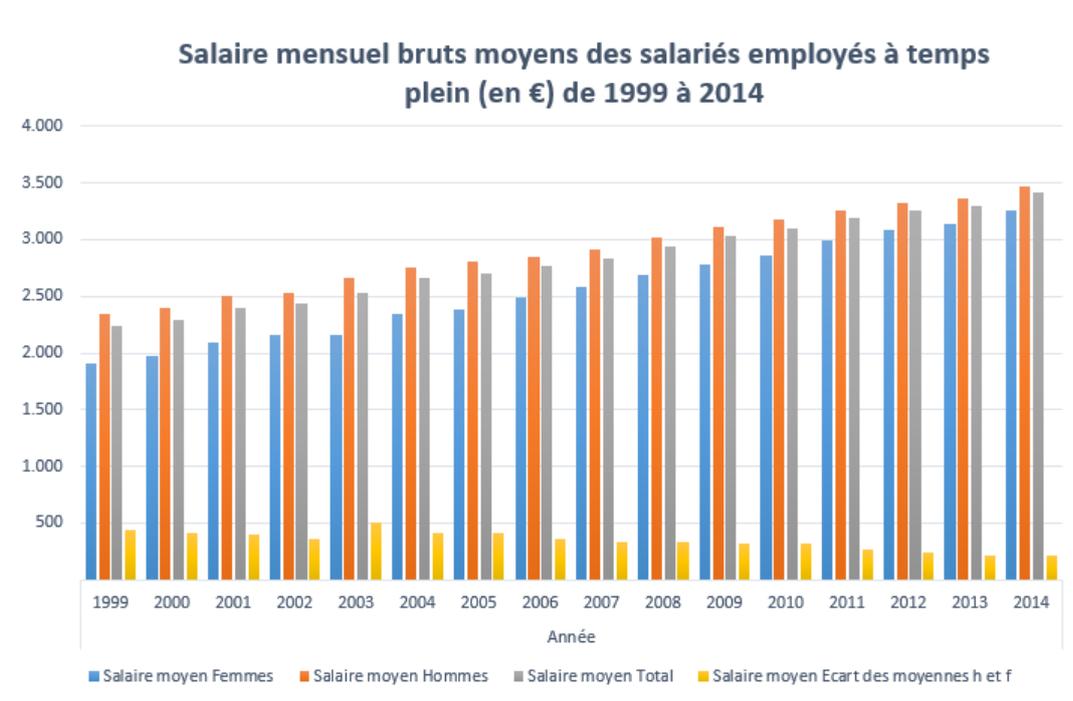
Ce qui pose quand même la question de la logique économique. Comme conclu pour la figure 8 les femmes, contrairement aux hommes, sont de plus en plus instruite aujourd'hui qu'auparavant, alors que malheureusement elle possède un taux d'emploi par diplôme bien inférieur à celui de ces messieurs.

De plus dans leur malheur, on peut observer un écart, entre les deux sexes, d'obtention d'un emploi plus important dans le cas d'un niveau d'instruction plus bas.

- **Salaire professionnel**

L'intérêt de cet indicateur pour nous est prépondérant dans notre analyse. Il pose donc la question de savoir si oui ou non les hommes et les femmes sont logés à la même enseigne concernant leurs salaires bruts mensuels perçus tous les mois ? Et sinon, il ne tiendra qu'à nous par la suite d'expliquer en quoi sont dû d'éventuels écarts au niveau des salaires ?

Figure 8 – L'évolution et la comparaison d'écarts des salaires bruts mensuels perçus par les salariés belges sous le régime du temps pleins (de 1999 à 2014⁸²)



Source – Données d'enquêtes sur les forces de travail (EFT), données en provenance de Be.Stat⁸³

⁸² 2014, étant la dernière année de référence la plus récente concernant cette étude en Belgique.

⁸³ Données calculées sur base des données d'enquêtes. Le tableau officiel se trouve en annexe.

Figure 9 – Tableau de données concernant les moyennes de salaires bruts mensuels perçus depuis 1999 jusqu'en 2014 par les Belges.

		Année															
		1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Salaire moyen	Femmes	1.907	1.974	2.099	2.165	2.158	2.343	2.387	2.491	2.577	2.682	2.785	2.863	2.995	3.079	3.137	3.252
	Hommes	2.341	2.392	2.502	2.529	2.666	2.757	2.807	2.846	2.918	3.022	3.105	3.182	3.258	3.320	3.356	3.471
	Total	2.238	2.293	2.401	2.441	2.531	2.662	2.703	2.766	2.837	2.936	3.027	3.103	3.192	3.258	3.300	3.414
	Ecart des moyennes h et f	434	418	403	364	508	414	420	355	341	340	320	319	263	241	219	219

Source – Données d'enquêtes sur les forces de travail (EFT), Tableau de données en provenance de Be.Stat

Il est tout d'abord important de préciser que les données des deux figures (8 & 9) se basent sur des salaires *moyens* belges et que l'écart entre les salaires est un écart moyen entre les salaires bruts. Et que bien entendu ces salaires se mesurent en euros.

De fait, nous constatons deux choses importantes. La première, les salaires belges augmentent chaque année ce qui est normal et il augmente aussi bien pour les femmes que pour les hommes. Donc à ce niveau-là, il n'y a pas de distinctions observées.

Par contre, les femmes belges de 1999 percevaient un salaire brut moyen de 1.907€ contre 2.341€ pour ces messieurs. À noter que le salaire masculin était légèrement au-dessus du salaire moyen du marché belge, ce qui n'a toujours pas changé d'ailleurs à l'heure actuelle. Cela nous a permis de montrer donc qu'il y avait bien un écart de salaire de 434 € en 1999 contre 219 pour 2014. Heureusement, nous comprenons que l'écart salarial entre hommes et femmes a bien diminué en 15 ans, mais reste cependant assez élevé.

En partant de ces quelques constats, il est évidemment légitime de notre part de chercher à comprendre, pourquoi une telle différence d'écart est-elle possible en Belgique ? Alors que normalement, il ne peut exister pour un même travail, à valeur égale, une distinction de salaire entre les sexes.

- **Conciliation vie privée et professionnelle**

La conciliation travail-famille est une problématique très importante pour les travailleurs présents sur le marché du travail. Nous ne reviendrons pas sur tout ce qui a été dit à ce propos dans le premier chapitre, mais par contre nous allons tenter de comprendre comment sont répartis la présence

au foyer et les temps sociaux entre les travailleurs (-euses) au sein du marché belge ?

Figure 10 – Tableau de données d'enquête sur l'emploi du temps des hommes et des femmes belges (1999,2005,2013 : la plus récente enquête à ce jour datant donc de 2013).

Tableau 1. Évolution du temps consacré un jour de semaine moyen aux 10 catégories principales par des femmes et des hommes belges âgés de 18 ans et plus en 1999, 2005 et 2013 [durée par répondant en hh:mm]

	Femmes			Hommes		
	1999	2005	2013	1999	2005	2013
Travail rémunéré	2:16 ^{aa}	2:11 ^{aa}	2:16 ^a	3:55 [*]	3:47 ^{aa}	3:39
Tâches ménagères	3:42 [*]	3:26 ^o	3:17 ^a	2:03 ^{aa}	2:05 ^o	1:57
Soins et éducation des enfants	0:25 [*]	0:22 ^o	0:30 ^a	0:10 [*]	0:09 ^o	0:15
Soins personnels, manger et boire	2:20 [*]	2:15 ^o	2:31 ^a	2:14 ^{aa}	2:06 ^o	2:16
Sommeil et repos	8:51 ^{aa}	9:01 ^o	8:55 ^a	8:28 [*]	8:25 ^o	8:35
Formation	0:24 [*]	0:30 ^o	0:26 ^{aa}	0:27 ^{aa}	0:24 ^{aa}	0:28
Participation sociale	1:25 [*]	1:20 ^{aa}	1:18 ^{aa}	1:22 [*]	1:22 ^o	1:13
Loisirs	3:17 ^{aa}	3:29 ^{aa}	3:24 ^a	3:46 [*]	4:06 ^{aa}	4:08
Déplacements	1:15 ^{aa}	1:20 ^o	1:14 ^a	1:32 [*]	1:31 ^o	1:21
Autres	0:01 [*]	0:05 ^o	0:02 ^a	0:00 [*]	0:01 ^o	0:04
Total	24:00	24:00	24:00	24:00	24:00	24:00

*les écarts entre 1999 et 2013 sont significatifs pour $p \leq 0,05$; ^oles écarts entre 2005 et 2013 sont significatifs pour $p \leq 0,05$;

^a les écarts entre les femmes et les hommes sont significatifs pour $p \leq 0,05$.

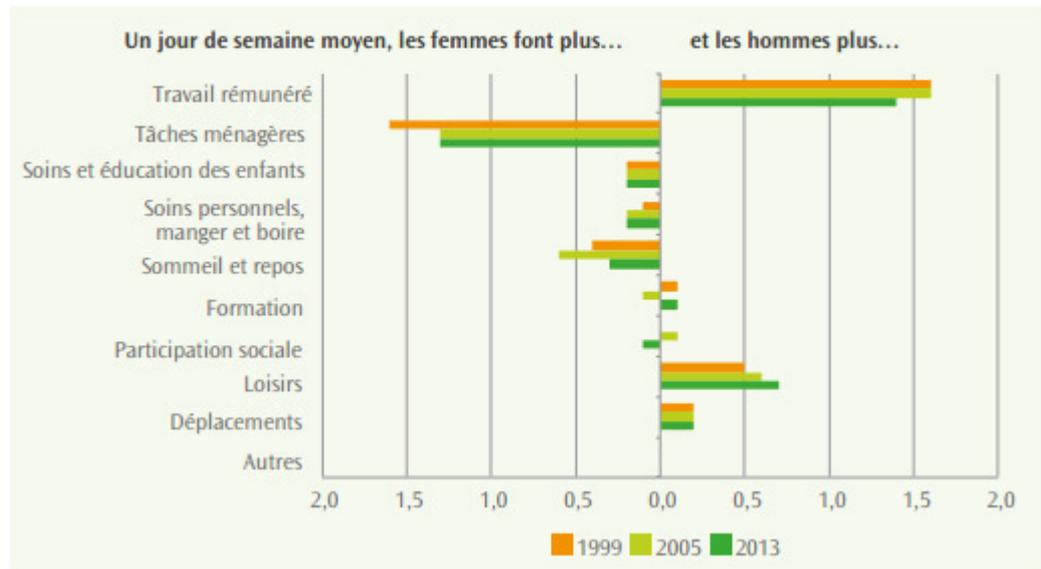
Source – Données d'enquêtes sur l'emploi du temps en Belgique⁸⁴

⁸⁴ L'enquête sur l'emploi du temps vise à donner une image aussi fidèle que possible des occupations quotidiennes des personnes. Pour ce faire, il est demandé aux répondants de noter dans un journal toutes leurs activités et le moment auquel elles sont effectuées. De plus, on demande généralement aussi des informations complémentaires sur les activités comme par exemple, la personne avec laquelle cette activité est effectuée, l'endroit où elle a eu lieu, etc...

[La DG Statistique](http://www.time-use.be/fr/page/voorstelling) réalisé le travail de terrain en 1999, 2005 et 2013. Elle était responsable de la préparation de l'échantillon, de la collecte des données sur l'emploi du temps, de la réalisation des enquêtes auprès des individus et des ménages et d'un premier contrôle de qualité. <http://www.time-use.be/fr/page/voorstelling> (site internet consulté le 2 mai 2017).

Figure 11 – Graphique concernant les écarts dans les emplois du temps sociaux des hommes et des femmes belges (1999,2005,2013).

Graphique 1. Évolution des écarts entre emplois du temps consacrés un jour de semaine moyen aux 10 catégories principales par des femmes et des hommes belges âgés de 18 ans et plus en 1999, 2005 et 2013 [durée par répondant en hh:mm]



Source – Données d'enquêtes sur l'emploi du temps en Belgique

Dans le tableau ci-dessous, tout comme pour le graphe suivant, nous pouvons constater qu'en moyenne les femmes consacrent plus de temps que les hommes à la sphère domestique et tout particulièrement aux tâches ménagères. On observe d'ailleurs en 2013, 3h17minutes de plus pour ces dames contre 1h57 pour le sexe opposé. Près de la moitié donc.

Toutes choses étant égales par ailleurs, à l'inverse, ces mêmes femmes sont donc moins disponibles pour le travail rémunéré à la différence de l'homme, toujours sur l'espace d'une journée quotidienne. 3h39 de plus pour ces derniers, contre seulement 2h16 pour la gent féminine en 2013.

Enfin, malgré un écart entre les sexes assez évidents, il est tout même important de préciser que la situation tend à se rééquilibrer en fonction des années. En effet, on passe de 3h42 minutes consacrées aux de tâches ménagères pour les femmes de 1999, contre seulement 2h03 minutes pour ces messieurs. Alors qu'en 2013, les hommes observent 1h57 de tâches ménagères contre 3h17 pour le sexe opposé. Une nette diminution dans les deux cas, mais par contre légèrement plus significative chez la femme.

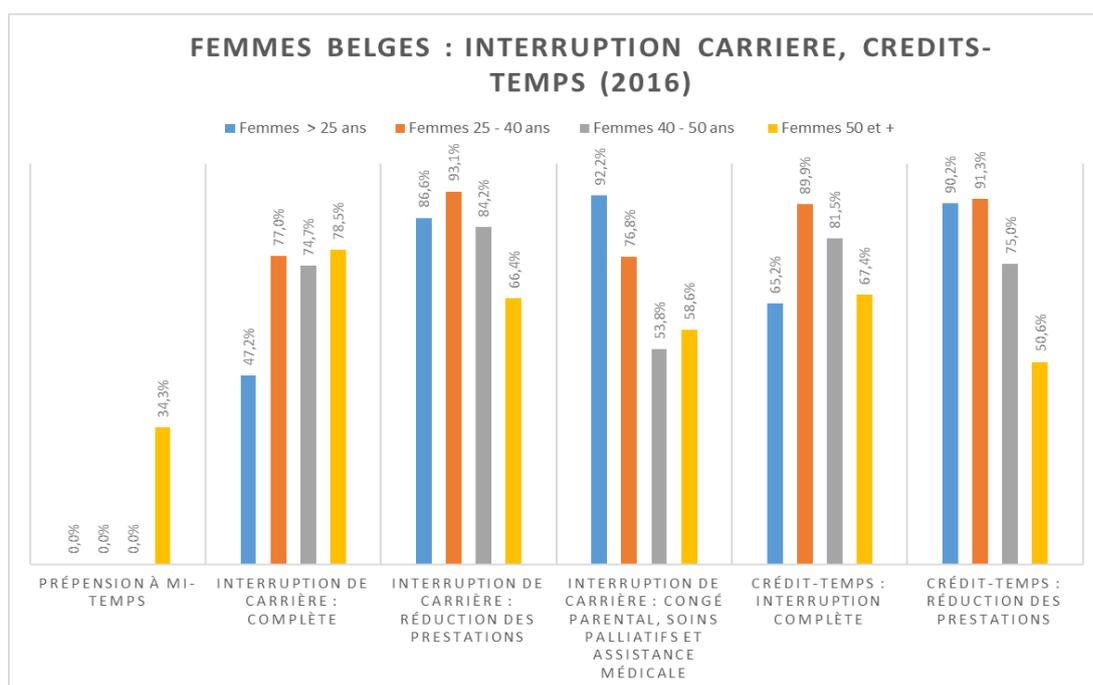
- **Interruption de carrière, crédit-temps et congés thématiques**

La question de l'aménagement du temps de travail pour les personnes à l'emploi est également très importante pour notre analyse. Grâce aux données de l'Onem, nous avons pu établir des tableaux comparatifs au sujet de l'aménagement du temps de travail des travailleurs, à savoir :

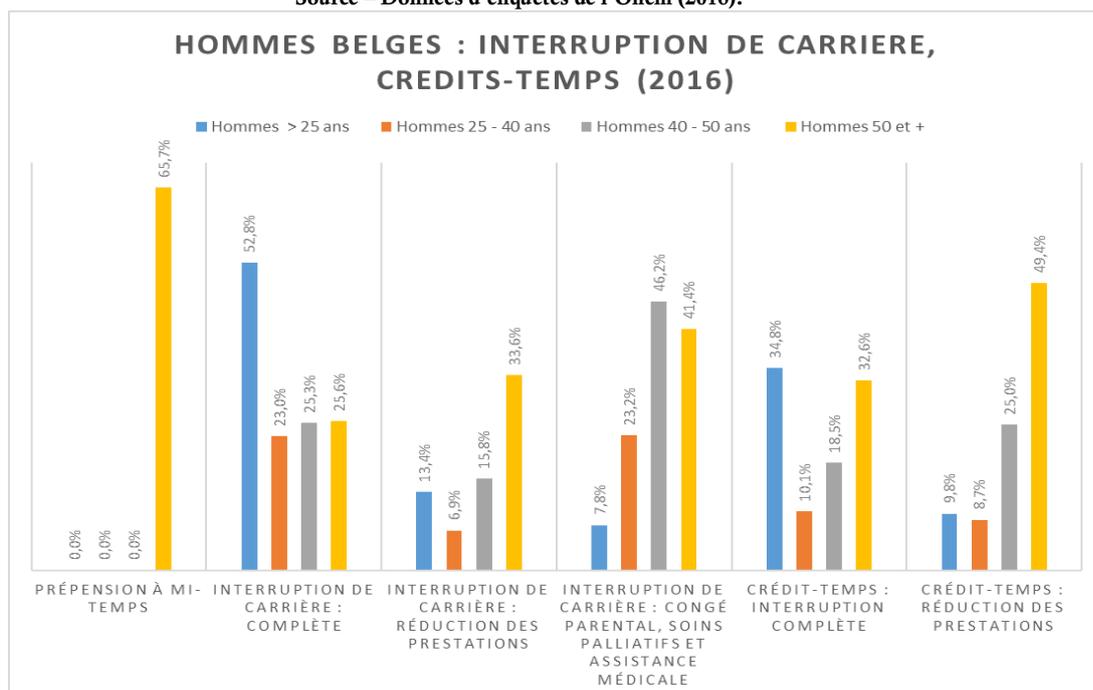
l'interruption de carrière, les crédits-temps (surtout d'ordre du secteur privé) et les congés thématiques.

Comme nous avons également introduit les variables classes d'âges en fonction du sexe, les données étaient beaucoup trop importantes pour les résumés en tableau comparatif. Il aurait donc été assez difficile de pouvoir en exploiter toutes les données, tellement la surface de visibilité des données était petite.

Figure 12 & 13 – Comparaison par sexe de l'aménagement du temps de travail par les travailleurs belges (2016).



Source – Données d'enquêtes de l'Onem (2016).



Source – Données d'enquêtes de l'Onem (2016).

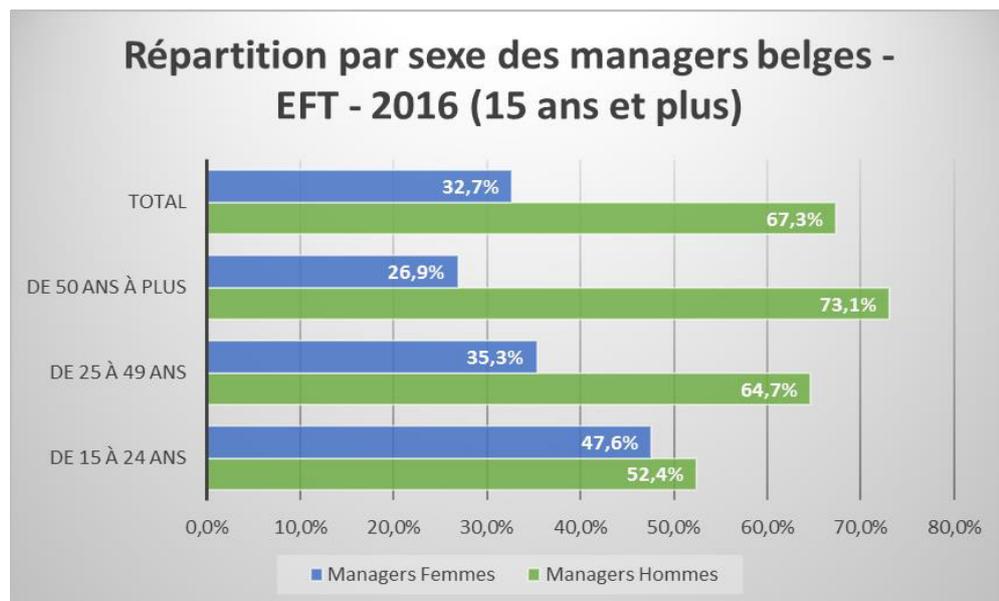
Les figures 12 & 13 nous donnent une série d'informations. Pour commencer, les femmes sont celles qui aménagent le plus souvent leur temps de travail contrairement aux hommes. Ce qui nous pousserait à nous demander pourquoi seraient-elles obligés, au cours de leur vie professionnelle, de souffrir de davantage d'interruption de carrière que les hommes ?

Ensuite, nous constatons que l'âge est une variable très pertinente pour notre analyse. Il est évident que les raisons d'aménagement du temps de travail vont sensiblement varier selon les catégories d'âges du travailleur salarié.

- **Parité homme-femme quant aux postes hiérarchiquement supérieurs**

La question de la parité entre les hommes et les femmes belges est très importante. En effet, en rappel du premier chapitre, nous avons explicité le fait que la question de la parité entre sexes permet de constater ou non les disparités qu'il peut subsister entre les hommes et les femmes dans certains domaines d'ordre économiques ou politiques. D'ailleurs, l'un des domaines les plus touchés par la question serait vraisemblablement, la question des représentations des femmes dans certaines instances politiques (par exemple au sein du Sénat, ou encore du parlement) ou économiques (comme l'accès à des postes hiérarchiquement supérieur comme les postes de cadres ou de managers).

Figure 13 – Graphique sur la répartition par sexe des managers belges – EFT sur une population active (2016).



Source – Données d'enquêtes sur les forces de travail (EFT), Publication 13 mars 2017

Le graphique ci-dessus (figure 13), nous offrent deux types d'informations : la première concerne le taux de concentration des hommes managers par rapport aux taux des managers féminins. On constate d'ailleurs qu'en 2016, qu'il n'y a que 32,7% de femmes managers contre le double pour le sexe opposé avec 67,3% concentré dans le même poste. Ce qui signifie donc que la question de la parité entre les sexes est encore loin d'être atteintes dans le cadre de l'accès à des postes clés au sein de la hiérarchie organisationnelle.

Après la question de la répartition entre les sexes, on constate qu'il y a également des disparités au niveau de l'âge des unes et des uns. Pour commencer et, peu importe le sexe dont il est question, le nombre, d'hommes et de femmes managers va varier selon la catégorie d'âges ciblés. Nous observons toujours pour la même année, que l'on passe des hommes managers âgés de 15 à 24 ans avec un taux de 52,4 % à 73,1% pour les managers « seniors » donc 50 ans et plus. Cette distinction selon la classe d'âge touche également les femmes managers. À la seule différence, et nous en terminerons là, qu'il y a une corrélation négative des par classes d'âges. Car, plus la femme monte en âge, moins nous en trouverons dans des postes de managers, alors que c'est totalement l'inverse pour l'homme. Plus, la gent masculine monte en âge, et plus ils sont sujets à pouvoir disposer d'un tel poste.

Ce qui nous montre alors bien, pourquoi la catégorie des 50 ans et plus compte parmi le plus grand écart entre le taux d'hommes managers et de femmes managers, avec 26,3 % pour ces dernières contre 73,1% pour le sexe opposé.

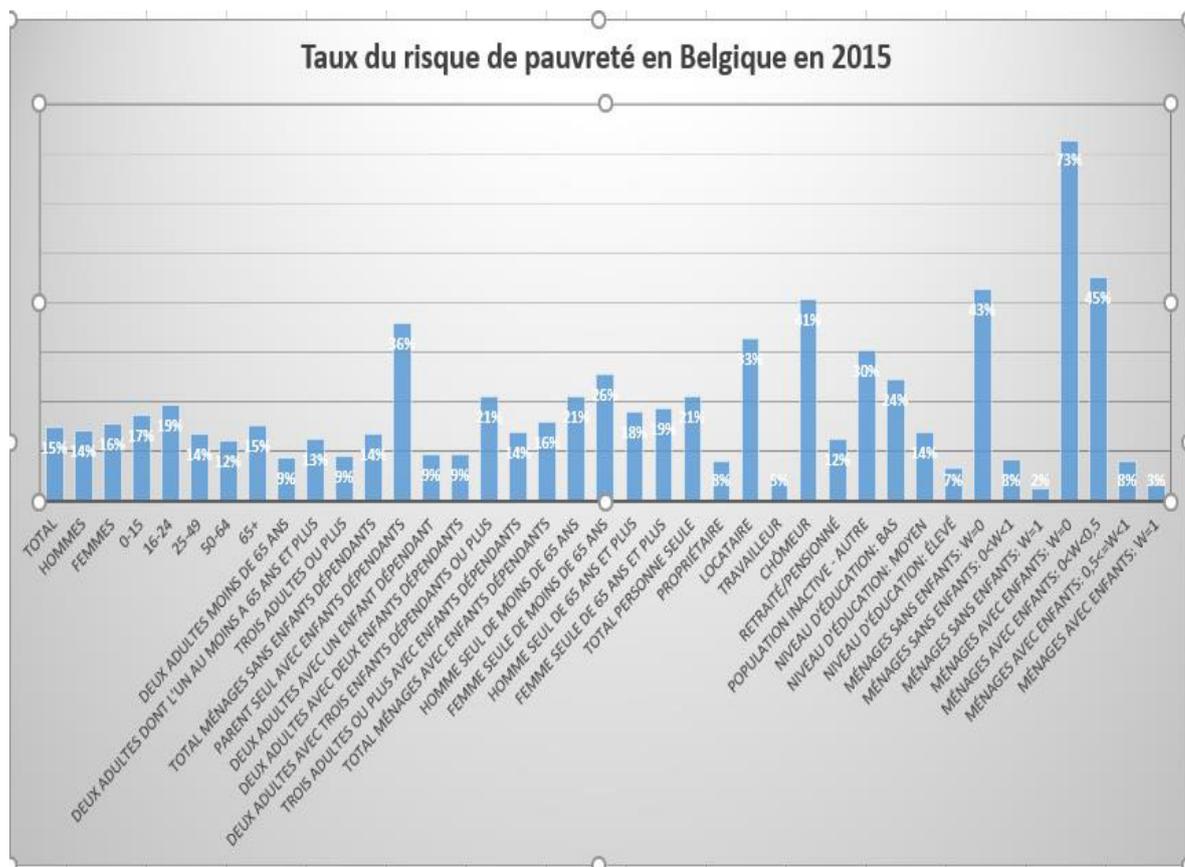
Ce qui nous pousse à nous demander comment se fait-il, une fois de plus, que les femmes ne soient pas égales à l'homme dans cette situation ?

- **Taux de risque de pauvreté**

Il nous est totalement impossible de parler de mesurer la différence de statuts hommes – femmes en Belgique, sans voir comment ils se situent face aux risques possibles de tomber dans la pauvreté.

Comme nous l'avons déjà expliqué dans les définitions du chapitre précédent, le risque de pauvreté, tout comme le taux d'emploi ; de chômage ou d'activité, est une mesure qui permet d'avoir une vision globale de la situation des travailleurs (-euses) présente (s) sur le marché du travail. C'est également une mesure purement descriptive. Le fait de mettre en avant qu'il existe encore des personnes en proie à la pauvreté au sein de la population belge permet de mettre en évidence des risques certains de précarité lié à la condition socio-économique de l'individu.

Figure 14 – Graphique sur le taux de risque de pauvreté en Belgique (2015) – Population à risque ou non.



Source – Données d'enquêtes sur les forces de travail (EFT), données en provenance de Be.Stat

Le graphe de la figure 14 ci-dessus est très complet. En effet, les comparaisons se font par publics cibles et profils exposés au risque de pauvreté en Belgique. Les dernières données les plus récentes sur ce facteur datent de 2015. Sur base de cette même année, nous pouvons tirer toute une série de conclusions.

En premier lieu, la comparaison inter sexes, révèle que les femmes belges, sont plus sujettes au risque de pauvreté que leurs homologues masculins. Avec 16 % d'entre elles contre seulement 14% pour le sexe opposé.

En second lieu, la catégorie d'âge est également très représentative, on constate donc que le risque de pauvreté touche davantage les plus jeunes, et en particulier les 16 -24 ans pour 19% de concernés.

Ensuite, deux autres catégories nous sont également nécessaires pour en finaliser l'observation : le « *type de ménage* » et le « *niveau d'éducation* ».

Dans le cas du premier, nous constatons avec 36% que c'est davantage le « *parent seul avec des enfants dépendants* » qui est le plus sujet au risque de pauvreté que d'autres profils types de ménages observés. Et, en ce qui concerne la seconde catégorie, le fait d'avoir un bas niveau d'éducation

rend également la population belge sensible au risque de pauvreté, avec pour l'année 2015 un taux s'élevant à 24%.

Enfin, sur base des indications dont nous disposons, nous pourrions poser l'hypothèse qu'une jeune mère célibataire avec deux enfants à charge serait un profil clairement désavantagé et davantage exposé au risque de pauvreté. Ce qui inclurait, bien entendu, une tendance à tomber dans la précarité. En sachant que précarité et pauvreté sont deux facteurs positivement liés.

3. Quelles sont les conclusions que l'on peut tirer au sujet de la différence de statut entre les hommes et les femmes sur le marché de l'emploi ?

Grâce à une analyse détaillée de chaque variable, facteur et donnée étudiés nous pouvons tirer la principale conclusion suivante : le statut d'emploi des hommes et des femmes au sein du marché du travail belge est très inégalitaire, pour ne pas dire discriminatoire. Toutes les données analysées convergent en ce sens, et de plus, nous permettent d'affirmer que les uns ne sont pas logés à la même enseigne que les autres. Ce qui pose dans tous les cas, la question du pourquoi une telle disparité entre les sexes ?

En premier lieu, nous constaterons qu'il y a bien une féminisation du marché du travail belge. En effet le taux d'activité féminin a augmenté depuis 1986 et tend à se rapprocher du celui des hommes ainsi que du marché. Ce qui prouve donc que depuis 1986, la femme s'est sensiblement mise à disposition du marché du travail par le biais de l'emploi et cela, afin de pouvoir également s'assurer un revenu et donc une nouvelle forme d'indépendance. Ce qui nous pousse donc à nous poser la question de la bonne conciliation entre le travail et la vie de famille, aussi bien pour les hommes que pour les femmes. Qu'en est-il à l'heure actuelle ? Et bien, à ce propos, nous analysons que les femmes et les hommes se présentent sous deux régimes différents. Dans le cas de ces dames, elles sont davantage impliquées dans la sphère domestique (en particulier pour les tâches domestiques) bien plus que les hommes. Ce qui signifie forcément qu'elles peuvent consacrer moins de temps pour le travail. Par contre, dans le cas de la gent masculine, c'est tout l'effet inverse. On peut également confirmer cette observation, par le simple fait qu'en l'espace de 30 ans, les hommes n'ont augmenté que d'environ 3% de leur présence au foyer. Sachant qu'il partait avec 0,48% du nombre d'hommes au foyer en 1986. Cette opposition constante entre les hommes et les femmes nous démontre en effet que bien que cela tende vers le bas, il y a tout même une grande inégalité dans la répartition des temps sociaux au sein du ménage.

C'est donc, une interrogation qui nous pousse à nous demander si les femmes ne sont pas alors tentées de chercher d'autres alternatives pour combiner leur vie professionnelle avec leur vie de famille ?

Nous avons pu observer, grâce à une série d'autres indicateurs tels que : les types de contrats et le régime de travail, que la gent féminine n'est pas non plus, du tout au même niveau que les hommes sur la question. On constate d'ailleurs que c'est 44,5% contre de femmes seulement 10,6% d'hommes qui jouissent d'un temps de régime à temps partiel. Et que d'avantage, ce sont les femmes qui sont encore une fois majoritaires dans les emplois temporaires (53%), les CDD (59%), le travail occasionnel (54%), autant de contrats qui ne sont pas stables et qui ne s'inscrivent pas non plus dans la durée. C'est encore un constat triste, car les hommes se retrouvent quant à eux, plus souvent sous contrats permanents, CDI etc...

Cette tendance de la femme d'être moins présente sur le marché du travail, soit par le nombre d'heures prestées, soit par le simple fait d'opter pour des contrats réduisant la durée de présence montre encore une fois qu'au niveau de la conciliation vie privée et vie professionnelle, elles sont davantage en difficultés que les hommes. C'est d'ailleurs la dernière et principale constatation à ce sujet. Les femmes sont celles qui interrompent le plus leur carrière, soit pour en diminuer les prestations ou encore pour des congés. Nous avons aussi observé que les demandes de congés ou crédits temps étaient souvent pris par des femmes afin de pouvoir s'occuper de leurs enfants (sous en bas âges) et/ou des personnes dépendantes. Les hommes quant à eux, interrompent beaucoup moins leurs carrières ou demandent moins congé thématiques, mais en revanche quand ils le font c'est soit pour des formations professionnelles ou encore parce qu'ils arrivent à l'âge de la retraite.

Ensuite une synthèse importante est à faire quant à l'importance du niveau de qualification en Belgique, quand on est un (e) travailleur (-euse) actif, du moins, sur le marché. En premier lieu, on constate que les femmes sont de plus en plus instruites, et que leur niveau d'éducation permet de leur assurer de fait un meilleur niveau de vie. Ce n'est qu'en théorie, car d'après les analyses, on constate que malgré que ces dernières soient de plus en plus instruites, leur taux de chômage n'en diminue pas pour autant et leur taux d'emploi n'augmente pas non plus. Ce qui est tout à fait le cas inverse pour ces messieurs. Bien qu'en 2016, ils affichent un niveau d'éducation *élevé* en baisse, il n'en reste pas moins qu'ils ont plus d'opportunités d'emploi et sont moins sujets au chômage.

Donc, grâce au simple fait d'avoir un bon niveau de qualification, on peut se voir sa vie professionnelle changer positivement ou négativement. C'est aussi ce que l'on aura pu observer au sujet de l'indicateur du risque de pauvreté. Plus formés nous sommes en Belgique, moins sujets au risque de pauvreté nous serons. Mais au-delà de ça, nous avons relevé ici encore que la femme n'est pas l'égale de l'homme non plus. Elle présente un taux de risque de pauvreté légèrement plus élevé que celui de la gent masculine.

Enfin, le dernier constat s'opère au niveau de l'accès, pour la gent féminine, à des postes à responsabilités. On constate que là encore, les hommes et les femmes ne sont pas égaux en la matière. D'après nos observations, nous pourrions dire qu'il y

a un ratio de 50% de femmes contre 100% présentes en tant que managers. Ce qui signifie que les femmes sont encore très loin d'être à l'égalité de l'homme en ce qui concerne leurs accès à des postes importants hiérarchiquement.

Enfin, il serait judicieux de pouvoir rappeler que le facteur de départ concernait principalement la recherche de données statistiques permettant de mettre en exergue si oui ou non il existe des différences de statuts d'emploi entre les hommes et les femmes au sein du marché du travail belge ? Et, ces différences de statuts d'emploi devant s'objectiver par la définition d'un 'bon emploi', qui prit de manière plus explicite faisaient l'état de caractéristiques définissant ce 'bon emploi'. Au travers des données observées, nous avons donc pu déterminer de manière générale qu'en fonction des principaux indicateurs illustrant alors les caractéristiques du 'bon emploi', la femme présentait des différences parfois très significatives vis-à-vis de l'homme. Ce qui nous amène donc à tenter d'expliquer quelles inégalités socio-économiques explicites peut justifier cette différence de statuts entre les sexes au sein du marché du travail belge ? Nous tenterons donc dans la seconde partie d'en faire l'état et de comprendre en regard avec la littérature sociologie et économique, comment ces inégalités influencent-elles l'emploi et principalement la différence de statuts d'emploi entre les hommes et les femmes ?

PARTIE II : LES INEGALITES SOCIO-ECONOMIQUES SELON LA LITTERATURE

Comme nous l'avions déjà mentionné lors de l'introduction, cette partie du mémoire sera entièrement dédiée aux inégalités socio-économiques ainsi qu'à leurs liens avec les différences de statuts entre les hommes et les femmes sur le marché du travail belge que nous avons observés en première partie.

De plus nous tenterons de combiner tout ce qui nous semble pertinent au sein de la littérature scientifique et qui pourrait expliquer la présence de ces inégalités. En sachant qu'il faudra bien évidemment les identifier, et que cette étape devra se faire en vis-à-vis des données statistiques pertinentes pour cette partie. Enfin, il est intéressant de préciser que nous ne nous reposerons pas uniquement sur les données statistiques.

Maintenant, pourquoi avoir précisé que les inégalités que l'on tente de lister sont d'ordre socio-économique ? Nous commencerons donc par établir ce qui se cache derrière la notion d'inégalités économiques.

1. La littérature scientifique au regard des inégalités socio-économiques

Tout d'abord, nous devons bien préciser, que le terme socio-économique est largement utilisé dans une grande partie de la littérature scientifique, mais elle ne possède cependant pas de définition dite 'standard' ou 'commune' qui mettrait tout le monde d'accord. De plus, ce terme n'exige pas non plus de grandes capacités intellectuelles afin d'en saisir le sens. En effet, on peut comprendre la socioéconomie comme étant simplement une combinaison de deux disciplines succinctes, comme l'économie et la sociologie. Mais, qu'entends-nous par-là ? Beaucoup de situations ou de phénomènes que l'on observe et faisant l'objet de recherches scientifiques peuvent être tellement complexe qu'il est souvent impossible de pouvoir les cadrer ou les étudier au travers d'une seule et unique discipline. Il est donc parfois courant d'observer qu'une problématique de recherche, touche deux voire trois disciplines différentes. Ce qui poussera le chercheur à devoir, parfois, orienter sa recherche dans les voies disciplinaires choisies.

Dans notre cas, l'économie en elle-même mesure et modélise une série d'objets de recherches essentiellement statistiques comme : le taux d'emploi ou le taux de chômage, par exemple. Qui se trouve être d'ailleurs des indicateurs purement économiques. Mais il arrive également parfois qu'elle se retrouve obligée de devoir traiter et analyser des données qui sont plus d'ordres sociales ou politiques et de fait étant parfois difficilement mesurables. On peut par exemple, parler du stéréotype de genre qui est davantage un phénomène étudié en sociologie, mais qui pour la rigueur scientifique peut faire l'objet d'enquêtes économiques auprès

d'une population cible, qui devra donner son opinion sur des questions orientées dans le sens de certains stéréotypes, par exemple.

Il est donc très important, de ne pas négliger que l'économie est une discipline précise comportant toute une série de mesures précises, mais qui doit également pouvoir travailler de concert avec des domaines tels que la sociologie, la politique ou la psychologie, pour avoir un impact plus important quant à la mesure d'un phénomène étudié.

a) *La naissance des inégalités socio-économiques*

Comme expliquer dans le dictionnaire du travail, qui précise qu'au niveau de la sociologie du travail on distingue deux formes d'inégalités, « celles reconnues *dans* le travail et celles reconnues *face* au travail. Où, dans le cas de la première, elles sont prises *dans le sens des conditions immédiates d'exercice* de l'activité professionnelle, alors que pour la seconde les inégalités face au travail *envisagent l'ensemble des déterminants sociaux* de l'activité professionnelle⁸⁵ ». (Bihl & Pfefferkorn,2012).

Dans notre cas, les deux formes d'inégalités reprises ci-dessus vont de concert. En effet, les inégalités socio-économiques que l'on observera sont, d'une part, liées aux conditions immédiates d'exercices de l'activité pour la bonne et simple raison que l'on parle principalement du marché du travail. De plus, ces inégalités sont tout aussi bien envisagées dans un ensemble de déterminants sociaux en réponse à l'activité professionnelle. Car l'on pourra tirer toute une série de facteurs hors du marché du travail, qui influencent l'activité professionnelle, mais également les statuts d'emploi des acteurs présents sur le marché du travail. En l'occurrence ici, les hommes et les femmes.

Attention cependant à ne pas conclure rapidement que l'inégalité se définit aussi simplement. Cette dernière fait partie intégrante d'une série de processus qui entraînent sa création et donc constitue un ensemble favorisant ce que l'on pourrait qualifier de rapports sociaux non-égaux entre catégories de personnes.

- **Les stéréotypes de genre**

Dans un rapport de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, on explique que la notion de genre s'est formée dans et par la société. Le fait que l'on ne parle que du genre au lieu d'avancer la question du « sexe » est important. En effet, ce dernier permet de différencier l'homme de la femme, uniquement sur base de leurs critères biologiques. Tandis que la notion de genre (de l'anglais « *gender* ») exprime que la société s'est construit une image du rôle que l'homme et la femme doivent jouer, et de quelle

⁸⁵ Alain Bihl & Roland Pfefferkorn « Inégalités », in Dictionnaire du travail [Sous la direction d'Antoine Bevort, Annette Jobert, Michel Lallement & Arnaud Mias]. Presses Universitaires de France, 1^e Edition (2012). pp.390-395.

manière ils sont censés se comporter. Cela va donc, au-delà d'un simple rapport d'homme à femme purement primaire (Michielsens & Angioletti, 2009).

Toujours d'après ce même rapport, les stéréotypes sont définis comme étant « *des représentations vagues, globales et récurrentes, dans lesquelles certaines (prétendues) caractéristiques sont admises comme étant communes à tous les membres d'un groupe (êtres humains ou objets). Ils peuvent être aussi bien positifs que négatifs* » (Michielsens & Angioletti, 2009).

Enfin, nous pourrions également affiner encore légèrement l'analyse en tentant de définir ce que l'on entend par sexisme qui est, "un ensemble de convictions relatives aux sexes et à la relation entre ceux-ci, dans lesquels il existe un rapport hiérarchique jugé souhaitable entre les deux sexes. De plus, c'est un acte où une distinction injustifiée est faite entre les sexes avec des conséquences défavorables pour un ou plusieurs membre-s de l'un des deux sexes » (Michielsens & Angioletti, 2009).

En conclusion, si nous recoupons ces trois éléments, nous pouvons donc conclure que la société se représente la femme et l'homme d'une certaine manière. Ce qui la pousse à leur attribuer à chacun d'entre eux, des caractéristiques sociales et culturelles qui se sont construites socialement et historiquement, sur de nombreuses années. Ces représentations qu'elles soient positives comme par exemple, l'homme est plus fort physiquement et plus rationnel que la femme. Et cette dernière à une plus grande sensibilité, ou est considérée comme une personne faible face à l'homme va alors induire certains types de comportements sociaux, que nous appellerons : des comportements discriminatoires.

- **Les discriminations**

Voyons, maintenant ce que l'on entend par comportements discriminatoires ou tout simplement, la discrimination ?

Toujours d'après l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, la discrimination exprime le fait qu'« *une personne ou un groupe qui dispose d'une caractéristique déterminée soit traité (e) d'une façon moins favorable que d'autres personnes ne disposant pas de cette caractéristique. Il s'agit alors d'une situation similaire où la seule différence entre les groupes ou les personnes réside dans le fait de disposer ou non de cette caractéristique* ».

⇒ On notera qu'il existe des discriminations directes et indirectes. Où, dans la première, *pour une situation similaire une distinction directe est faite entre des personnes en raison de leur sexe, grossesse ou, de leur genre. Et dans la seconde, une disposition, mesure ou pratique*

*apparemment neutre peut nuire particulièrement à des personnes caractérisées par un critère protégé par rapport à d'autres personnes ne possédant pas de critères, et ce sans aucune justification légale*⁸⁶.

Enfin, L'Encyclopédie des ressources humaines est, quant à elle, plus précise quand elle parle de discrimination. Apparemment, il existerait une *théorie économique de la discrimination*. Cette dernière exprime le fait que l'on parle de *discrimination sur le marché du travail* « *lorsque certains individus ayant une particularité commune semblent spécialement défavorisés, en raison de cette particularité, indépendamment de leurs caractéristiques productives* »⁸⁷ (Lemière & Silvera, 2012).

En d'autres termes, le fait d'exercer un comportement discriminatoire envers un groupe cible aura pour conséquence de le traiter d'une manière moins favorable et différente que si je traitais les membres du groupe auquel j'appartiens. Ce qui signifie, dans le cas du rapport inter-sexes, qu'étant que la société a déjà catalogué les femmes d'une certaine façon, il n'est pas étonnant de voir apparaître une différence de traitement dirigée directement contre elles. Que cette différence soit volontaire ou pas.

b) La ségrégation du marché du travail

- **Ségrégation horizontale et le mur de verre**

⇒ La ségrégation horizontale « *fait référence à la concentration des femmes ou d'hommes dans certains secteurs d'activité ou certaines professions. Celle-ci résulte en partie de la non-mixité des filières d'enseignement, mais pas uniquement. D'autres facteurs peuvent éventuellement renforcer la ségrégation d'origine éducative, comme le poids des représentations sociales et sexuées des métiers et professions, des pratiques discriminantes des employeurs, etc* »⁸⁸. (Coupié et Epiphane, 2006).

⇒ Le mur de verre (ou encore paroi de verre) est un mot imagé, qui signifie « *la ségrégation (ou concentration) des femmes et des hommes dans certaines formes de métiers ou secteurs* »⁸⁹ (Franquet, 2014).

- **Ségrégation verticale et le plafond de verre**

⇒ La ségrégation verticale « *fait référence au fait que les hommes et les femmes occupent des postes avec des niveaux de fonction différents, les*

⁸⁶ Définition tirée du site officiel de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes <http://igvm-iefh.belgium.be/fr/activites/discrimination> (consulté le 5 mai 2017).

⁸⁷ Encyclopédie des Ressources humaines : Théories, instruments, méthodes et auteurs, « Discrimination et ressources humaines ». Magnard- Vuibert. 2^e édition. p.388

⁸⁸ Définition tirée du rapport de l'Observatoire de la Santé et du Social de Bruxelles et Observatoire bruxellois de l'emploi (2015) Les femmes sur le marché de l'emploi en Région bruxelloise, Commission communautaire commune et Actiris : Bruxelles. P. 24

⁸⁹ Laetitia Franquet, « Inégalités de genre ». In Genre ! L'essentiel pour comprendre. Ses concepts, son vocabulaire et ses auteurs. [Sous la direction d'Arnaud Alessandrin, Brigitte Esteve-Bellebeau]. Des Ailes sur un tracteur, 2014, 200

femmes étant surreprésentées dans les fonctions à faible responsabilité (et offrant donc une rémunération inférieure), à l'inverse des hommes. On parle de « plafond de verre » pour désigner le fait que la progression des femmes dans la hiérarchie ne dépasse pas un certain niveau⁹⁰». (Institut pour l'égalité des Femmes et des Hommes, 2011).

⇒ Le plafond de verre « renvoie au fait que les femmes peuvent progresser dans la hiérarchie de l'entreprise, mais seulement jusqu'à un certain niveau. Pour conséquence, elles sont en grande partie absentes du sommet hiérarchique, aussi bien dans le secteur privé que dans le secteur public⁹¹».

Au travers donc de ces concepts ci-dessus, clairement définis, nous pourrions conclure éventuellement que le fait d'observer que les femmes et les hommes présentent une différence de statuts peut également s'expliquer par la ségrégation du marché du travail. Où à cause des diverses formes de préjugés et de stéréotypes induisant de fait des comportements discriminatoires envers les femmes, se retrouvent soit : confiner dans des professions classées et reconnues comme étant principalement féminines, ou encore empêcher d'accès à des postes hiérarchiquement supérieurs, car d'après des règles et comportements implicites au sein des organisations, ces postes à responsabilités sont normalement des postes principalement destinés aux hommes tout simplement parce que le modèle social interne machiste et sexiste considère que la gent masculine est plus encline à posséder des aptitudes de management que ne peuvent posséder les femmes.

c) Conclusion

Nous retiendrons deux éléments importants dans ce chapitre, le premier concerne l'influence négative que provoquent tous les préjugés et stéréotypes véhiculés par la société, qui auront pour première conséquence d'impacter la sphère domestique et par effet boule de neige, de toucher également au milieu professionnel.

Le second élément à évoquer, c'est qu'en dépit de tout cela, la reproduction sociale des comportements discriminatoires présents au sein de la société va également se matérialiser auprès des organisations. Ce phénomène, assez prévisible compte tenu du fait que le monde des entreprises est également un milieu où les relations sociales informelles existent, ne peuvent en aucun cas en être épargnés. Le phénomène sociologique s'y présentant sous l'appellation de la ségrégation du marché du travail.

⁹⁰ Définition tirée du rapport de l'Observatoire de la Santé et du Social de Bruxelles et Observatoire bruxellois de l'emploi (2015) Les femmes sur le marché de l'emploi en Région bruxelloise, Commission communautaire commune et Actiris : Bruxelles. P. 24

⁹¹ Définition en provenance du site officiel de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes en Belgique http://igvm-iefh.belgium.be/fr/activites/emploi/plafond_de_verre (consulté le 6 mai 2017).

Tout ceci va donc induire, au travers les comportements discriminatoires toute une série d'inégalités de traitement principalement envers la femme présente au sein du marché du travail belge.

2. Quelques mesures liées au phénomène

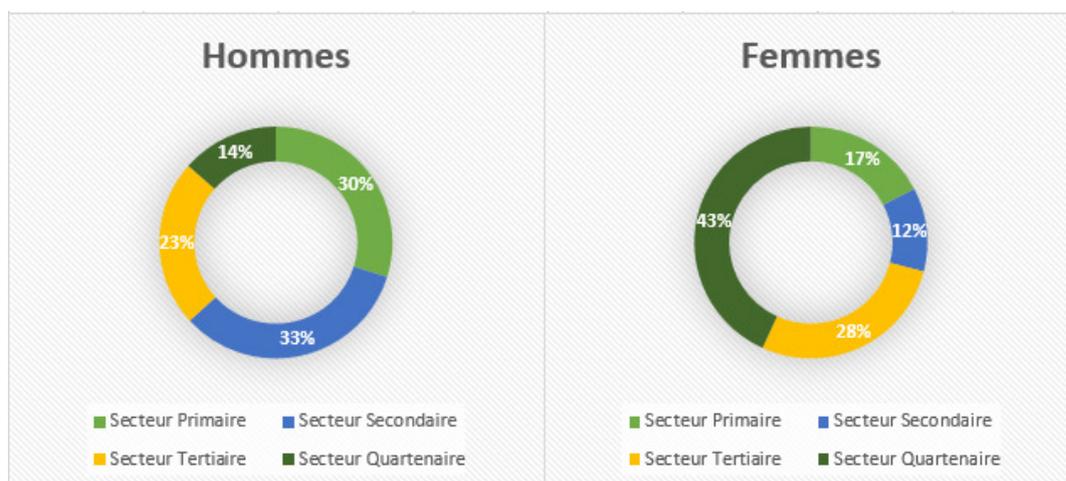
Il est parfois assez compliqué de pouvoir mettre la main sur des données statistiques en lien direct avec l'indicateur que l'on souhaite mesurer, comme la manière dont les stéréotypes influencent les relations au sein de la société. Étant donné que ce sont des facteurs plus, de l'ordre du constat sociologique, nous partons donc sur des hypothèses de travail non chiffré, mais tout à fait scientifique puisque de nombreux auteurs, déjà précités, de la sociologie du travail ont travaillé sur la question.

Cependant, nous avons eu accès au second facteur explicatif des différences de statuts d'emploi entre hommes et femmes, à savoir les données autour de la ségrégation professionnelle.

a) *La proportion d'hommes et de femmes par secteurs d'activité*

Pour illustrer quelque peu, à quel point la ségrégation du marché du travail peut influencer la différence de statuts entre travailleurs de sexe opposé, prenons donc l'exemple du graphique ci-dessous.

Figure 21 – Graphique comparatif de la proportion d'hommes et de femmes selon les secteurs d'activité (Belgique, 2016).



Source – Données d'enquêtes sur les forces de travail (EFT), Publication 13 mars 2017

La figure 21, illustre parfaitement que les hommes et les femmes se concentrent différemment selon le type de secteur dont il est question. Nous constaterons qu'en 2016, les hommes sont majoritaires dans le secteur secondaire (de l'industrie) pour 33% d'entre eux, tandis que les femmes sont massivement regroupées dans le secteur quaternaire (non marchand, administratif) avec un 43% de la gent féminine concernée.

On constate également qu'elles sont clairement minoritaires dans le secteur secondaire contrairement aux hommes. Et ces derniers eux, sont à l'inverse minoritaires dans le secteur quartenaire avec une concentration de 14% de la gent masculine concernée.

b) *La répartition des métiers par sexe*⁹²

Figure 21 – Tableau comparatif des métiers féminins et masculins (Belgique, 2016).

Les professions en Belgique

Métiers principalement féminins ou masculins (2016)

Proportion de femmes (en pourcentage du total) pour certaines professions	2016	Proportion d'hommes (en pourcentage du total) pour certaines professions	2016
Femmes - toutes les professions	46,2%	Hommes - toutes les professions	53,8%
Sages-femmes	> 99%	Constructeurs en béton armé, maçons ragréeurs et assimilés	> 99%
Esthéticiens et assimilés	> 99%	Conducteurs d'engins de terrassement et de matériels similaires	> 99%
Secrétaires médicaux/ales	97,6%	Manœuvres, enlèvement des ordures et matériel recyclable	> 99%
Educateurs de la petite enfance	97,5%	Electriciens du bâtiment et assimilés	> 99%
Aides de ménage à domicile	97,2%	Ingénieurs mécaniciens	> 99%
Aides-soignants à domicile	96,6%	Ouvriers polyvalents du bâtiment (y compris entrepreneurs de construction qui travaillent sur le chantier)	> 99%
Gardes d'enfants	94,8%	Maçons et assimilés)	> 99%
Audiologistes et logopèdes	93,2%	Mécaniciens et ajusteurs d'appareils électriques	98,9%
Secrétaires (fonctions générales)	93,0%	Charpentiers en bois et menuisiers du bâtiment	98,8%
Aides-soignants en institution	92,1%	Poseurs de revêtements de sol et carreleurs	98,4%
Techniciens et assistants pharmaciens et préparateurs en pharmacie	91,2%	Sous-officiers des forces armées	98,4%
Secrétaires d'administration et secrétaires exécutifs	89,7%	Plombiers et tuyauteurs	98,2%
Laveurs et repasseurs de linge à la main	89,6%	Tôliers-chaudronniers	98,1%
Aides-enseignants	87,5%	Conducteurs de poids lourds et de camions	98,1%
Psychologues	86,4%	Monteurs et réparateurs, technologies de l'information et des communications	98,0%
Personnel infirmier (niveau intermédiaire)	86,2%	Mécaniciens et réparateurs de véhicules à moteur	98,0%
Spécialistes de la santé non classés ailleurs	86,1%	Conducteurs de grues, d'engins de levage divers et de matériels similaires	97,8%
Cadres infirmiers	85,3%	Couvreurs et zingueurs	97,5%
Caissiers et billettistes	85,2%	Superviseurs, bâtiment	97,4%
Instituteurs, enseignement primaire	84,1%	Plâtriers	97,3%

Source – Données d'enquêtes sur les forces de travail (EFT), données en provenance de Be.Stat

Dans la figure 21, dans un premier temps nous constatons qu'il y a bien une classification de métiers par sexes et officiellement reconnue par-dessus le marché.

En 2016, les deux principaux métiers où se concentrent les femmes se situent au niveau des sages-femmes et des esthéticiennes et assimilées. Avec respectivement 99% de femmes concernées. En ce qui concerne les hommes, 99% d'entre sont principalement représentés dans les métiers de constructeurs en béton armé, maçons et assimilés ; conducteurs d'engins de terrassement et de matériels similaires ou encore Electriciens du bâtiment et assimilés.

⁹² Source <http://statbel.fgov.be/fr/statistiques/chiffres/travailvie/emploi/professions/> (consulté le 30 avril 2017).

Nous pouvons formuler deux observations. La première, en ce qui concerne les femmes, elles se concentrent massivement dans les métiers médicaux/paramédicaux et de soins. Quant aux hommes, sont bien représentés dans les professions qui concernent davantage la construction, le bâtiment ou encore l'électricité. Enfin, les femmes sont plutôt dirigées vers des métiers liés aux soins et à l'aide d'autrui, ce que nous nommerons les métiers du *care*. Quant aux messieurs, ils ont tendance à se diriger vers des métiers qualifiés de métiers physiques.

Dans un cas comme dans l'autre, nous parlons bien de la ségrégation horizontale du marché du travail.

3. Conclusion: les inégalités socio-économiques au regard des différences de statuts entre hommes et femmes sur le marché du travail belge

À L'issue du développement de cette seconde partie, nous pourrions donc affirmer qu'il y a deux grandes inégalités socio-économiques qui peuvent justifier et expliquer cette différence, de statuts d'emploi entre les hommes et les femmes, observée sur le marché du travail belge. En premier lieu, nous avons les stéréotypes de genre, qui de manière générale créent diverses discriminations et par effet boule de neige, induit des inégalités de traitement, surtout envers les femmes à l'emploi.

Comme le citent les auteures Lemièrre et Silvera, ces mêmes discriminations peuvent s'observer alors dans le cadre de la rémunération (écart salarial observé) ; de la formation professionnelle (niveau d'instruction élevé pour les femmes, mais toujours un niveau d'emploi inférieur aux hommes alors que ces derniers voient leurs niveaux d'instruction tendre vers le bas) ; de la promotion professionnelle (induit de fait par le plafond de verre), tellement de données qui nous montrent qu'il y a bien toute une problématique à se poser quant au niveau d'impact de tels stéréotypes au sein même du marché du travail belge.

De plus, la ségrégation du marché du travail est également le reflet de l'impact qu'ont les inégalités sur le milieu professionnel. Cela nous permet donc de nous questionner sur, le pourquoi des femmes et des hommes se retrouvent confiner dans certains métiers, corps de métiers, professions ou secteurs d'activités alors que cela pourrait donc être autrement.

CONCLUSION GENERALE

Comme expliquer en introduction, nous tentions de comprendre quelles inégalités socio-économiques pouvaient expliquer les différences de statuts observés entre les hommes et les femmes présents sur le marché du travail belge ?

Nous devons également partir de l'hypothèse nulle, que nous ne connaissions pas d'avance s'il existait ou non des différences de statuts entre les hommes et les femmes au sein du marché belge. Nous devons donc partir d'une série de données statistiques pertinentes, qui nous permettraient d'établir le constat qu'il existe ou non une différence de statuts.

Ensuite, nous tenions à rappeler que nous avons pris le temps de pouvoir mettre en exergue ce que nous entendions par 'statut', et par là même qualifier la notion de 'statut d'emploi' au travers du concept de 'bon emploi' et des caractéristiques sociologiques qu'on lui a attribuées.

Dans la méthodologie, nous avons décomposé la problématique de recherche en deux parties distinctes afin de pouvoir en effectuer une analyse bien plus détaillée. Nous notions dans la première partie du mémoire tout ce qui concernait l'essentiel des données relatives à l'analyse des statuts d'emplois et donc du bon emploi.

Après avoir effectivement constaté qu'il y avait des différences plus ou moins significatives entre les statuts d'emploi féminin et masculin, il nous fallait comprendre pourquoi un tel phénomène était possible ? C'est donc à partir de cet instant qu'il était important de parler des inégalités socio-économiques et de recensés les plus pertinentes et significatives en vue de l'observation des différences de statuts d'emplois entre les hommes et les femmes.

Dans ce sens, nous avons recensé toute une série d'informations au niveau des inégalités socio-économiques recueillies au sein de la littérature scientifique. Nous avons constaté qu'il existait deux grands et importants facteurs d'inégalités socio-économiques empêchant les femmes d'être traitées de manière égalitaire au sein du marché du travail. Le premier constat tournait autour de la question des stéréotypes de genres qui induisent parfois même sans le vouloir, des comportements discriminatoires qui vont alors se répercuter sur la situation des travailleuses belges. Le second facteur explicatif de la différence de statut quant à lui, exprimait le fait que le milieu professionnel subit une grande catégorisation de métiers, secteurs d'activités, ou professions simplement par le fait de l'appartenance sexuel biologique (le sexe) et davantage par l'appartenance sexuelle culturellement construite (le genre). Ce qui aura donc tendance à cloisonner les femmes et les hommes dans certaines grilles de métiers, et empêcher ainsi une 'mixité' égalitaire au niveau professionnel.

Ce qui nous pousse donc à nous demander sur le long terme si cette situation risque de perdurer ou pas ? À ce sujet, de nombreux travaux parlent de lutter pour une plus grande

égalité professionnelle. D'ailleurs une grande auteure connue et connue pionnière de son époque en matière de question de la femme au travail, définit l'égalité professionnelle comme étant « *un ensemble des normes juridiques et conventionnelles, des politiques et des actions visant à instaurer une plus grande égalité entre les femmes et les hommes dans la sphère professionnelle* »⁹³ (Laufer, 2014).

Bien que ce principe fut officiellement reconnu par la loi, il n'en reste pas moins que la réalité du monde économique et sociale se veut être différent et plus exigeant avec la femme. Causant ainsi, d'incroyables écarts entre les sexes au regard de nombreux indicateurs et facteurs socio-économiques analysés.

Nous terminerons, par préciser qu'une telle quête d'égalité professionnelle est complexe, car elle prend en compte toute une série de représentations, d'habitudes, de comportements et de règles, historiquement, socialement et culturellement intériorisées par la société. Qui, de fait, affecte clairement les femmes actives sur le marché du travail belge. De plus, il nous semble donc impossible de pouvoir mesurer si telles inégalités provoquant ainsi des situations professionnelles différentes entre sexes vont pouvoir totalement s'estomper ? Et dans le cas où cela est vérifiable et mesurable, nous ne pouvons prévoir combien de temps encore cela prendra ?

⁹³

LEXIQUE

Précarité : « l'absence d'une ou de plusieurs des sécurités d'emploi conduisant à la pauvreté⁹⁴ ».

Secteur Primaire⁹⁵ : l'agriculture et la pêche

Secteur Secondaire⁹⁶ : l'industrie

Secteur Tertiaire⁹⁷ : les services commerciaux

Secteur Quartenaire⁹⁸ : le secteur non marchand

⁹⁴ Florence Lefresne, « Précarité ». in Dictionnaire du travail, Presses universitaires, p.558.

⁹⁵ Définition en provenance du rapport sur « les tendances de marché du travail belge (1983 -2013) », p.9

⁹⁶ Idem point 54

⁹⁷ Idem point 54

⁹⁸ Idem point 54

BIBLIOGRAPHIE

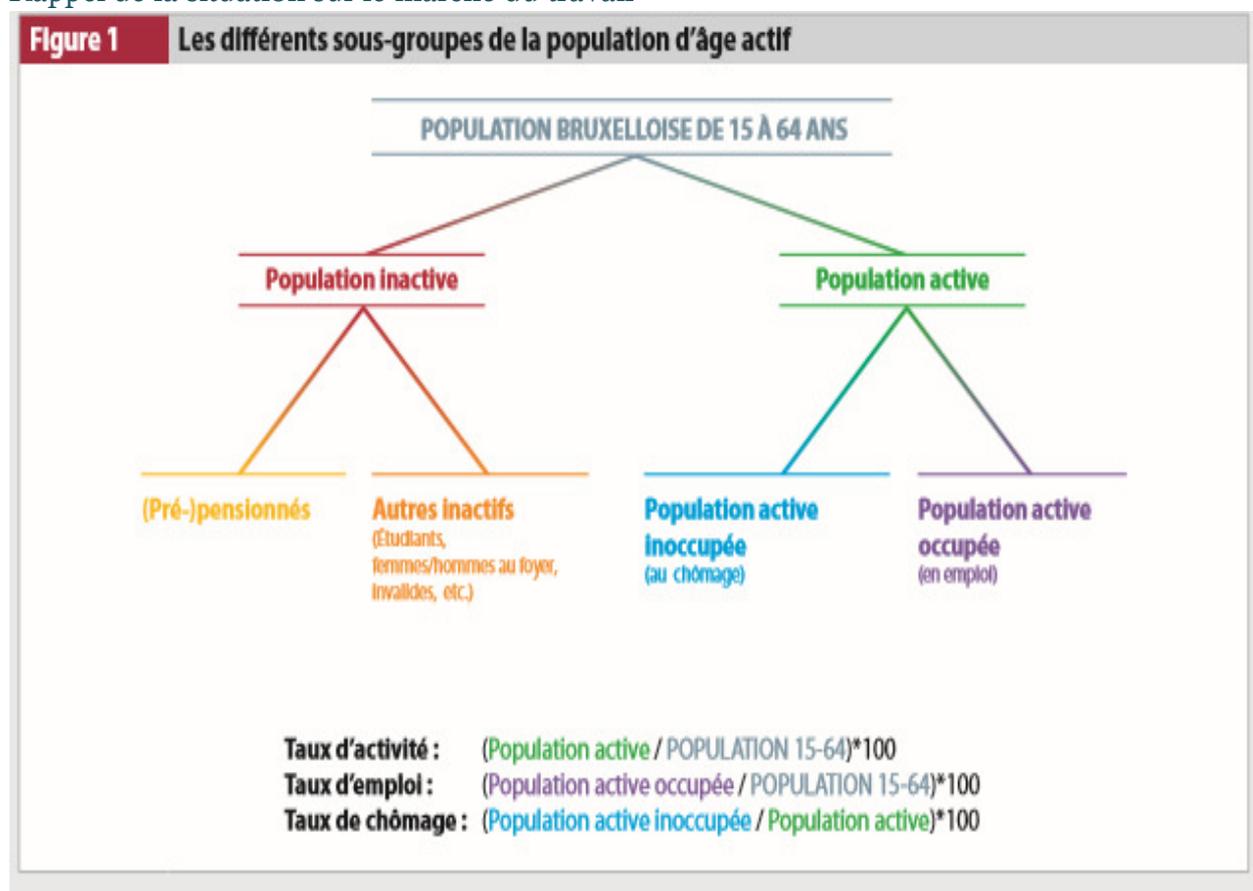
- ✚ BIRH Alain & PFEFFERKORN Roland « Inégalités », in Dictionnaire du travail [Sous la direction d'Antoine Bevort, Annette Jobert, Michel Lallement & Arnaud Mias]. Presses Universitaires de France, 1e Edition (2012). pp.390-395.
- ✚ Département Etudes et Recherches de l'Apec, « *Mobilité professionnelle des cadres : écarts entre hommes et femmes* », dans Rapport d'enquête publié le 08 Mars 2012.
- ✚ Le « Dictionnaire du travail », Presses universitaires de France (2012).
- ✚ Encyclopédie des Ressources Humaines : Théories, instruments, méthodes, auteurs. Vuibert (2012).
- ✚ FRANQUET Laetitia, « Inégalités de genre ». In Genre ! L'essentiel pour comprendre. Ses concepts, son vocabulaire et ses auteurs. [Sous la direction d'Arnaud Alessandrin, Brigitte Esteve-Bellebeau]. Des Ailes sur un tracteur, 2014, 200
- ✚ LAUFER Jacqueline, « *Le plafond de verre : un regard afro-américain* » In Travail et genre dans le monde : l'état des savoirs [sous la direction de MARUANI Margaret], La Découverte (2012).
- ✚ LAUFER Jacqueline, « *Egalité professionnelle, diversité et lutte contre les discriminations* », In Travail et genre dans le monde : l'état des savoirs [sous la direction de MARUANI Margaret], La Découverte (2012).
- ✚ LAUFER Jacqueline, « *Entre sphère publique et sphère privée : les enjeux des droits des femmes* », dans MARUANI Margaret [Sous la direction de] Les nouvelles frontières de l'inégalité : Hommes et femmes sur le marché du travail, Paris : La Découverte, 1998 (Recherches).
- ✚ LAUFER Jacqueline, « *Femmes et carrières : la question du plafond de verre* », dans la Revue française de gestion 2004/4 (n°151), p.117-127.
- ✚ LAUFER Jacqueline, « *Les politiques des entreprises en matière de plafond de verre* », dans Santé, Société et Solidarité, n°1, 2008. De l'Egalité de droit à l'égalité de fait : Françaises et Québécoises entre législation et réalité. pp.49-57.
- ✚ LAUFER Jacqueline & MULLER Pierre, « *Le plafond de verre dans l'administration, enjeux et démarches de changement* », dans Politiques et management public Vol28/2|2011.
- ✚ MARUANI Margaret, « *statut social et mode d'emploi* », in Revue française de sociologie. Vol 30 n°1 (janv-mars 1989). Pp.31-39.

- ✚ MARUANI Margaret et REYNAUD Emmanuèle, « Sociologie de l'emploi », in La Découverte. 4eme Edition. Paris (2004). Pp.83-84.
- ✚ PAQUET Esther « Le statut d'emploi : un élément constitutif de la condition sociale ? », in Relations Industrielles 601. 2005. Pp. 64-65
- ✚ RALLE Pierre ? « La qualité de l'emploi », in Centre d'Etudes de l'emploi. Editions La Découverte, Paris, 2006. Pp. 4-5.
- ✚ SCNAPPER Dominique « rapport à l'emploi, protection sociale, statuts sociaux », in Revue Française de sociologie. 1989. P.3.
- ✚ Données et études de l'IWEPS
- ✚ Etudes INSEE
- ✚ Données Statistics Belgium – DGS Belgium
- ✚ Rapport de l'Observatoire de la Santé et du Social de Bruxelles et Observatoire bruxellois de l'emploi (2015) Les femmes sur le marché de l'emploi en Région bruxelloise, Commission communautaire commune et Actiris : Bruxelles. P. 24
- ✚ Bureau International du Travail – Rapports

ANNEXES

❖ Publication sur l'EFT du 13 mars 2017⁹⁹

Rappel de la situation sur le marché du travail



Taux de chômage par situation

T3.004 - Taux de chômage selon l'âge, le sexe, l'état civil et la région de Chômeurs BIT - 15-64 ans - Enquête sur les forces de travail - LFS

Région de résidence	Etat civil	Sexe	Total Taux de chômage
Belgique	Célibataire	Hommes	11,1%
		Femmes	9,9%
		Total	10,5%
	Marié(e)	Hommes	5,0%
		Femmes	5,2%
		Total	5,1%
	Veuf ou veuve	Hommes	7,8%
		Femmes	8,5%
		Total	8,3%
	Divorcé(e) / séparé(e)	Hommes	8,1%
		Femmes	8,2%
		Total	8,1%
	Total	Hommes	8,1%
		Femmes	7,6%
Total		7,9%	

Direction générale Statistique - Statistics Belgium
[Sommaire_2016](#)
[Sommaire](#)
[Méthodologie, description des données et des tableaux](#)

⁹⁹ Fichier Excel de données statistiques brutes datant de 2016, tirées du site de la Direction Générale de Statistiques – Statistics Belgium.

Taux d'emploi, d'activité et de chômage

A		B			CC	CU	CE	CF	CG
T1.004 - Taux d'emploi, taux d'activité et taux de chômage selon le sexe, l'âge et la région de résidence									
15-64 ans Enquête sur les Forces de Travail - LFS - 2016									
Région de résidence	Sexe	Total							
		Taux d'emploi	Taux de chômage	Taux d'activité					
Région de Bruxelles-Capitale	Hommes	60,3%	17,6%	73,1%					
	Femmes	50,3%	16,1%	59,9%					
	Total	55,3%	16,9%	66,5%					
Région flamande	Hommes	70,5%	5,0%	74,2%					
	Femmes	62,5%	4,7%	65,6%					
	Total	66,5%	4,9%	69,9%					
Région wallonne	Hommes	61,3%	10,8%	68,8%					
	Femmes	52,9%	10,3%	59,0%					
	Total	57,1%	10,6%	63,9%					
Belgique	Hommes	66,5%	8,1%	72,3%					
	Femmes	58,1%	7,6%	62,9%					
	Total	62,3%	7,9%	67,6%					

Direction générale Statistique - Statistics Belgium
[Sommaire_2016](#)
[Sommaire](#)
[Métadonnées : description des données et des tableaux](#)

	A	B	C	D	E	F	G	H
1	T1.004 - Taux d'emploi, taux d'activité et taux de chômage selon le sexe, l'âge et la région de résidence							
2	15-64 ans Enquête sur les Forces de Travail - LFS - 2016							
3								
4	Total							
5	Lieu de résidence	Sexe	Taux d'emploi	Taux de chômage	Taux d'activité			
6	Belgique	Hommes	66,5%	8,1%	72,3%			
7		Femmes	58,1%	7,6%	62,9%			
8		Total	62,3%	7,9%	67,6%			
9								

Salariés à temps partiel/temps plein

		A	B	C	D
T2.010b - Salariés (hormis ALE et travail occasionnel): régime de travail (temps complet/temps partiel) par âge et sexe - 15 ans et plus - Enquête sur les forces de travail - LFS - 2016					
Régime de travail					De 15 à 24 ans
		Total			74.7
Belgique	Temps plein	Hommes			121.3
		Femmes			74.7
		Total			196.1
	Temps partiel	Hommes			26.5
		Femmes			54.0
		Total			80.5
	Total	Hommes			147.9
		Femmes			128.7
		Total			276.7

Direction générale Statistique - Statistics Belgium

[Sommaire_2016](#)

[Sommaire](#)

[Métadonnées : description des données et des tableaux](#)

T2.010b - Salariés (hormis ALE et travail occasionnel) : régime de travail (temps complet/temps partiel) par âge et sexe - 15 ans et plus - EFT - LFS - 2016			
Régime de travail			Total
Belgique	Temps plein	Hommes	1.790.814
		Femmes	1.041.364
		Total	2.832.178
	Temps partiel	Hommes	212.832
		Femmes	836.295
		Total	1.049.126
	Total	Hommes	2.003.646
		Femmes	1.877.658
		Total	3.881.304

A partir de 2001, les personnes en interruption de carrière de plus de 3 mois ne sont plus considérées comme ayant un emploi. Par conséquent, les chiffres depuis 2001 ne

T2.010b - Salariés (hormis ALE et travail occasionnel) : régime de travail (temps complet/temps partiel) par âge et sexe - 15 ans et plus - EFT - LFS - 2016			
	Temps plein	Temps partiel	Total
Hommes	1.790.814	212.832	2.003.646
Femmes	1.041.364	836.295	1.877.658
Total	2.832.178	1.049.126	3.881.304
	Temps plein	Temps partiel	Total
Hommes	63,2%	20,3%	51,6%
Femmes	36,8%	79,7%	48,4%
Total	100,0%	100,0%	100,0%
	Hommes	Femmes	Total
Temps plein	1.790.814	1.041.364	2.832.178
Temps partiel	212.832	836.295	1.049.126
Total	2.003.646	1.877.658	3.881.304
	Hommes	Femmes	Total
Temps plein	89,4%	55,5%	73,0%
Temps partiel	10,6%	44,5%	27,0%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Motifs des temps partiels

*T2.010b - Salariés (hormis ALE et travail occasionnel): Motifs du temps partiel, âge, sexe et résidence
15 ans et plus - Enquête sur les forces de travail - LFS - 2016*

Motifs du temps partiel			Total
Belgique	(Pré)pensionné(e) et ne peut travailler qu'à temps partiel	Hommes	7.643
		Femmes	8.673
		Total	16.316
	Pas trouvé d'emploi à temps plein	Hommes	26.487
		Femmes	57.967
		Total	84.454
	Suite à la situation économique	Hommes	3.329
		Femmes	5.448
		Total	8.777
	Complète un autre emploi à temps partiel	Hommes	15.275
		Femmes	28.952
		Total	44.227
	Combinaison formation - emploi	Hommes	14.679
		Femmes	19.636
		Total	34.315
	Incapacité de travail	Hommes	17.960
		Femmes	45.835
		Total	63.795
	Pour raisons professionnelles (ambiance ou conditions de travail, stress, harcèlement)	Hommes	2.612
		Femmes	6.622
		Total	9.235
Services de soins non disponibles pour ses enfants/autres personnes dépendantes	Hommes	15.964	
	Femmes	199.367	
	Total	215.332	
Autres raisons personnelles ou familles	Hommes	44.179	
	Femmes	208.408	
	Total	252.587	
Emploi à temps plein non souhaité	Hommes	14.911	
	Femmes	70.972	
	Total	85.884	
Autres raisons	Hommes	15.057	
	Femmes	35.523	
	Total	50.580	
L'emploi souhaité n'est offert qu'à temps partiel	Hommes	34.735	
	Femmes	148.891	
	Total	183.627	
Total	Hommes	212.832	
	Femmes	836.295	
	Total	1.049.126	

T2.010b - Salariés (hormis ALE et travail occasionnel) : Motifs du temps partiel selon le sexe - 15 ans et plus - EFT - LFS - 2016

	(Pré)pensionné(e) et ne peut travailler qu'à temps partiel	Pas trouvé d'emploi à temps plein	Suite à la situation économique	Complète un autre emploi à temps partiel	Combinaison formation - emploi	Incapacité de travail	Pour raisons professionnelles (ambiance ou conditions de travail, stress, harcèlement)	Services de soins non disponibles pour ses enfants/autres personnes dépendantes	Autres raisons personnelles ou familles	Emploi à temps plein non souhaité	Autres raisons	L'emploi souhaité n'est offert qu'à temps partiel	Total
Hommes	7.643	26.487	3.329	15.275	14.679	17.960	2.612	15.964	44.179	14.911	15.057	34.735	212.832
Femmes	8.673	57.967	5.448	28.952	19.636	45.835	6.622	199.367	208.408	70.972	35.523	148.891	836.295
Total	16.316	84.454	8.777	44.227	34.315	63.795	9.235	215.332	252.587	85.884	50.580	183.627	1.049.126
	(Pré)pensionné(e) et ne peut travailler qu'à temps partiel	Pas trouvé d'emploi à temps plein	Suite à la situation économique	Complète un autre emploi à temps partiel	Combinaison formation - emploi	Incapacité de travail	Pour raisons professionnelles (ambiance ou conditions de travail, stress, harcèlement)	Services de soins non disponibles pour ses enfants/autres personnes	Autres raisons personnelles ou familles	Emploi à temps plein non souhaité	Autres raisons	L'emploi souhaité n'est offert qu'à temps partiel	Total
Hommes	46,8%	31,4%	37,9%	34,5%	42,8%	28,2%	28,3%	7,4%	17,5%	17,4%	29,8%	18,9%	20,3%
Femmes	53,2%	68,6%	62,1%	65,5%	57,2%	71,8%	71,7%	92,6%	82,5%	82,6%	70,2%	81,1%	79,7%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Type de contrats selon le sexe (chiffres total)

			Total
<i>T2.013 - Salariés : type de contrat (durée indéterminée ou temporaire), sexe, âge et région de résidence 15 ans et plus - Enquête sur les forces de travail - LFS - 2016</i>			
Belgique	Emploi permanent	Hommes	1.841.730
		Femmes	1.704.577
		Total	3.546.307
	Emploi temporaire	Hommes	169.054
		Femmes	190.858
		Total	359.912
	Interim	Hommes	52.306
		Femmes	28.743
		Total	81.049
	Titres services	Hommes	178
		Femmes	7.657
		Total	7.835
	Contrat d'apprentissage ou formation en alternance	Hommes	3.812
		Femmes	2.475
		Total	6.287
	Contrat d'étudiant	Hommes	9.921
		Femmes	12.772
		Total	22.693
	Durée déterminée	Hommes	73.614
		Femmes	105.837
		Total	179.451
	Autre	Hommes	14.853
		Femmes	18.875
		Total	33.728
	Travail occasionnel	Hommes	3.984
		Femmes	4.732
		Total	8.716
ALE	Hommes	2.977	
	Femmes	5.387	
	Total	8.364	
Formation ou stage	Hommes	7.410	
	Femmes	4.379	
	Total	11.789	
Total	Hommes	2.010.784	
	Femmes	1.895.435	
	Total	3.906.219	
Direction générale Statistique - Statistics Belgium Sommaire_2016 Sommaire Métadonnées : description des données et des tableaux			
A partir de 2001, les personnes en interruption de carrière de plus de 3 mois ne sont plus considérées comme ayant un emploi. Par conséquent, les chiffres depuis 2001 ne sont pas directement comparables aux années antérieures.			

T2.013 - Salariés : type de contrats selon le sexe - 15 ans et plus - Enquête sur les forces de travail - LFS - 2016												
	Emploi permanent	Emploi temporaire	Interim	Titres services	Contrat d'apprentissage ou formation en alternance	Contrat d'étudiant	Durée déterminée	Autre	Travail occasionnel	ALE	Formation ou stage	Total
Hommes	1.841.730	169.054	52.306	178	3.812	9.921	73.614	14.853	3.984	2.977	7.410	2.010.784
Femmes	1.704.577	190.858	28.743	7.657	2.475	12.772	105.837	18.875	4.732	5.387	4.379	1.895.435
Total	3.546.307	359.912	81.049	7.835	6.287	22.693	179.451	33.728	8.716	8.364	11.789	3.906.219
T2.013 - Salariés : type de contrats selon le sexe - 15 ans et plus - Enquête sur les forces de travail - LFS - 2016												
	Emploi permanent	Emploi temporaire	Interim	Titres services	Contrat d'apprentissage	Contrat d'étudiant	Durée déterminée	Autre	Travail occasionnel	ALE	Formation ou stage	Total
Hommes	52%	47%	65%	2%	61%	44%	41%	44%	46%	36%	63%	51%
Femmes	48%	53%	35%	98%	39%	56%	59%	56%	54%	64%	37%	49%
% total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Niveau de qualification (instruction)

*T2.018 - Taux d'emploi selon le diplôme obtenu, le sexe, l'âge et la région de résidence
15-64 ans - Enquête sur les forces de travail - LFS - 2016*

			Total
Région de résidence	Niveau du diplôme obtenu	Sexe	Taux d'emploi
Belgique	ISCED 0/1 : Primaire (ou sans diplôme)	Hommes	36,7%
		Femmes	24,3%
		Total	30,4%
	ISCED 2 : Enseignement secondaire inférieur	Hommes	44,0%
		Femmes	31,8%
		Total	38,3%
	ISCED 3 : Enseignement secondaire supérieur	Hommes	70,2%
		Femmes	56,4%
		Total	63,7%
	ISCED 4 : Post-secondaire non supérieur	Hommes	85,9%
		Femmes	80,0%
		Total	83,5%
	ISCED 5 : Brevet d'enseignement supérieur (BES)	Hommes	66,8%
		Femmes	69,2%
		Total	68,3%
	ISCED 6 (1): Enseignement supérieur non universitaire de type court / bachelier professionnalisant / formation complémentaire non-	Hommes	85,0%
		Femmes	81,9%
		Total	83,2%
	ISCED 6 (2): Bachelier académique (haute école ou université)	Hommes	61,3%
		Femmes	60,8%
		Total	61,0%
	ISCED 7 : Enseignement supérieur non universitaire de type long / enseignement universitaire (master, licence, ingénieur, docteur en	Hommes	88,2%
		Femmes	83,0%
		Total	85,6%
ISCED 8 : Doctorat	Hommes	92,5%	
	Femmes	91,3%	
	Total	92,0%	
Total	Hommes	66,5%	
	Femmes	58,1%	
	Total	62,3%	

Parité hommes-femmes dans des postes hiérarchiques

		T2.005 - Profession ISCO, sexe, âge et région de résidence			
		15 ans et plus - Enquête sur les forces de travail - LFS - 2016			
		De 15 à 24 ans	De 25 à 49 ans	De 50 ans à plus	Total
Managers	Hommes	3.734	157.627	96.916	258.277
	Femmes	3.389	86.174	35.689	125.252
	Total	7.123	243.800	132.606	383.529
		De 15 à 24 ans	De 25 à 49 ans	De 50 ans à plus	Total
Managers	Hommes	52,4%	64,7%	73,1%	67,3%
	Femmes	47,6%	35,3%	26,9%	32,7%
	Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

❖ EFT d'avril 2017 (Évolution du marché du travail belge)¹⁰⁰

Évolution du taux d'activité des femmes et des hommes

A	B	C	D	E	F	G
	S1.001 - Situation sur le marché de l'emploi de la population belge de 15 ans et plus selon le sexe 15 ans et plus - Enquête sur les forces de travail - LFS					
	Chômeur BIT			Actif occupé BIT		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
1983	171.380	217.829	389.209	2.268.252	1.188.674	3.456.926
1984	177.473	240.242	417.715	2.258.837	1.211.681	3.470.518
1985	165.059	239.052	404.111	2.281.666	1.232.313	3.513.979
1986	158.176	246.464	404.640	2.272.647	1.251.432	3.524.079
1987	153.155	228.891	382.047	2.233.798	1.247.795	3.481.594
1988	144.995	197.868	342.862	2.213.247	1.282.634	3.495.880
1989	106.959	162.481	269.440	2.267.636	1.321.475	3.589.111
1990	97.059	148.509	245.568	2.268.401	1.358.569	3.626.970
1991	99.808	145.748	245.556	2.290.911	1.429.355	3.720.266
1992	119.601	159.647	279.248	2.287.521	1.484.913	3.772.434
1993	149.047	185.979	335.026	2.248.783	1.496.518	3.745.300
1994	188.476	216.835	405.311	2.253.552	1.496.041	3.749.593
1995	178.732	210.560	389.292	2.273.738	1.517.856	3.791.594
1996	181.605	222.582	404.187	2.269.067	1.522.566	3.791.633
1997	173.177	201.903	375.080	2.276.995	1.562.053	3.839.047
1998	179.100	204.624	383.724	2.270.305	1.587.005	3.857.310
1999	179.349	195.642	374.991	2.321.455	1.685.568	4.007.024
2000	144.680	163.769	308.450	2.367.656	1.724.631	4.092.287
2001	148.368	138.633	287.001	2.346.894	1.709.008	4.055.902
2002	168.071	164.000	332.071	2.339.175	1.730.657	4.069.832
2003	193.013	171.294	364.307	2.316.942	1.753.413	4.070.355
2004	191.411	188.910	380.321	2.354.266	1.784.907	4.139.173
2005	196.389	194.604	390.992	2.386.871	1.848.543	4.235.414
2006	191.022	192.178	383.200	2.391.639	1.872.363	4.264.002
2007	174.412	178.593	353.005	2.443.703	1.936.575	4.380.278
2008	170.438	163.222	333.660	2.460.711	1.985.186	4.445.897
2009	203.938	175.648	379.587	2.429.330	1.991.380	4.420.710
2010	216.840	189.042	405.881	2.457.784	2.030.918	4.488.702
2011	188.332	158.366	346.698	2.461.935	2.047.338	4.509.274
2012	204.329	164.944	369.273	2.466.078	2.057.835	4.523.913
2013	231.761	185.049	416.809	2.450.520	2.079.779	4.530.299
2014	241.635	181.858	423.493	2.435.325	2.108.223	4.543.548
2015	243.621	178.423	422.044	2.433.500	2.118.119	4.551.619
2016	216.143	173.486	389.629	2.465.657	2.121.032	4.586.689
Direction générale Statistique - Statistics Belgium Sommaire Sommaire Métadonnées : description des données et des tableaux						

¹⁰⁰ Fichier Excel de données statistiques brutes datant de 1983 à 2016, tirées de la DGS- Statistics Belgium.

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L
Population active											
	Chômeur BIT			Actif occupé BIT				Population active belge			
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total		hommes	femmes	total	
1983	171.380	217.829	389.209	2.268.252	1.188.674	3.456.926	1983	2.439.632	1.406.503	3.846.135	
1984	177.473	240.242	417.715	2.258.837	1.211.681	3.470.518	1984	2.436.310	1.451.923	3.888.233	
1985	165.059	239.052	404.111	2.281.666	1.232.313	3.513.979	1985	2.446.726	1.471.365	3.918.090	
1986	158.176	246.464	404.640	2.272.647	1.251.432	3.524.079	1986	2.430.822	1.497.897	3.928.719	
1987	153.155	228.891	382.047	2.233.798	1.247.795	3.481.594	1987	2.386.954	1.476.687	3.863.640	
1988	144.995	197.868	342.862	2.213.247	1.282.634	3.495.880	1988	2.358.242	1.480.501	3.838.743	
1989	106.959	162.481	269.440	2.267.636	1.321.475	3.589.111	1989	2.374.595	1.483.957	3.858.551	
1990	97.059	148.509	245.568	2.268.401	1.358.569	3.626.970	1990	2.365.459	1.507.078	3.872.537	
1991	99.808	145.748	245.556	2.290.911	1.429.355	3.720.266	1991	2.390.719	1.575.103	3.965.822	
1992	119.601	159.647	279.248	2.287.521	1.484.913	3.772.434	1992	2.407.121	1.644.561	4.051.682	
1993	149.047	185.979	335.026	2.248.783	1.496.518	3.745.300	1993	2.397.829	1.682.497	4.080.326	
1994	188.476	216.835	405.311	2.253.552	1.496.041	3.749.593	1994	2.442.028	1.712.876	4.154.904	
1995	178.732	210.560	389.292	2.273.738	1.517.856	3.791.594	1995	2.452.470	1.728.416	4.180.886	
1996	181.605	222.582	404.187	2.269.067	1.522.566	3.791.633	1996	2.450.672	1.745.148	4.195.820	
1997	173.177	201.903	375.080	2.276.995	1.562.053	3.839.047	1997	2.450.172	1.763.956	4.214.128	
1998	179.100	204.624	383.724	2.270.305	1.587.005	3.857.310	1998	2.449.405	1.791.628	4.241.033	
1999	179.349	195.642	374.991	2.321.455	1.685.568	4.007.024	1999	2.500.804	1.881.211	4.382.015	
2000	144.680	163.769	308.450	2.367.656	1.724.631	4.092.287	2000	2.512.336	1.888.401	4.400.736	
2001	148.368	138.633	287.001	2.346.894	1.709.008	4.055.902	2001	2.495.262	1.847.641	4.342.903	
2002	168.071	164.000	332.071	2.339.175	1.730.657	4.069.832	2002	2.507.246	1.894.656	4.401.903	
2003	193.013	171.294	364.307	2.316.942	1.753.413	4.070.355	2003	2.509.955	1.924.707	4.434.662	
2004	191.411	188.910	380.321	2.354.266	1.784.907	4.139.173	2004	2.545.677	1.973.817	4.519.494	
2005	196.389	194.604	390.992	2.386.871	1.848.543	4.235.414	2005	2.583.260	2.043.146	4.626.406	
2006	191.022	192.178	383.200	2.391.639	1.872.363	4.264.002	2006	2.582.661	2.064.541	4.647.202	
2007	174.412	178.593	353.005	2.443.703	1.936.575	4.380.278	2007	2.618.115	2.115.167	4.733.283	
2008	170.438	163.222	333.660	2.460.711	1.985.186	4.445.897	2008	2.631.150	2.148.408	4.779.557	
2009	203.938	175.648	379.587	2.429.330	1.991.380	4.420.710	2009	2.633.268	2.167.029	4.800.297	
2010	216.840	189.042	405.881	2.457.784	2.030.918	4.488.702	2010	2.674.624	2.219.959	4.894.583	
2011	188.332	158.366	346.698	2.461.935	2.047.338	4.509.274	2011	2.650.267	2.205.705	4.855.971	
2012	204.329	164.944	369.273	2.466.078	2.057.835	4.523.913	2012	2.670.407	2.222.779	4.893.186	
2013	231.761	185.049	416.809	2.450.520	2.079.779	4.530.299	2013	2.682.280	2.264.827	4.947.108	
2014	241.635	181.858	423.493	2.435.325	2.108.223	4.543.548	2014	2.676.960	2.290.081	4.967.041	
2015	243.621	178.423	422.044	2.433.500	2.118.119	4.551.619	2015	2.677.121	2.296.541	4.973.663	
2016	216.143	173.486	389.629	2.465.657	2.121.032	4.586.689	2016	2.681.801	2.294.517	4.976.318	

Hommes et femmes au foyer (déterminants dans l'analyse conciliation travail-famille)

A	B	C	D	E	F
	S4.002 - Hommes et femmes au foyer				
	15 ans et plus - Enquête sur les forces de travail - LFS				
	Hommes	Femmes	Total		
1986	5.918	1.222.348	1.228.267		
1987	6.005	1.195.308	1.201.313		
1988	6.694	1.172.105	1.178.799		
1989	8.180	1.213.041	1.221.221		
1990	11.023	1.120.084	1.131.107		
1991	7.000	1.036.526	1.043.526		
1992	1.753	1.003.507	1.005.261		
1993	5.511	903.143	908.653		
1994	2.820	874.929	877.749		
1995	5.572	845.466	851.038		
1996	3.570	802.464	806.034		
1997	4.103	796.824	800.928		
1998	3.083	747.645	750.728		
1999	10.085	710.505	720.590		
2000	8.921	678.347	687.267		
2001	11.476	669.433	680.908		
2002	10.407	659.723	670.130		
2003	12.707	647.941	660.648		
2004	13.802	627.851	641.653		
2005	12.855	574.139	586.993		
2006	12.067	592.524	604.590		
2007	13.041	580.470	593.511		
2008	15.710	554.450	570.159		
2009	16.678	531.516	548.194		
2010	15.705	472.492	488.197		
2011	16.359	479.558	495.917		
2012	18.015	461.634	479.650		
2013	16.834	439.509	456.343		
2014	17.376	430.216	447.592		
2015	17.326	416.639	433.964		
2016	17.282	413.284	430.566		

Direction générale Statistique - Statistics Belgium
[Sommaire](#)
[Sommaire](#)
[Métadonnées : description des données et des tableaux](#)

F	G	H	I	J
S4.0002- Hommes et femmes au foyer - 15 ans et plus - EFT - LFS				
Années de comparaison				
	1986	1996	2006	2016
Hommes	5.918	3.570	12.067	17.282
Femmes	1.222.348	802.464	592.524	413.284
Total	1.228.267	806.034	604.590	430.566
Années de comparaison				
	1986	1996	2006	2016
Hommes	0,48%	0,44%	2,00%	4,01%
Femmes	99,52%	99,56%	98,00%	95,99%
Total	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Parité hommes-femmes dans des professions

<i>T2.005 - Profession ISCO, sexe, âge et région de résidence 15 ans et plus - Enquête sur les forces de travail - LFS - 2016</i>						
			De 15 à 24 ans	De 25 à 49 ans	De 50 ans à plus	Total
Belgique	Managers	Hommes	3.734	157.627	96.916	258.277
		Femmes	3.389	86.174	35.689	125.252
		Total	7.123	243.800	132.606	383.529
	Professions intellectuelles, scientifiques et artistiques	Hommes	14.237	323.050	153.810	491.096
		Femmes	27.664	436.818	140.454	604.936
		Total	41.901	759.868	294.264	1.096.033
	Professions intermédiaires	Hommes	15.914	223.036	99.356	338.306
		Femmes	13.649	191.517	79.881	285.047
		Total	29.563	414.553	179.236	623.353
	Employés de type administratif	Hommes	11.446	119.972	59.987	191.405
		Femmes	11.453	203.689	97.475	312.617
		Total	22.899	323.661	157.462	504.022
	Personnel des services directs aux particuliers, commerçants et vendeurs	Hommes	24.325	121.991	50.473	196.789
		Femmes	56.391	245.943	111.075	413.408
		Total	80.715	367.934	161.548	610.198
	Agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche	Hommes	3.373	23.863	21.111	48.347
		Femmes	258	3.928	5.241	9.427
		Total	3.631	27.791	26.353	57.774
	Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat	Hommes	47.279	289.541	123.821	460.641
		Femmes	1.660	17.522	7.900	27.082
		Total	48.939	307.063	131.721	487.723
	Conducteurs d'installations et de machines, et ouvriers de l'assemblage	Hommes	17.777	173.689	74.309	265.775
		Femmes	4.248	27.147	12.467	43.861
		Total	22.024	200.836	86.775	309.635
	Professions élémentaires	Hommes	19.793	117.350	50.754	187.897
		Femmes	18.778	179.294	99.433	297.505
		Total	38.571	296.644	150.186	485.402
	Professions militaires	Hommes	1.578	17.786	7.761	27.125
		Femmes	201	1.174	521	1.895
Total		1.778	18.960	8.282	29.020	
Total	Hommes	159.455	1.567.905	738.297	2.465.657	
	Femmes	137.690	1.393.206	590.135	2.121.032	
	Total	297.145	2.961.111	1.328.433	4.586.689	

❖ Données statistiques tirées de Be.Stat Belgium

Niveau d'instruction

Niveau d'enseignement de la population Belge à partir de 15-64 ans, 2006, 2011 et 2016

Niveau d'éducation (ISCED 1997)	Année	2006			2011			2016		
		Total	Total		Total	Total		Total	Total	
	Sexe	Hommes	Femmes	Hommes		Femmes	Hommes		Femmes	
		Population totale								
Bas		1.269.112	1.208.715	2.477.827	1.197.088	1.102.858	2.299.946	1.071.454	985.032	2.056.486
Moyen		1.300.410	1.228.238	2.528.648	1.411.069	1.312.597	2.723.666	1.492.404	1.320.252	2.812.656
Haut		921.428	1.012.916	1.934.344	1.019.740	1.176.252	2.195.992	1.097.376	1.322.958	2.420.334

Source: Direction générale Statistique - Statistics Belgium.

be.STAT [Accéder aux dernières statistiques](#)

Niveau d'enseignement de la population Belge à partir de 15-64 ans, 2006, 2011 & 2016 (ISCED 1997)									
	2006			2011			2016		
	hommes	femmes	total	hommes	femmes	total	hommes	femmes	total
Bas	1.269.112	1.208.715	2.477.827	1.197.088	1.102.858	2.299.946	1.071.454	985.032	2.056.486
Moyen	1.300.410	1.228.238	2.528.648	1.411.069	1.312.597	2.723.666	1.492.404	1.320.252	2.812.656
Haut	921.428	1.012.916	1.934.344	1.019.740	1.176.252	2.195.992	1.097.376	1.322.958	2.420.334
Taux du niveau d'enseignement de la population Belge à partir de 15-64 ans (2006, 2011 & 2016)									
	2006			2011			2016		
	Bas	Moyen	Haut	Bas	Moyen	Haut	Bas	Moyen	Haut
Hommes	51,2%	51,4%	47,6%	52,0%	51,8%	46,4%	52,1%	53,1%	45,3%
Femmes	48,8%	48,6%	52,4%	48,0%	48,2%	53,6%	47,9%	46,9%	54,7%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Niveau d'instruction et taux d'emploi

T2.018 - Taux d'emploi belge selon le diplôme obtenu en fonction du sexe - 15-64 ans - EFT - LFS - 2016										
	ISCED 0/1 : Primaire (ou sans diplôme)	ISCED 2 : Enseignement secondaire inférieur	ISCED 3 : Enseignement secondaire supérieur	ISCED 4 : Post-secondaire non supérieur	ISCED 5 : Brevet d'enseignement supérieur (BES)	ISCED 6 (1): Enseignement supérieur non universitaire de type	ISCED 6 (2): Bachelier académique (haute école ou université)	ISCED 7 : Enseignement supérieur non universitaire de type	ISCED 8 : Doctorat	Total
Hommes	36,7%	44,0%	70,2%	85,9%	66,8%	85,0%	61,3%	88,2%	92,5%	66,5%
Femmes	24,3%	31,8%	56,4%	80,0%	69,2%	81,9%	60,8%	83,0%	91,3%	58,1%
Total	30,4%	38,3%	63,7%	83,5%	68,3%	83,2%	61,0%	85,6%	92,0%	62,3%

Niveau d'instruction et taux de chômage

Population active (travailleurs et chômeurs) et inactive depuis 1999 basé sur l'Enquête sur les Forces de Travail, par année, province, sexe, classe d'âge et niveau d'éducation

Filtres:

Période De Référence : 2006, 2011, 2016

Niveau d'éducation (ISCED 1997)	Année	2006			2011			2016		
	Total	Total		Total	Total		Total	Total		Total
	Sexe	Hommes	Femmes		Hommes	Femmes		Hommes	Femmes	
	Taux De Chômage									
Bas		12,4%	16,6%	14,0%	13,8%	14,5%	14,1%	16,0%	16,2%	16,1%
Moyen		6,7%	10,1%	8,2%	6,1%	7,8%	6,8%	7,9%	8,3%	8,1%
Haut		4,1%	5,0%	4,5%	3,8%	3,8%	3,8%	4,1%	4,4%	4,2%

Source: Direction générale Statistique - Statistics Belgium.

1 taux de chômage par niveau d'instruction sur la population active belge (2006,2011,2016)									
2 EFT - be.stat									
3	2006			2011			2016		
4	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
5	Taux De Chômage								
6 Niveau d'éducation (ISCED 1997)									
7 Bas	12,4%	16,6%	14,0%	13,8%	14,5%	14,1%	16,0%	16,2%	16,1%
8 Moyen	6,7%	10,1%	8,2%	6,1%	7,8%	6,8%	7,9%	8,3%	8,1%
9 Haut	4,1%	5,0%	4,5%	3,8%	3,8%	3,8%	4,1%	4,4%	4,2%
10									
11									
12									
13	2006			2011			2016		
14	Bas	Moyen	Haut	Bas	Moyen	Haut	Bas	Moyen	Haut
15 Hommes	12,4%	6,7%	4,1%	13,8%	6,1%	3,8%	16,0%	7,9%	4,1%
16 Femmes	16,6%	10,1%	5,0%	14,5%	7,8%	3,8%	16,2%	8,3%	4,4%
17 Total	14,0%	8,2%	4,5%	14,1%	6,8%	3,8%	16,1%	8,1%	4,2%

Salaire moyen brut

Salaires mensuels bruts moyens des salariés employés à temps plein

Salaires en euro.

Filtres:

Année	Salaire mensuel brut moyen				
	Total	Total		Total	Total
	Sexe	Femmes	Hommes		
1999		1.907	2.341	2.238	
2000		1.974	2.392	2.293	
2001		2.099	2.502	2.401	
2002		2.165	2.529	2.441	
2003		2.158	2.666	2.531	
2004		2.343	2.757	2.662	
2005		2.387	2.807	2.703	
2006		2.491	2.846	2.766	
2007		2.577	2.918	2.837	
2008		2.682	3.022	2.936	
2009		2.785	3.105	3.027	
2010		2.863	3.182	3.103	
2011		2.995	3.258	3.192	
2012		3.079	3.320	3.258	
2013		3.137	3.356	3.300	
2014		3.252	3.471	3.414	

Source: Direction générale Statistique - Statistics Belgium.

Taux de risque de pauvreté

	Taux du risque de pauvreté en Belgique en 2015	
C a r a c t é r i s t i q u e s	Total	15%
	Hommes	14%
	Femmes	16%
	0-15	17%
	16-24	19%
	25-49	14%
	50-64	12%
	65+	15%
	Deux adultes moins de 65 ans	9%
	Deux adultes dont l'un au moins a 65 ans et plus	13%
	Trois adultes ou plus	9%
	Total ménages sans enfants dépendants	14%
	Parent seul avec enfants dépendants	36%
	Deux adultes avec un enfant dépendant	9%
	Deux adultes avec deux enfants dépendants	9%
	Deux adultes avec trois enfants dépendants ou plus	21%
	Trois adultes ou plus avec enfants dépendants	14%
	Total ménages avec enfants dépendants	16%
	Homme seul de moins de 65 ans	21%
	Femme seule de moins de 65 ans	26%
	Homme seul de 65 ans et plus	18%
	Femme seule de 65 ans et plus	19%
	Total personne seule	21%
	Propriétaire	8%
	Locataire	33%
	Travailleur	5%
	Chômeur	41%
	Retraité/pensionné	12%
	Population inactive - autre	30%
	Niveau d'éducation: bas	24%
	Niveau d'éducation: moyen	14%
	Niveau d'éducation: élevé	7%
	Ménages sans enfants: W=0	43%
	Ménages sans enfants: 0<W<1	8%
	Ménages sans enfants: W=1	2%
	Ménages avec enfants: W=0	73%
Ménages avec enfants: 0<W<0,5	45%	
Ménages avec enfants: 0,5<=W<1	8%	
Ménages avec enfants: W=1	3%	

Ségrégation du marché du travail

T2.002 - Activité économique NACE, sexe, âge et région de résidence				
15 ans et plus - Enquête sur les forces de travail - LFS - 2016				
				Total
Secteur Primaire	Hommes		45.313	
	Femmes		16.667	
	Total		61.980	
Secteur secondaire	Hommes		783.749	
	Femmes		172.787	
	Total		956.537	
Secteur tertiaire	Hommes		1.085.324	
	Femmes		818.543	
	Total		1.903.867	
Secteur quaternaire	Hommes		551.271	
	Femmes		1.113.034	
	Total		1.664.306	
	Secteur Primaire	Secteur Secondaire	Secteur Tertiaire	Secteur Quartenaire
Hommes	45.313	783.749	1.085.324	551.271
Femmes	16.667	172.787	818.543	1.113.034
Total	61.980	956.537	1.903.867	1.664.306
	Secteur Primaire	Secteur Secondaire	Secteur Tertiaire	Secteur Quartenaire
Hommes	73,1%	81,9%	57,0%	33,1%
Femmes	26,9%	18,1%	43,0%	66,9%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

**T2.002 - Activité économique NACE, sexe, âge et région de résidence
15 ans et plus - Enquête sur les forces de travail - LFS - 2016**

		De 15 à 24 ans	De 25 à 49 ans	De 50 ans à plus	Total	
Belgique	L Activités immobilières	Femmes	1.023	10.719	5.101	16.843
		Total	1.770	19.336	11.334	32.441
	M Activités spécialisées, scientifiques et techniques	Hommes	4.327	89.679	40.936	134.942
		Femmes	6.700	74.487	21.711	102.898
		Total	11.027	164.165	62.648	237.841
	N Activités de services administratifs et de soutien	Hommes	11.197	70.530	26.712	108.439
		Femmes	9.425	103.056	43.484	155.965
		Total	20.622	173.586	70.196	264.404
	O Administration publique	Hommes	6.242	119.839	73.230	199.311
		Femmes	5.828	121.371	68.219	195.418
		Total	12.070	241.210	141.449	394.729
	P Enseignement	Hommes	4.840	80.129	41.839	126.808
		Femmes	14.618	205.399	82.714	302.731
		Total	19.458	285.528	124.553	429.539
	Q Santé humaine et action sociale	Hommes	7.533	83.665	54.985	146.183
		Femmes	32.841	347.931	155.227	535.999
		Total	40.374	431.596	210.212	682.182
	R Arts, spectacles et activités récréatives	Hommes	5.032	22.979	11.251	39.262
		Femmes	3.259	19.049	11.403	33.711
		Total	8.291	42.028	22.654	72.972
	S Autres activités de services	Hommes	1.838	19.981	13.711	35.530
		Femmes	5.782	41.279	18.278	65.339
		Total	7.620	61.260	31.989	100.869
	T Services domestiques	Hommes	109	690	264	1.063
		Femmes	No respondent	1.872	1.039	2.910
		Total	109	2.562	1.303	3.974
	U Activités des organismes extraterritoriaux	Hommes	No respondent	13.941	8.798	22.739
		Femmes	156	15.020	7.305	22.481
		Total	156	28.961	16.103	45.220
	Secteur Primaire	Hommes	2.516	20.517	22.281	45.313
		Femmes	478	8.103	8.086	16.667
		Total	2.994	28.620	30.366	61.980
	Secteur secondaire	Hommes	55.840	515.659	212.251	783.749
		Femmes	9.318	117.391	46.078	172.787
		Total	65.158	633.049	258.329	956.537
	Secteur tertiaire	Hommes	76.936	701.259	307.129	1.085.324
		Femmes	70.779	544.158	203.606	818.543
		Total	147.715	1.245.417	510.735	1.903.867
	Secteur quaternaire	Hommes	24.163	330.471	196.637	551.271
		Femmes	57.115	723.555	332.365	1.113.034
		Total	81.278	1.054.025	529.002	1.664.306

❖ **Données en provenance du site de l'Onem**

Interruption de carrière¹⁰¹, crédit temps etc...

Travailleurs aménageant leur temps de travail avec le soutien de l'ONEM (groupe 3)

Répartition par région, sexe et classe d'âge

Année: 2016

Unités physiques (moyennes annuelles)		Prépension à mi-temps	Interruption de carrière et			Crédit-temps		Total
			Interruption complète	Réduction des prestations	Congé parental, soins palliatifs et assistance médicale	Interruption complète	Réduction des prestations	
PAYS								
Hommes		88	1.083	18.399	23.207	506	48.198	91.481
Moins de 25 ans		0	19	9	58	16	8	110
De 25 à moins de 40 ans		0	441	869	11.620	273	2.197	15.400
De 40 à moins de 50 ans		0	309	1.430	7.005	122	3.512	12.378
50 ans et plus		88	314	16.091	4.523	95	42.482	63.593
Femmes		46	3.364	51.307	53.728	3.192	77.212	188.850
Moins de 25 ans		0	17	58	688	30	74	867
De 25 à moins de 40 ans		0	1.474	11.774	38.474	2.429	23.076	77.227
De 40 à moins de 50 ans		0	911	7.613	8.170	537	10.537	27.768
50 ans et plus		46	963	31.862	6.396	196	43.526	82.989
Total		134	4.447	69.706	76.935	3.698	125.410	280.331
Moins de 25 ans		0	36	67	746	46	82	977
De 25 à moins de 40 ans		0	1.915	12.643	50.095	2.702	25.272	92.627
De 40 à moins de 50 ans		0	1.220	9.044	15.175	659	14.049	40.146
50 ans et plus		134	1.277	47.953	10.919	291	86.008	146.582

		Prépension à mi-temps	Interruption de carrière : complète	Interruption de carrière : Réduction des prestations	Interruption de carrière : Congé parental, soins palliatifs et assistance médicale	Crédit-temps : Interruption complète	Crédit-temps : Réduction des prestations	Total
Hommes	> 25 ans	0	19	9	58	16	8	110
	25 - 40 ans	0	441	869	11.620	273	2.197	15.400
	40 - 50 ans	0	309	1.430	7.005	122	3.512	12.378
	50 et +	88	314	16.091	4.523	95	42.482	63.593
	Total	88	1.083	18.399	23.207	506	48.198	91.481
Femmes	> 25 ans	0	17	58	688	30	74	887
	25 - 40 ans	0	1.474	11.774	38.474	2.429	23.076	77.227
	40 - 50 ans	0	911	7.613	8.170	537	10.537	27.768
	50 et +	46	963	31.862	6.396	196	43.526	82.989
	Total	46	3.364	51.307	53.728	3.192	77.212	188.850
Total	> 25 ans	0	36	67	746	46	82	977
	25 - 40 ans	0	1.915	12.643	50.095	2.702	25.272	92.627
	40 - 50 ans	0	1.220	9.044	15.175	659	14.049	40.146
	50 et +	134	1.277	47.953	10.919	291	86.008	146.582
	Total	134	4.447	69.706	76.935	3.698	125.410	280.331

¹⁰¹ Fichier excel consulté le 4 mai 2017 <http://www.onem.be/fr/i-beneficiaires-de-lonem-2>

		Prépension à mi-temps	Interruption de carrière : complète	Interruption de carrière : Réduction des prestations	Interruption de carrière : Congé parental, soins palliatifs et assistance médicale	Crédit-temps : Interruption complète	Crédit-temps : Réduction des prestations	Total
Hommes	> 25 ans	0,0%	1,8%	0,0%	0,2%	3,2%	0,0%	0,1%
	25 - 40 ans	0,0%	40,7%	4,7%	50,1%	54,0%	4,6%	16,8%
	40 - 50 ans	0,0%	28,5%	7,8%	30,2%	24,1%	7,3%	13,5%
	50 et +	100,0%	29,0%	87,5%	19,5%	18,8%	88,1%	69,5%
Femmes	> 25 ans	0,0%	0,5%	0,1%	1,3%	0,9%	0,1%	0,5%
	25 - 40 ans	0,0%	43,8%	22,9%	71,6%	76,1%	29,9%	40,9%
	40 - 50 ans	0,0%	27,1%	14,8%	15,2%	16,8%	13,6%	14,7%
	50 et +	100,0%	28,6%	62,1%	11,9%	6,1%	56,4%	43,9%
Total	> 25 ans	0,0%	0,8%	0,1%	1,0%	1,2%	0,1%	0,3%
	25 - 40 ans	0,0%	43,1%	18,1%	65,1%	73,1%	20,2%	33,0%
	40 - 50 ans	0,0%	27,4%	13,0%	19,7%	17,8%	11,2%	14,3%
	50 et +	100,0%	27,6%	68,8%	14,2%	7,9%	68,6%	52,3%



3. Note d'articulation





LA SITUATION D'EMPLOI DES FEMMES AU CŒUR D'UNE PROBLEMATIQUE DE GENRE

La situation des femmes à l'emploi au sein du marché du travail est une problématique qui a toujours intéressé bon nombre de disciplines diverses et variées par exemple la sociologie, l'économie, la gestion en ressources humaines, la psychologie sociale, etc...

Il ne serait donc pas prétentieux de notre part de dire qu'il y a eu depuis quelques années, un réel engouement scientifique autour de la condition de la femme. Ce qui bien entendu, a éveillé de nombreuses interrogations concernant la manière dont elles vivent leur situation d'emploi et le fait d'être une femme active au quotidien ? De plus, comprendre toute la mécanique qui s'articule autour de l'accès des femmes actives au sein du marché du travail ainsi que la compréhension même de ce qui pourrait en être le (s) frein (s) est devenu une problématique plutôt intéressante que nous souhaitons approcher.

Dès lors, un sujet était établi, il nous semblait évident que la question autour de la situation d'emploi de la femme était la thématique qui servirait de fondement à notre travail de mémoire. Bien entendu, au-delà même des modalités relatives à la forme que devrait prendre ce travail, il était important de se dire que les premiers critères à respecter quant aux choix des disciplines seraient : la pertinence et le bon sens.

A présent, il serait intéressant d'énoncer clairement ce que contiendra cette note d'articulation, et en quoi est-elle importante ?

Dans un premier temps, cette note d'articulation doit être la conclusion finale de ce mémoire. Comment ? Primo, elle nous permettra de mettre en exergue les deux disciplines choisies ainsi que la ou les raisons nous ayant poussés à ce choix. Secundo, nous aurons également l'occasion de faire ressortir les liens plausibles et existants entre les deux « *papers* », toujours en regard de la thématique initialement choisie ainsi que des deux problématiques de recherche. Tertio, nous aurons également l'occasion de pouvoir mettre en évidence d'éventuels apports auxquels a contribué chacune des deux disciplines choisies que sont la Gestion en Ressources humaines et l'Économie du travail.

I. LES DEUX APPROCHES DISCIPLINAIRES

Tout d'abord, nous tenions à expliciter qu'en commençant le mémoire nous n'avions pas de grandes lignes directrices qui nous auraient permises de savoir d'avance sur quoi aller porter ce dernier. De plus, comme la condition de la femme active est un sujet qui nous a toujours bien intéressés et sensiblement touchés, il nous a semblé intéressant cet objet de recherche comme point de départ au mémoire. Car, au-delà de l'aspect académique, c'est une réelle problématique de terrain qui touche véritablement le milieu du travail. C'est donc un sujet qui pourrait se révéler être un apport important nous dans le futur, surtout en vue de notre formation.

Maintenant, il me faut quand même mettre en évidence *le pourquoi des deux disciplines, que sont l'économie du travail et la gestion en ressources humaines, ont été choisies* dans le cadre de mon travail de fin d'études ?

Concernant la Gestion en Ressources humaines, c'est une discipline encore assez récente au sein du milieu académique et scientifique, mais qui a su, cependant, y trouver sa place. En effet, elle permet d'avoir un regard 'tolérant' envers de nombreuses disciplines universitaires, par le simple et unique fait qu'elle soit pluri- et multidisciplinaire à la fois. Il nous semblait donc évident que si, nous voulions nous interroger au sujet de la problématique de la situation des femmes à l'emploi, la GRH était tout à fait pertinente pour extraire toutes les informations nécessaires pour poursuivre une analyse intéressante.

Ensuite, concernant l'Économie du Travail, la pertinence était bien plus évidente. En effet, parler de la situation d'emploi des femmes sous l'angle de l'économie du travail ne pouvait pas être plus cohérent. Sans compter que l'économie est une discipline qui permet de développer un regard plus analytique en regard de diverses données empiriques ou statistiques extraites d'enquêtes de terrain ou d'autres méthodes scientifiques de recueil de données. L'économie est donc une science qui étudie les comportements humains analyse différents modèles établis de manière plus ou moins universelle, le mode de fonctionnement économique et principalement des différents types de marchés. Sachant que nous nous sommes intéressés essentiellement au marché du travail.

C'est donc, dans la continuité des critères de pertinences et de bon sens énoncés en introduction, que nous nous sommes dits, que ces deux disciplines pourraient avoir un apport important dans cette revue de littérature, et que le « cocktail » des deux pourrait également s'avérer être intéressant.

II. LIENS ENTRE LES DEUX 'PAPERS'(QUESTIONNEMENTS)

Nous arrivons donc à la partie la plus importante de cette note d'articulation. *Quel lien peut-on établir entre les deux « papers » ?*

Pour rappel, la question de recherche au niveau du premier « *paper* » concernant la grh, était « *quels sont les impacts des stéréotypes de genre sur l'emploi et le travail rémunéré des femmes ?* », et dans le cas du second « *paper* » nous tentions de savoir « *quelles inégalités socio-économiques peuvent expliquer les différences de statuts observés sur le marché du travail belge entre les hommes et les femmes.* » Nous ferons d'ailleurs trois principaux constats intéressants.

Le premier constat que nous faisons, c'est que nos deux questions de recherche ciblent un groupe en particulier : les femmes en situation d'emploi, en d'autres mots des femmes actives disposant d'un travail rémunéré.

Le second quant à lui, nous permet de relater tout de même une légère nuance. Nous n'avons guère employé un même terme dans les deux questions de recherche, mais le sens n'en est pas moins commun. En effet, l'économie du travail cherchait quant à lui à vérifier l'hypothèse de départ à savoir - si oui ou non il y a une différence de statuts entre les hommes et les femmes ? Et dans le cas où, cela se révélait être positif, il nous faudrait donc chercher quelles inégalités ont joué un rôle dans ces différences observées. Dans le cas de la GRH, c'était sensiblement différent. Nous partions d'un constat sérieux qu'il préexistait déjà des stéréotypes (liés au genre, en l'occurrence) et que, de ceux-ci, en découlait toute une série d'inégalités observées sous différentes formes à l'égard des femmes actives.

Ce qui nous amène donc au dernier constat, la GRH a eu un apport plutôt qualitatif quant à la manière de présenter la problématique des inégalités. Elle nous a permis d'aller au plus profond de la compréhension et cela même en voyant le triste constat des inégalités qui émergent au travers des concepts tels que le plafond de verre ou la ségrégation du marché du travail. Tandis que l'économie du travail, quant à elle, s'est basée essentiellement sur des données statistiques parcimonieusement choisies, afin de tirer des constats empiriques tout aussi évidents, afin d'appuyer le fait qu'effectivement les différences de statuts sont elles aussi sujettes aux inégalités liées à la question du genre.

III. APPORT DES DEUX DISCIPLINES : ENJEUX & IMPLICATIONS

Nous terminerons cette note d'articulation par une conclusion générale concernant l'apport des deux disciplines dans toute cette revue de littérature. *Qu'ont-elles apporté de plus ?*

Le couple GRH- Economie du travail, s'est révélé être pertinent pour les raisons suivantes. La première discipline apportait une analyse plutôt qualitative des phénomènes observés que sont les stéréotypes de genre et les inégalités de traitement au regard de la situation d'emploi des femmes. Quant au second, il se dirigeait davantage vers un mode d'analyse plutôt qualitative, empirique et scientifique des femmes présentes sur le marché du travail. De plus, le fait que la question de recherche au niveau de l'économie du travail ait porté sur une méthode comparative vis-à-vis des hommes à l'emploi, nous a permis d'étayer ce constat général qui dit que la gent féminine et masculine ne sont pas égaux quant face au marché du travail et encore moins face à l'emploi. C'est donc sur base de ce constat, que nous avons pu affirmer alors que des inégalités étaient à l'origine de ces différences. Et grâce au regard plus pointu de la GRH nous avons pu en conclure que ces différences provenaient essentiellement d'un problème de stéréotypes de genre et donc d'attributs sociaux dont on qualifiait les femmes et qui empêchait ces dernières de pouvoir jouir d'une vie professionnelle sans aucunes contraintes.

Suite à cela, il nous est évidemment possible d'affirmer que l'économie du travail a été riche dans sa méthodologie d'analyse de phénomènes observés sur le marché du travail. Ce qui sans le vouloir s'est révélé être d'une complémentarité évidente au regard d'une analyse plus managériale de la grh concernant la problématique des femmes à l'emploi.

Ce qui nous pousse alors à en conclure que la particularité de la GRH a été essentiellement son regard neuf et observateur concernant deux niveaux plus 'mésos' et 'micro' de la situation d'emploi des femmes. Elle a donc permis que nous orientions notre analyse sur des aspects plutôt organisationnels comme le phénomène du plafond de verre, qui, bien qu'il soit facilement observable au niveau de la statistique et de l'économie, il prend devient plus explicite lorsqu'on se rapproche des disciplines de gestion et du monde organisationnel. De plus, nous avons pu conclure à plus grande échelle, qu'effectivement la femme souffre d'un énorme plafond de verre, où ce dernier aura d'ailleurs tendance à influencer sa capacité à pouvoir s'orienter dans la carrière de son choix et donc sera un obstacle déterminant dans la suite de sa vie professionnelle.

Enfin, l'analyse économique a quant à elle été d'une plus grande efficacité lorsque nous avons pu constater qu'il y avait un phénomène établi de deux ségrégations du marché du travail. Sachant que ceci est un concept purement économique, il nous a donc fallu tenter de le comprendre selon la vision de la discipline de gestion, et là encore, son apport fut important. Comme le socle de l'analyse du premier paper tournait principalement sur la

notion de stéréotypes de genre, il nous a donc été facile de combiner ce qu'il ressortait comme évidence dans le domaine de gestion, afin d'expliquer ou tenter de le faire ce que nous observions encore une fois sur le marché du travail.

RESUME

Bien qu'une féminisation importante du marché du travail soit visible depuis ces dernières années, il n'empêche que la femme active reste confrontée à de nombreux freins institutionnels, familiaux, sociaux l'empêchant de pouvoir mener une vie professionnelle de la manière qu'elle le souhaiterait, c'est-à-dire sans aucune contraintes exercées sur elles. Une multitude de chercheurs ont pris la peine d'étudier les questions relatives aux différentes situations des femmes présentes au sein du marché du travail. Si ces questions intéressent autant la recherche sociologique, économique ou encore la gestion en ressources humaines, par exemple, c'est principalement car la gent féminine souffre essentiellement de nombreux préjugés véhiculés au sein même de la société, qui auront donc pour effet de provoquer directement ou indirectement toute une série d'inégalités qu'elles soient de types sociales, économiques ou encore professionnelles. Ce qui, au final, auront tendance à compliquer davantage leurs conditions d'accès au marché de l'emploi.

MOTS-CLES

Emploi des femmes, marché du travail, stéréotypes de genre, inégalités professionnelles

