



Wallonie  
Iweps

**SÉMINAIRE IWEPS-ULB**

**DES CHIFFRES AU TRAVAIL**



UNIVERSITÉ  
LIBRE  
DE BRUXELLES

---

CHARLEROI, BÂTIMENT GRAMME, 20 MARS 2018 (17H30)

---

**COMMENT SE DÉCLINE LE TRAVAIL AU FÉMININ EN  
WALLONIE?**

**SÍLE O'DORCHAI**

Institut Wallon de l'Evaluation, de la Prospective et de la Statistique – IWEPS

Université libre de Bruxelles – ULB



Wallonie  
Iweps



UNIVERSITÉ  
LIBRE  
DE BRUXELLES

---

**PLAN DE L'EXPOSÉ**

---

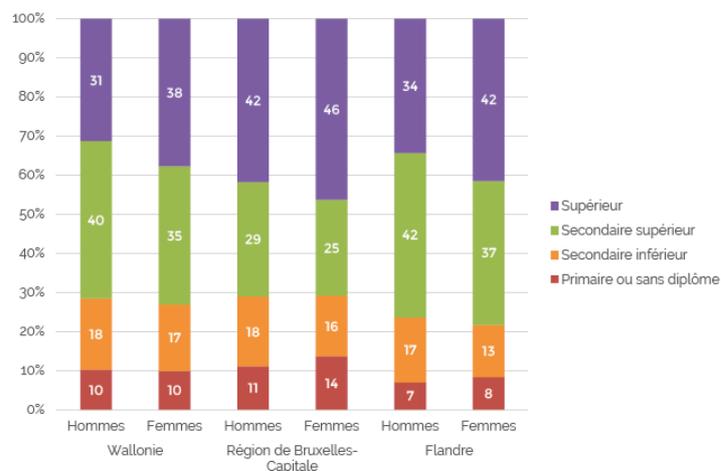
- 1. Les avancées**
  1. Plus de femmes instruites
  2. Plus de femmes en emploi
  3. La fin du sur-chômage féminin
- 2. Les inégalités persistantes ou nouvelles**
  1. Plus de salariées précaires et en sous-emploi: le temps partiel
  2. Le coût de la parenté
  3. Des écarts de salaires/pensions qui persistent
  4. La ségrégation sur le marché du travail
  5. L'inégale répartition du temps
- 3. Des politiques inadaptées**

## 1. Les avancées: 1. Plus de femmes instruites

- La forte élévation du niveau d'éducation des femmes a été l'un des évènements les plus remarquables de la fin du XXe siècle dans tous les pays européens.
- Le niveau d'éducation des femmes a augmenté beaucoup plus que celui des hommes et le dépasse largement pour les jeunes générations.

## 1. Les avancées: 1. Plus de femmes instruites

Répartition des adultes de 25 à 64 ans selon le niveau de diplôme le plus élevé obtenu, en fonction du sexe et de la région, 2016



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

## 1. Les avancées: 1. Plus de femmes instruites

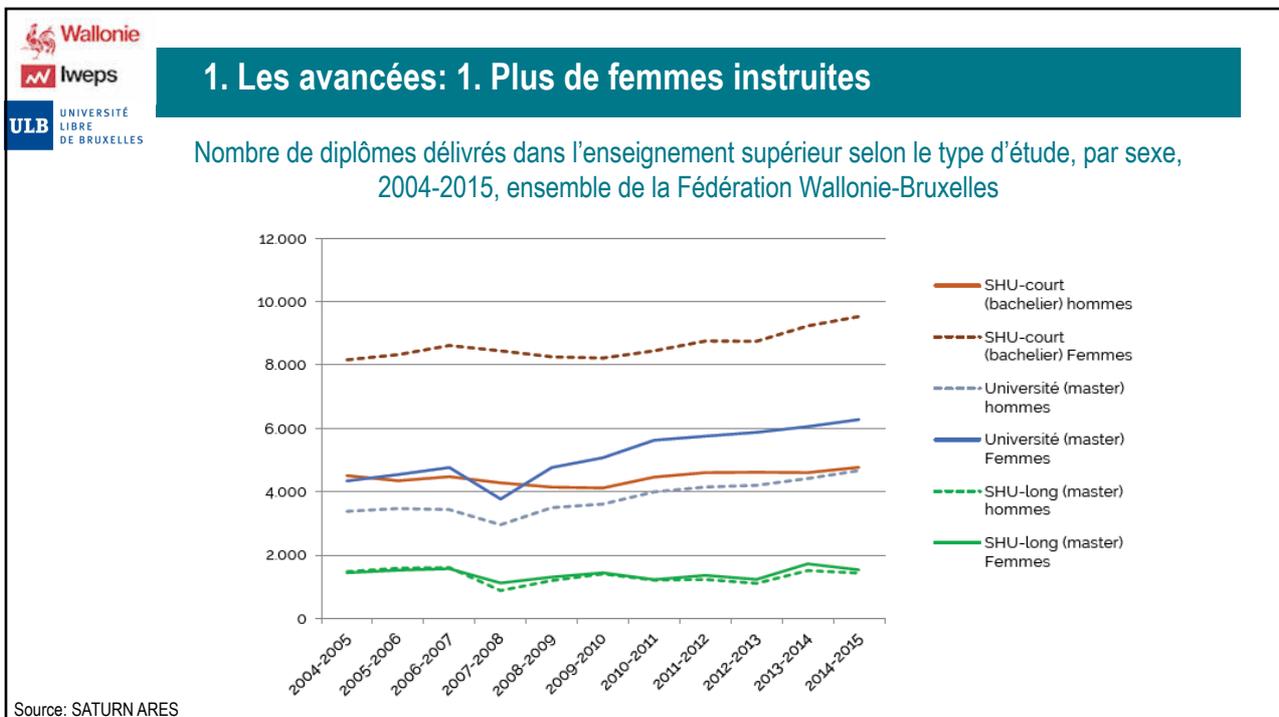
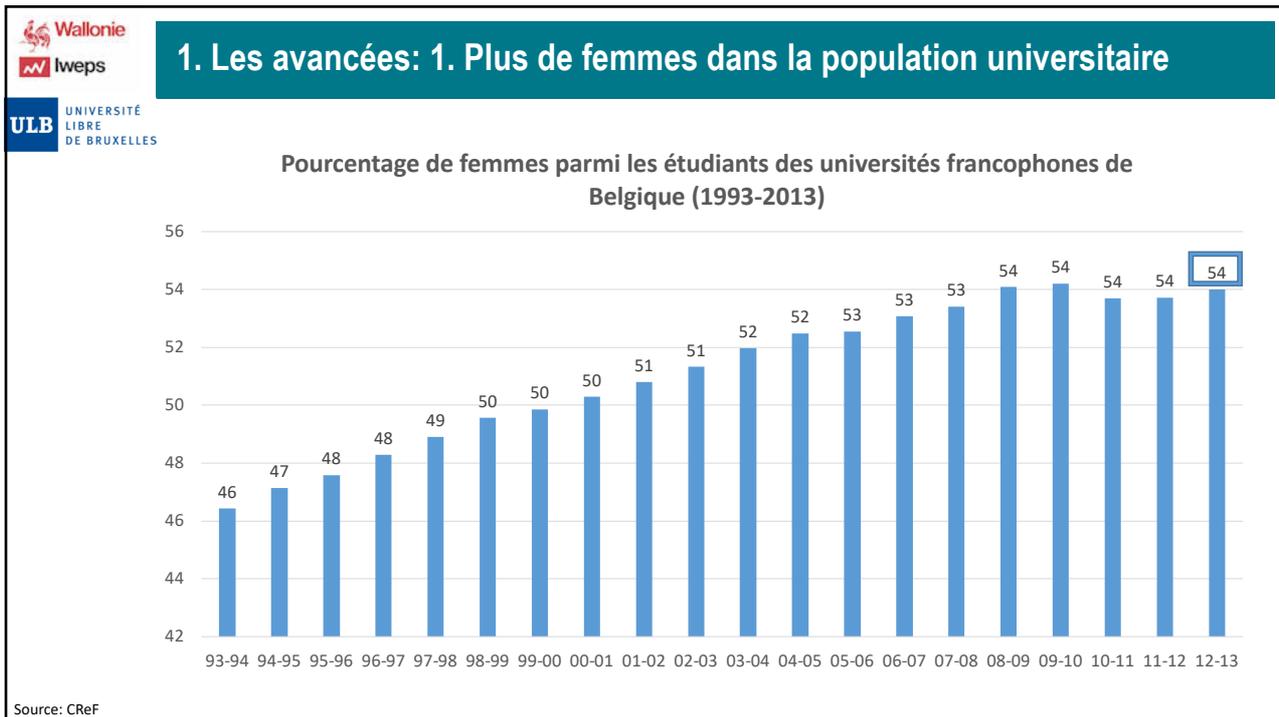
Les jeunes femmes sont à présent majoritaires parmi les étudiants et diplômés de l'enseignement supérieur.

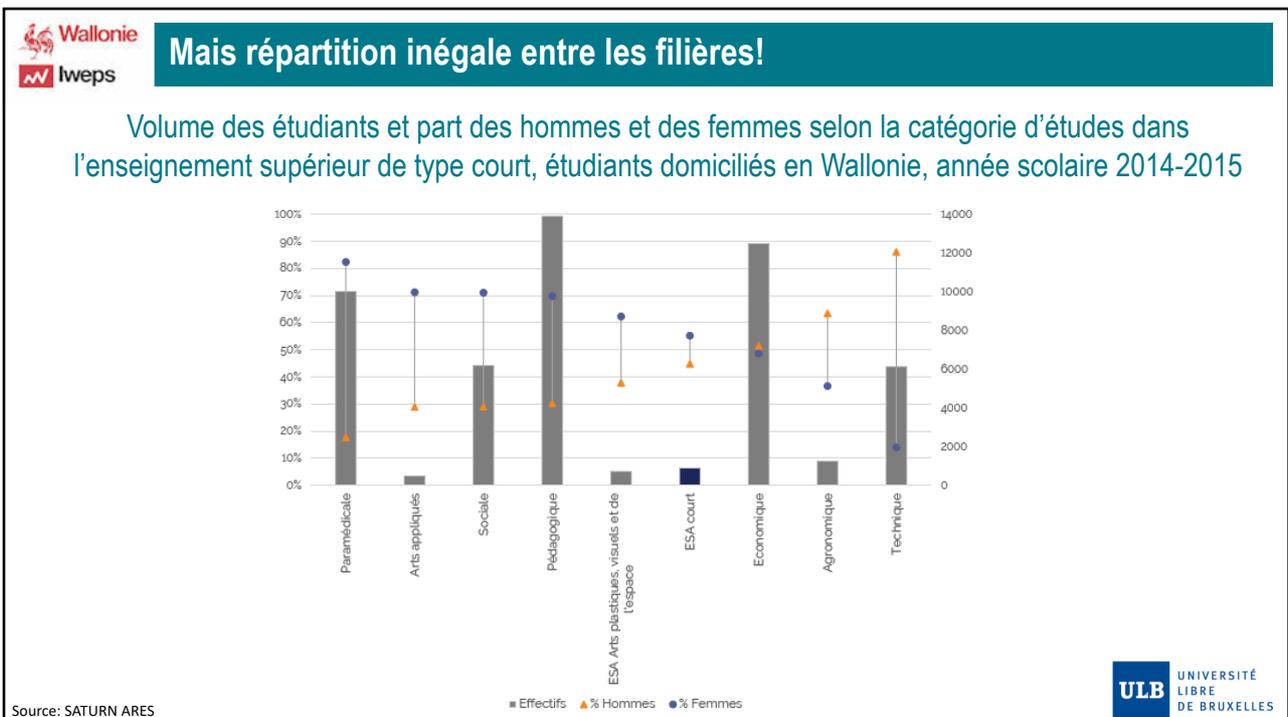
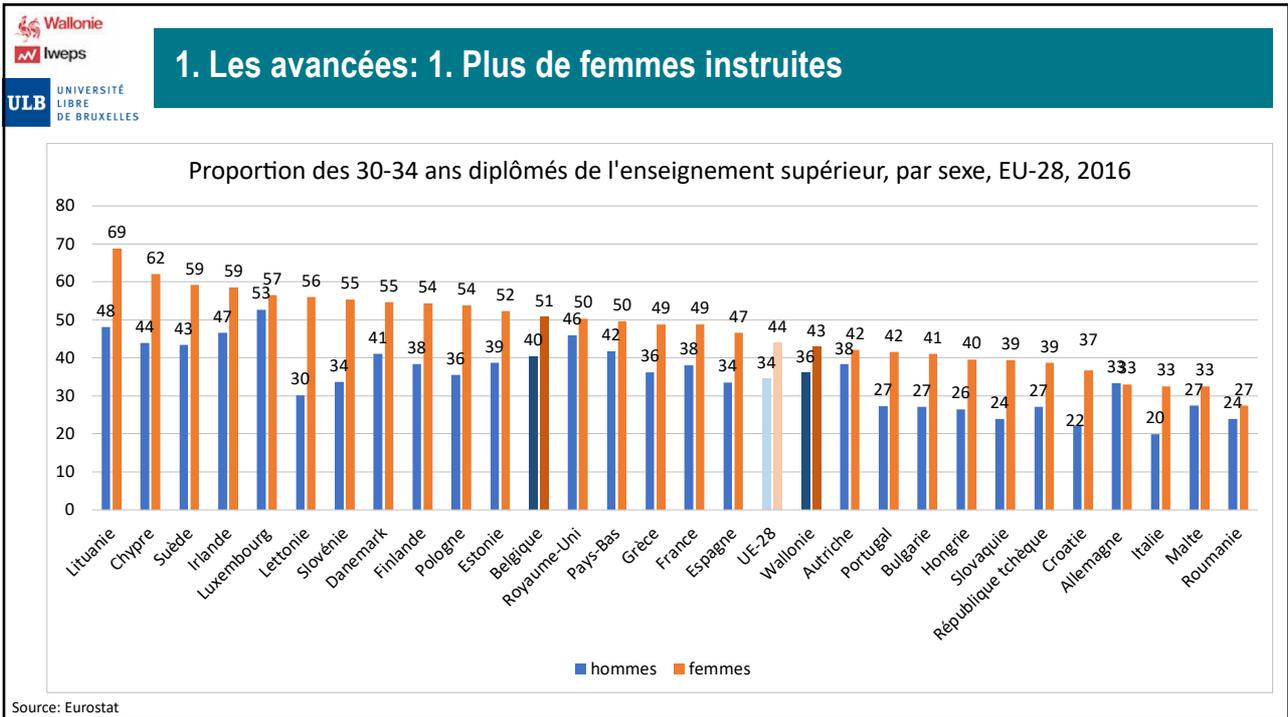
## 1. Les avancées: 1. Plus de femmes dans la population universitaire

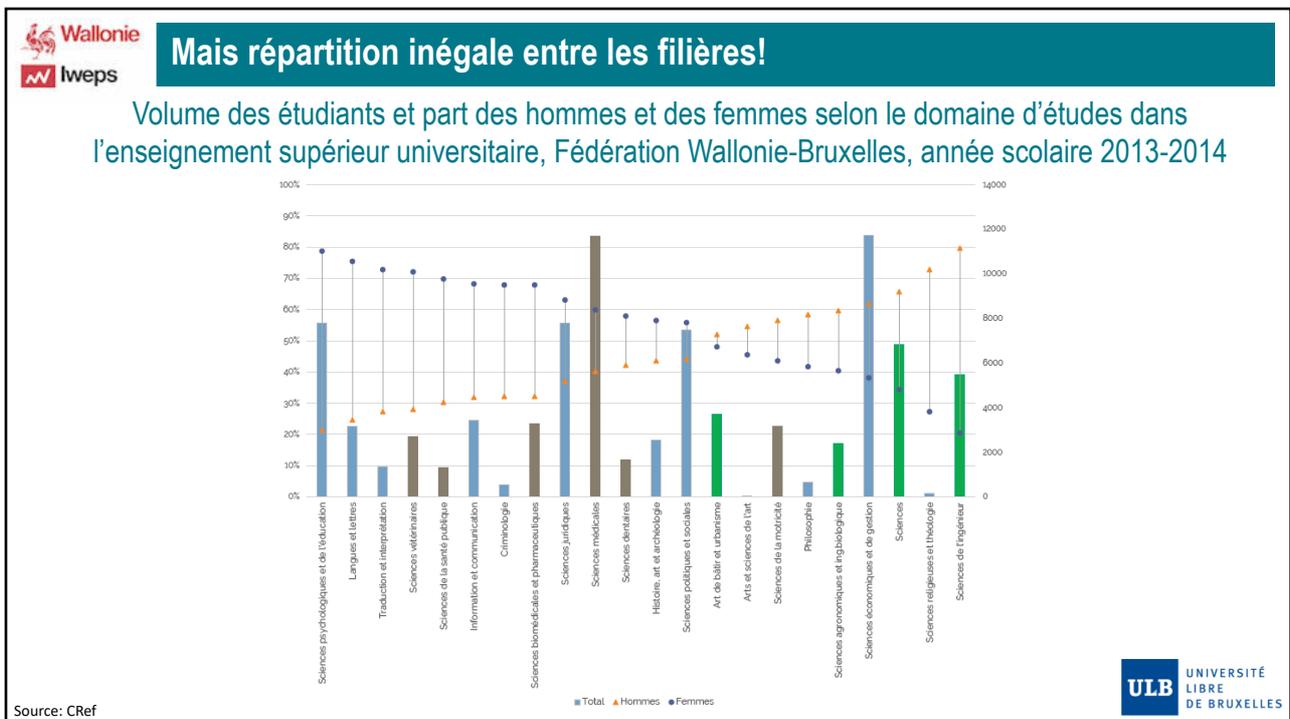
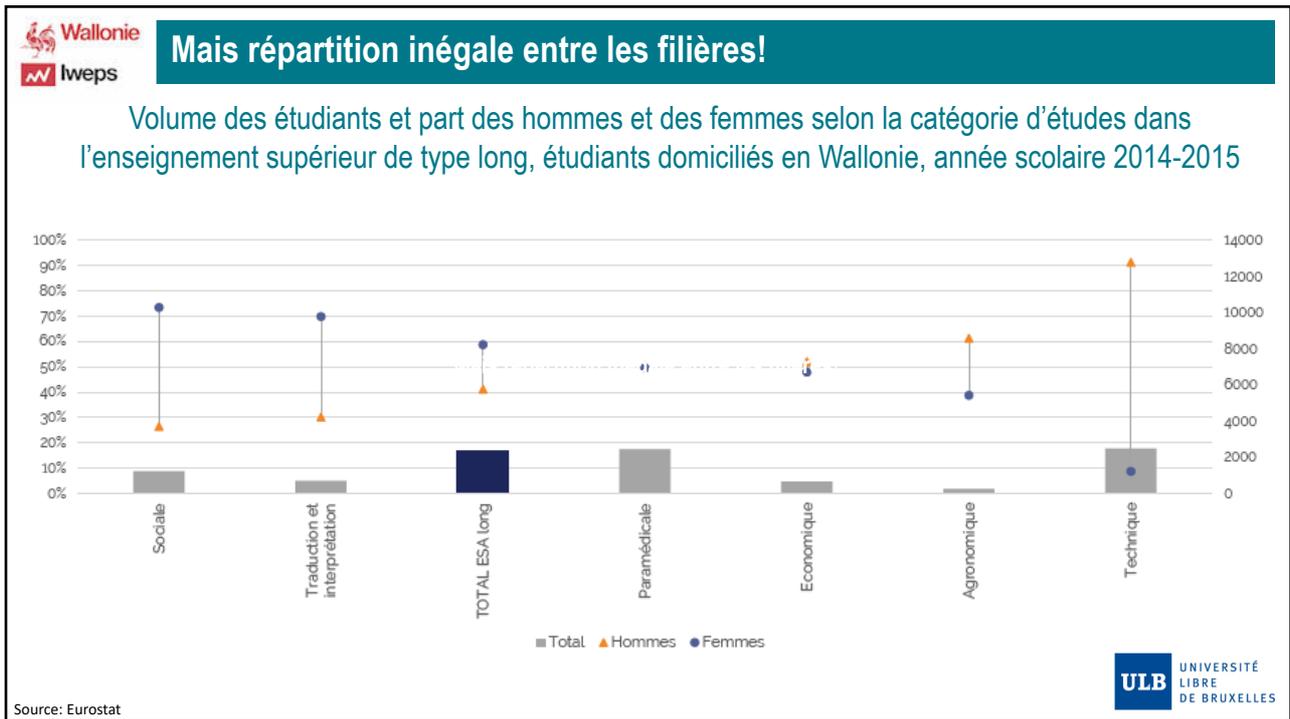
Nombre d'étudiants par sexe de l'enseignement supérieur, hors promotion sociale, 1988-2015, ensemble de la Fédération Wallonie-Bruxelles



Source: CReF, SATURN ARES, Annuaire du Service Statistique pour années antérieures à 2004-2005





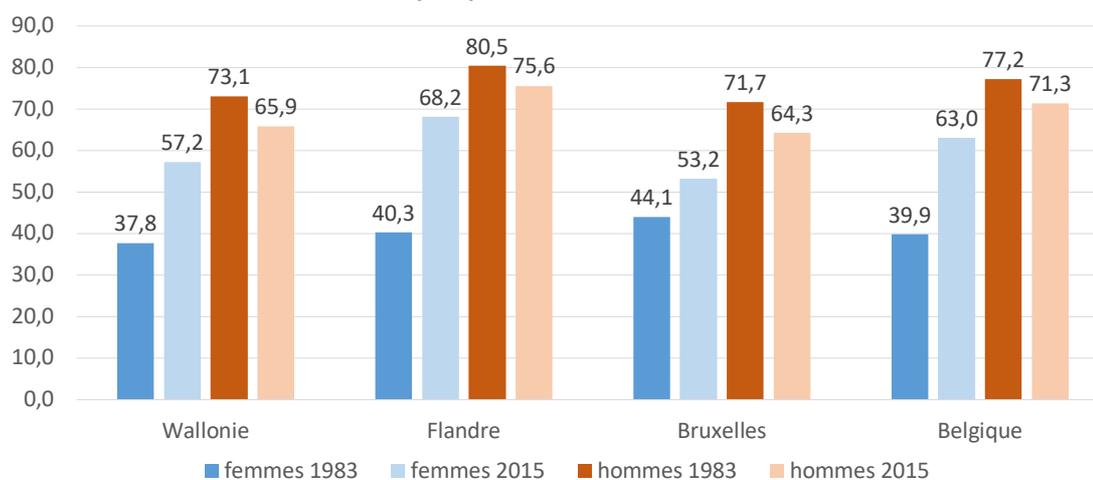


## 1. Les avancées: 2. Plus de femmes en emploi

- Depuis les années 60, le rapport à l'emploi des femmes de 25 à 49 ans s'est graduellement transformé: les profils d'activité des femmes se rapprochent de ceux des hommes, on se dirige vers des modèles d'activité continue.
- Toutefois l'emploi à temps plein reste une prérogative masculine!

## 1. Les avancées: 2. Plus de femmes en emploi

Taux d'emploi par tête, 20-64 ans, 1983-2015



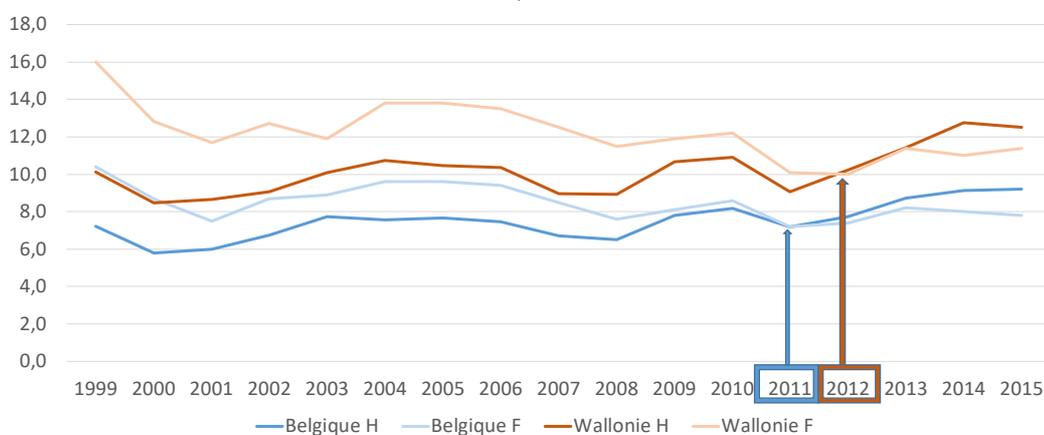
Source: EFT (IWEPS)

## 1. Les avancées: 3. Moins de femmes au chômage

- Avant la crise, le taux de chômage des femmes est généralement supérieur à celui des hommes (exceptions: l'Irlande, le Royaume-Uni, la Roumanie et les états baltes)
- En 2009: la crise frappe d'abord l'emploi masculin
- La situation est problématique pour les jeunes

## 1. Les avancées: 3. Moins de femmes au chômage

Evolution du taux de chômage par sexe, 15-64 ans, Belgique et Wallonie, 1999-2015



Source: EFT (IWEPS)

## 1. Les avancées: Conclusion

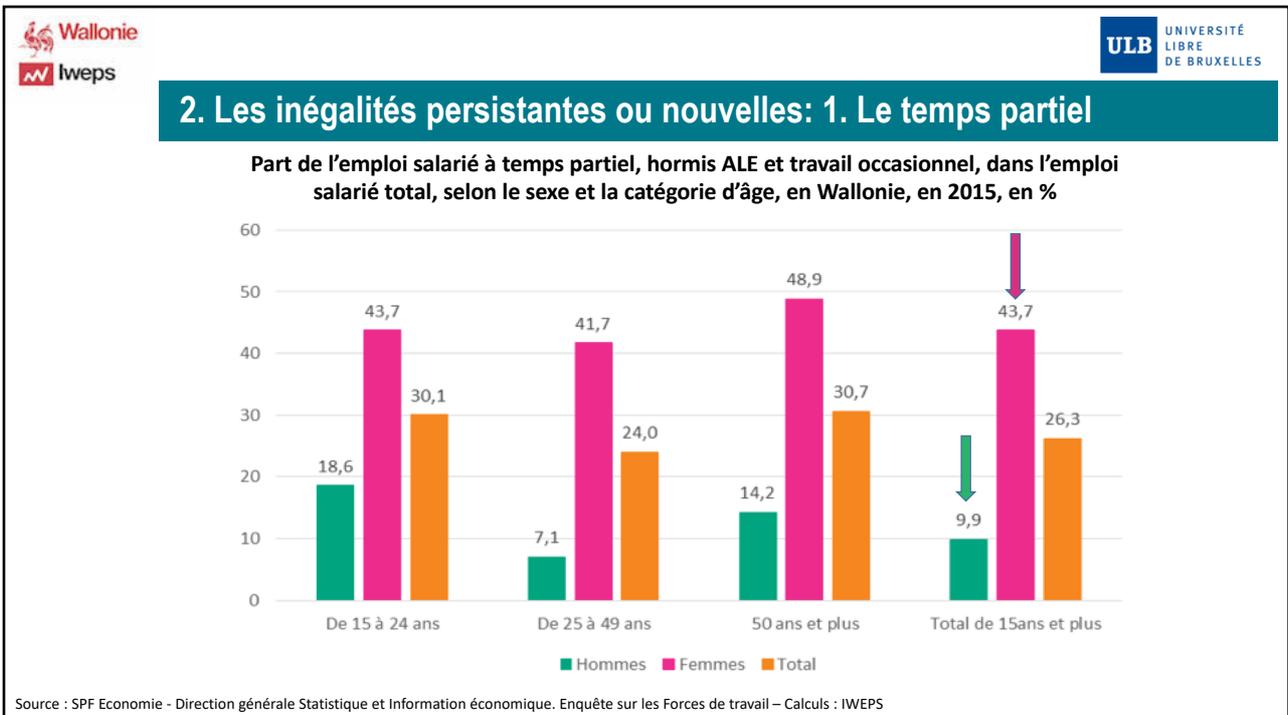
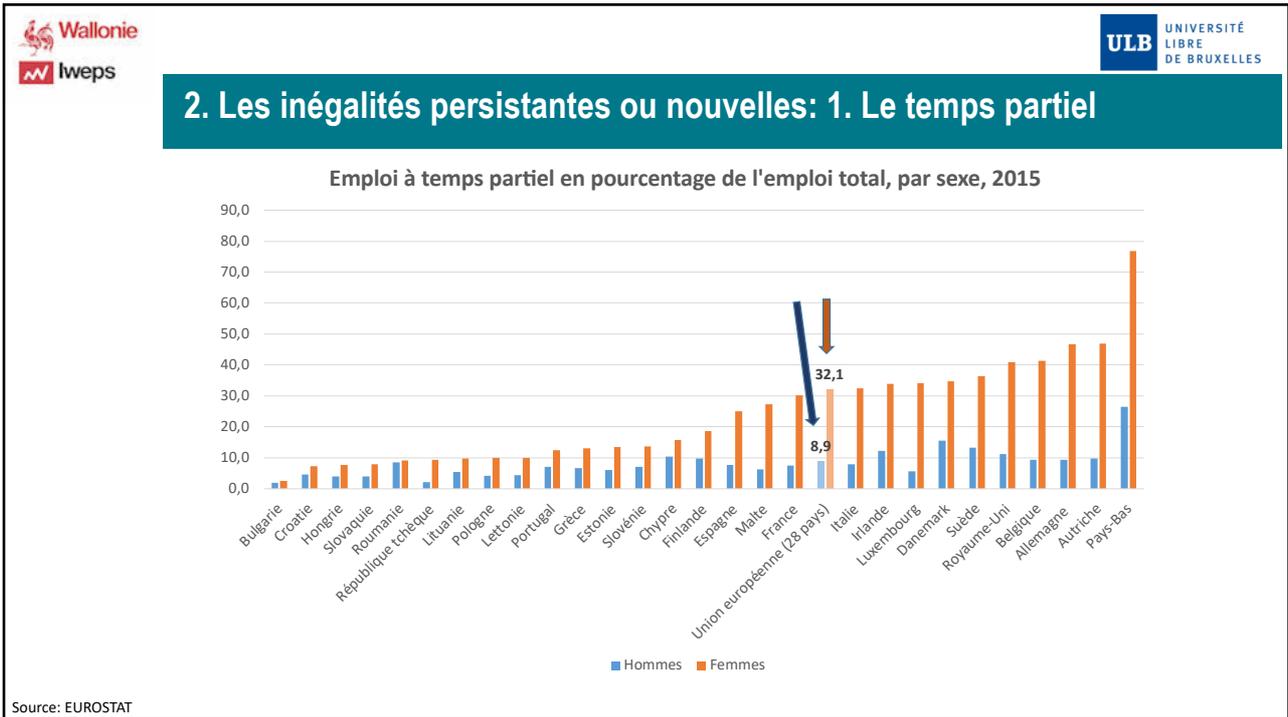
- Croissance spectaculaire et ininterrompue de l'activité féminine qui remonte au début des années soixante
- Depuis 20 ans, croissance tout aussi spectaculaire du niveau d'éducation des femmes qui dépasse celui des hommes
- **Paradoxe** : des femmes plus instruites et des inégalités résistantes, constantes et rebelles

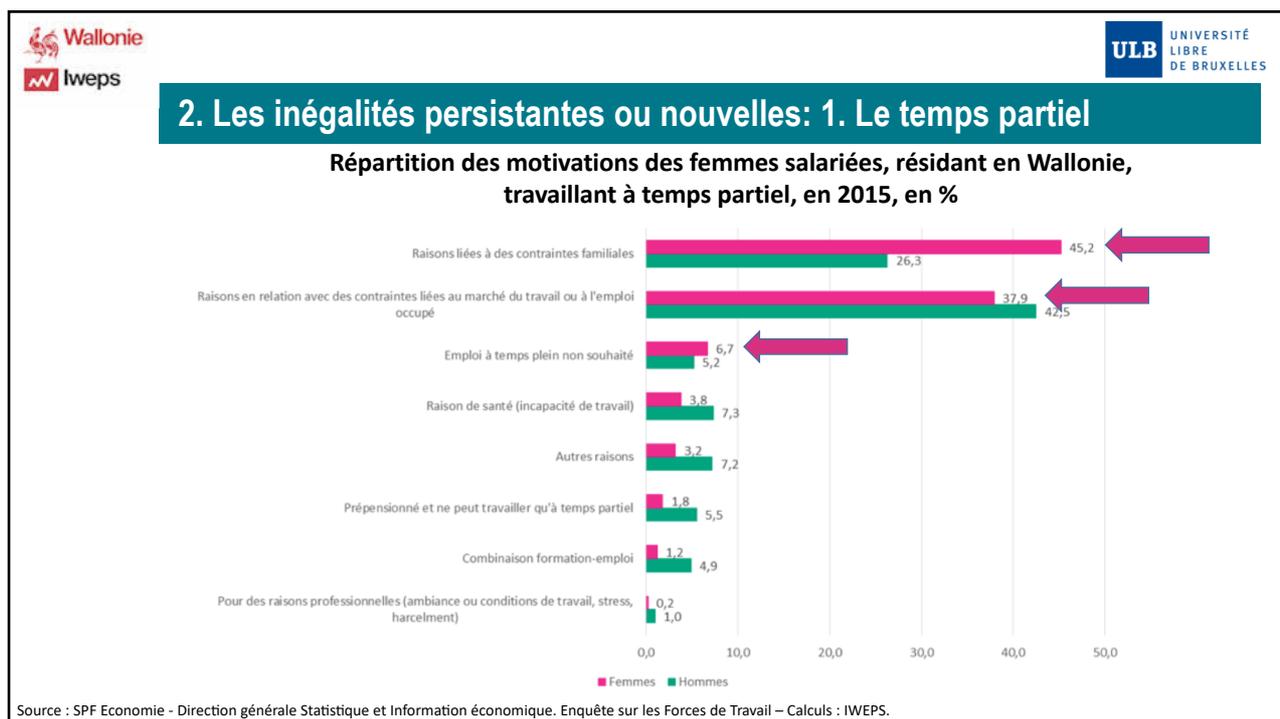
## 2. Les inégalités persistantes ou nouvelles: 1. Le temps partiel

- Tous les constats positifs relatifs à la progression de l'emploi des femmes depuis les années 60 s'assombrissent dès que l'on prend en compte le temps de travail.
- Le temps partiel demeure, toujours et partout en Europe, hégémoniquement féminin, l'inverse d'une réduction généralisée du temps de travail.

	BE			OCDE		
	<i>ETP (1)</i>	<i>par tête (2)</i>	<i>(2)-(1)</i>	<i>ETP (1)</i>	<i>par tête (2)</i>	<i>(2)-(1)</i>
<b>hommes</b>	67,2	66,5	<b>-0,7</b>	74,6	74,8	<b>0,2</b>
<b>femmes</b>	48,2	58,1	<b>9,9</b>	52,3	59,4	<b>7,1</b>

Source: OCDE



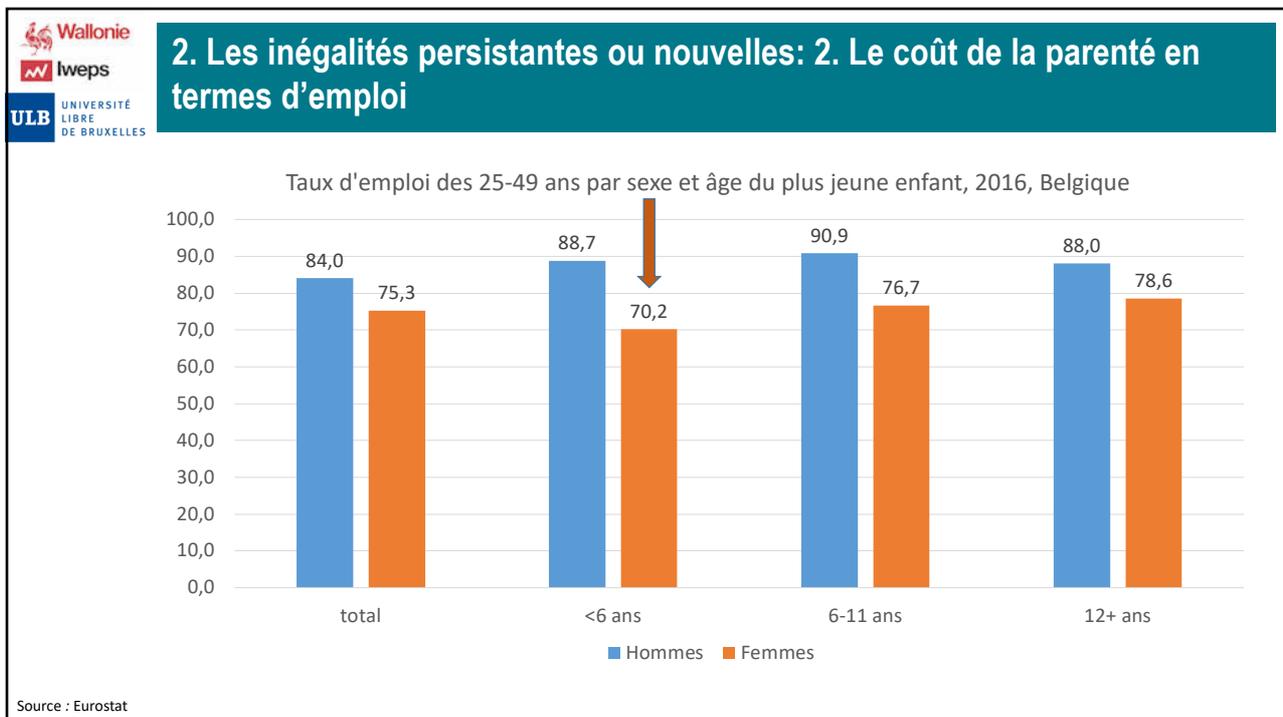
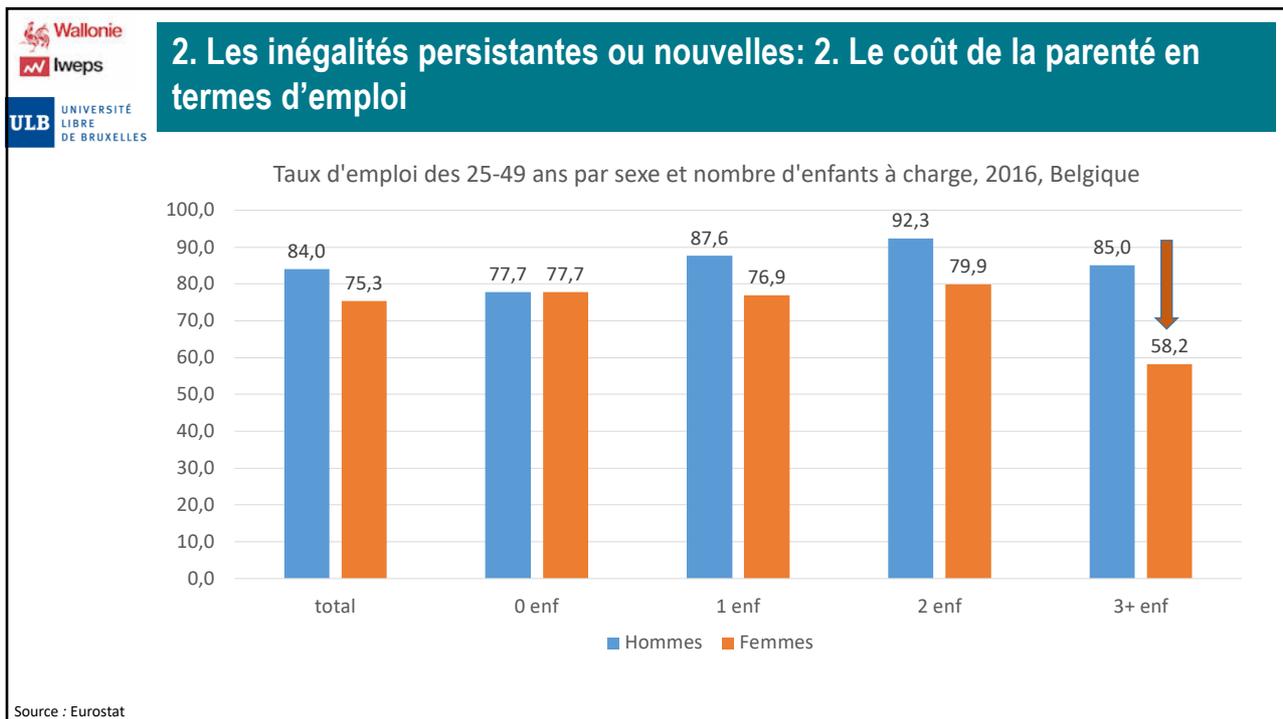


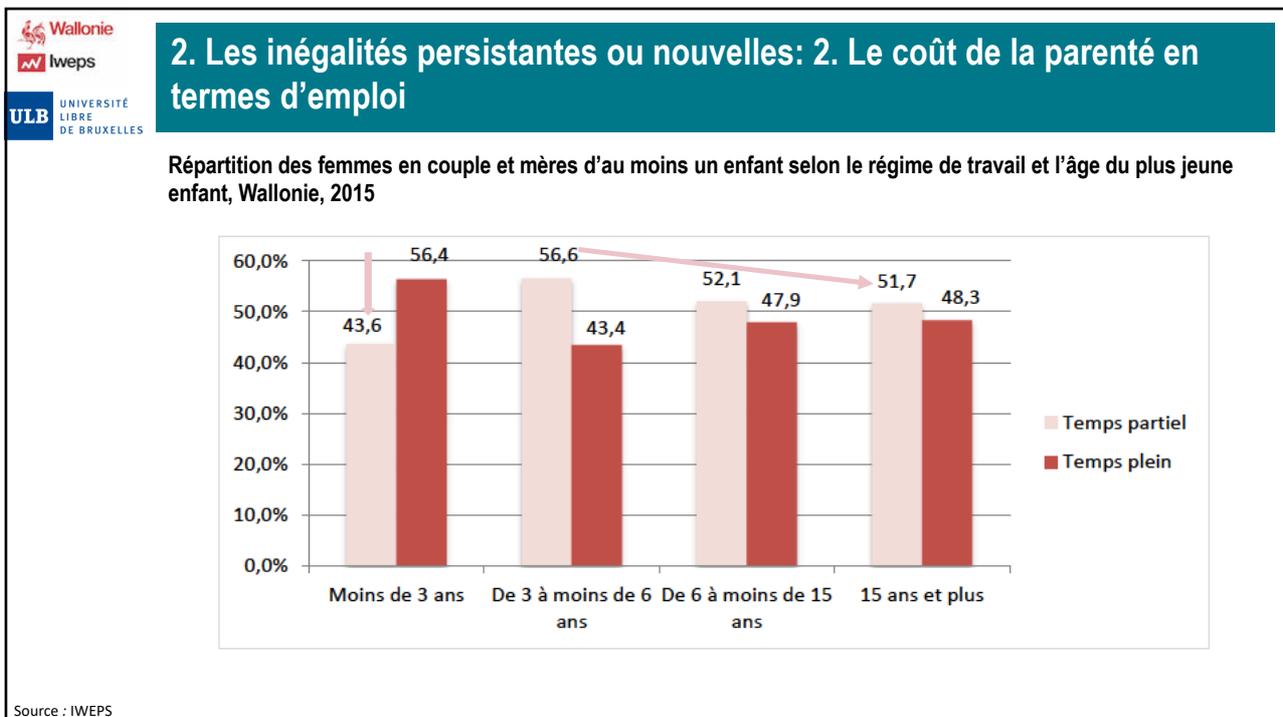
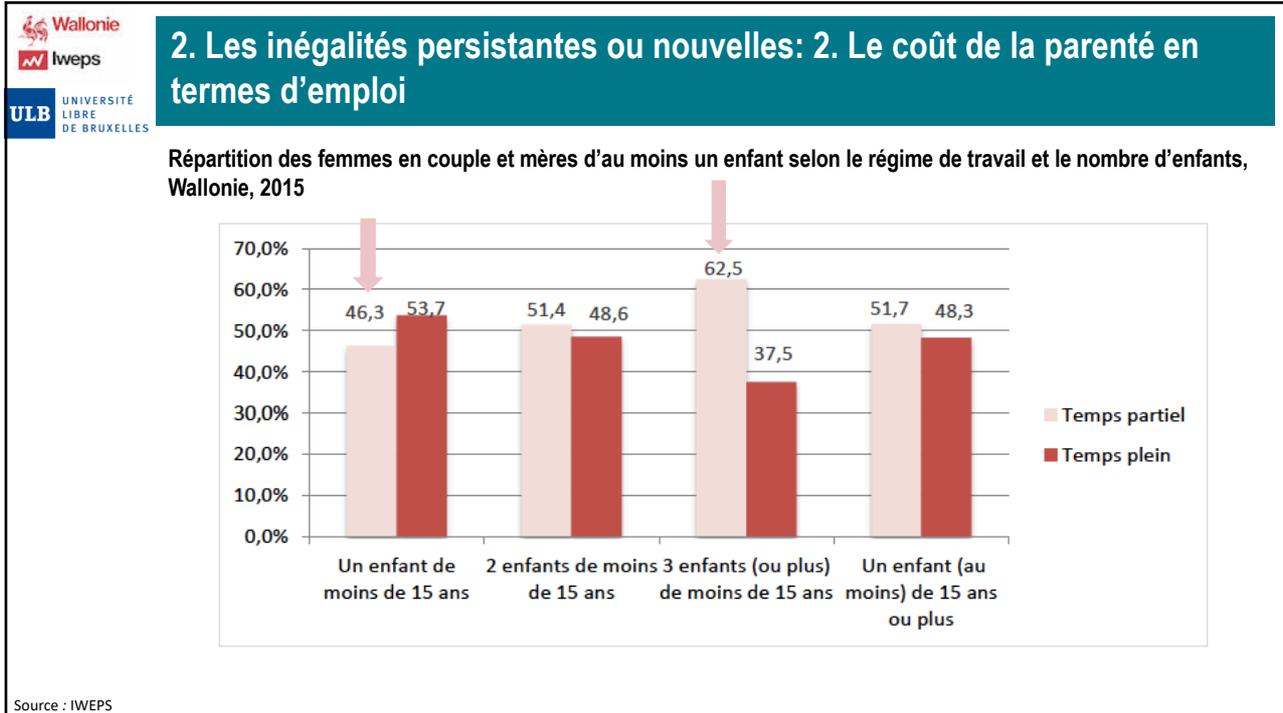
Wallonie  
Iweps

ULB UNIVERSITÉ LIBRE DE BRUXELLES

## 2. Les inégalités persistantes ou nouvelles: 2. Le coût de la parenté en termes d'emploi

- La maternité peut amener les mères:
  - à abandonner leur travail (provisoirement ou définitivement)
  - à réduire leur temps de travail
  - à changer de profession ou de secteur d'activité
- et elle peut les freiner dans la progression de leur carrière et de leurs salaires.
- A l'inverse, et ce phénomène est observé partout en Europe, la paternité exerce des effets positifs sur l'emploi des hommes : les pères travaillent plus et dans de meilleures conditions que les hommes sans enfants.



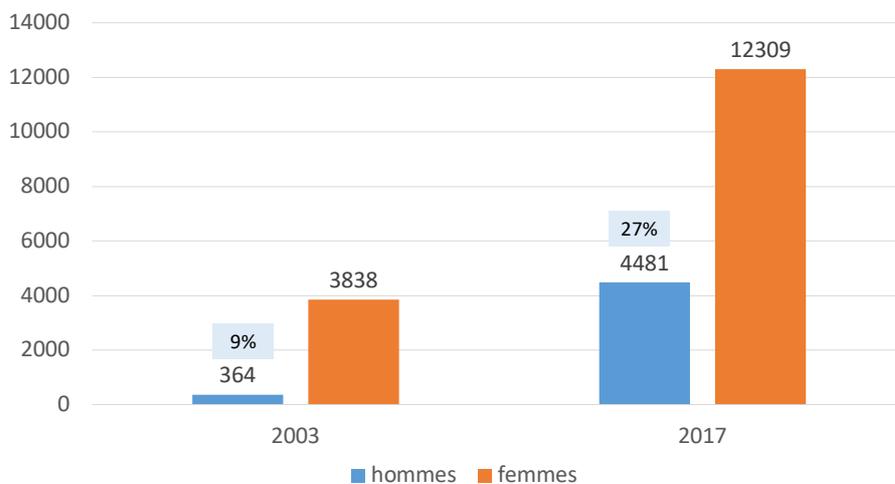


## 2. Les inégalités persistantes ou nouvelles: 2. Le coût de la parenté en termes d'emploi

- L'effet des enfants sur le taux d'emploi des femmes est le plus faible là où les services de garde des enfants sont les plus développés: c'est la seule politique publique qui favorise l'emploi des mères. Les congés parentaux s'avèrent de redoutables pièges à l'emploi

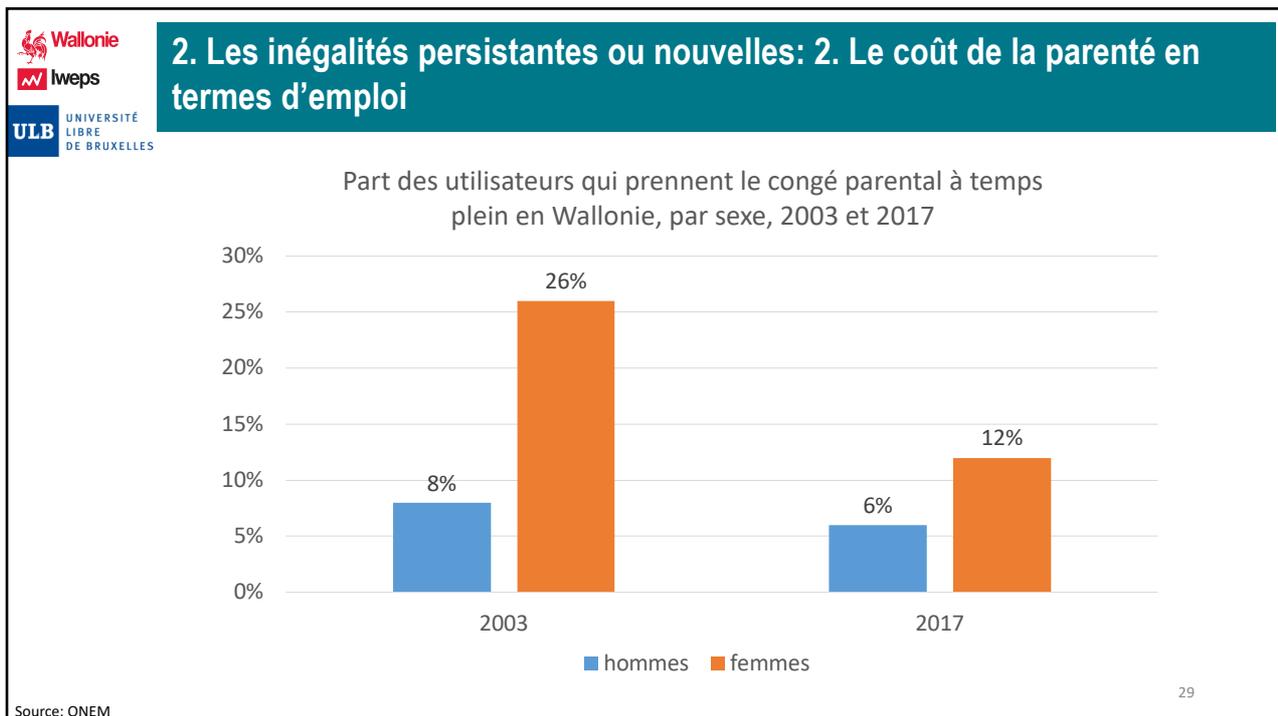
## 2. Les inégalités persistantes ou nouvelles: 2. Le coût de la parenté en termes d'emploi

Prise du congé parental en Wallonie, par sexe, 2003 et 2017

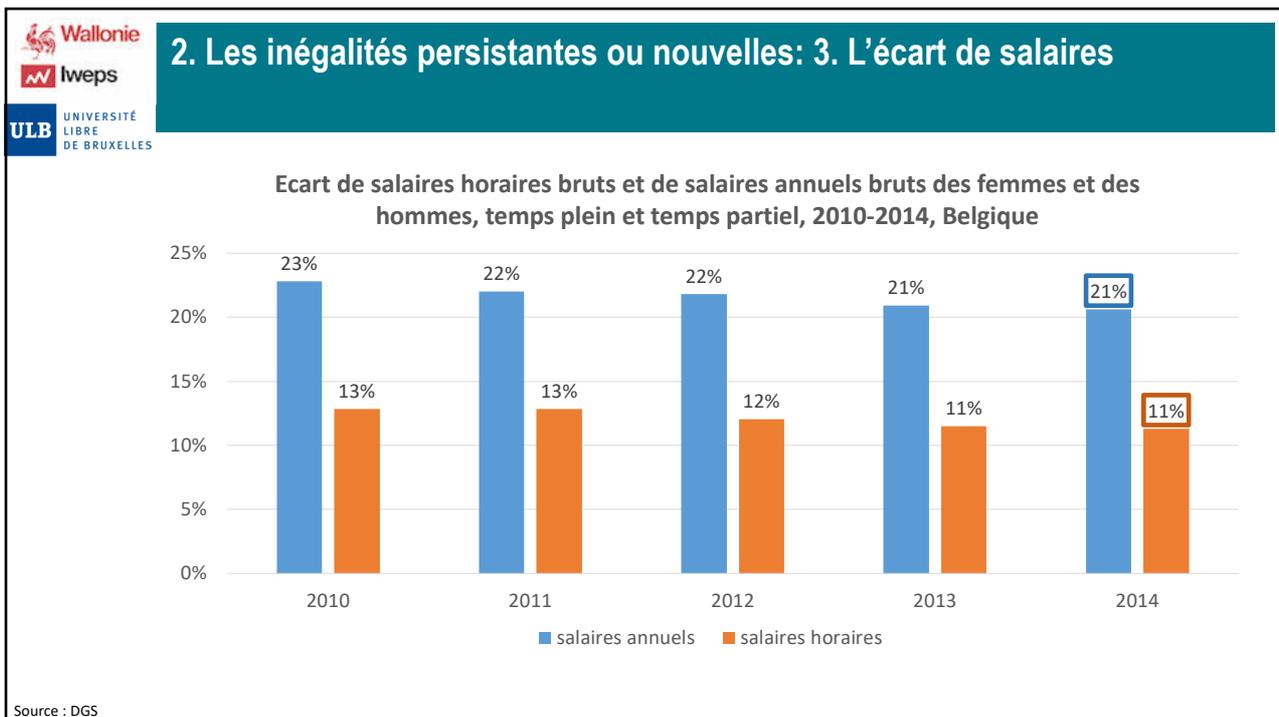
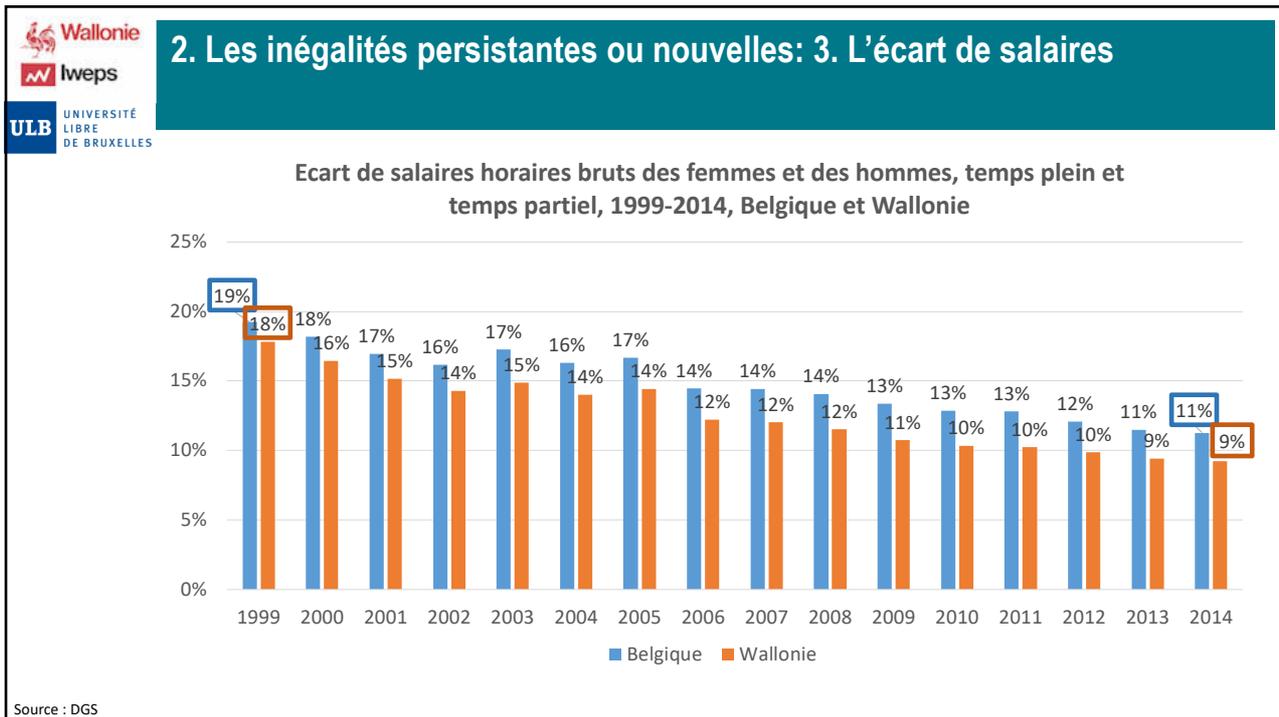


Source: ONEM

28



- Wallonie  
weeps  
ULB UNIVERSITÉ LIBRE DE BRUXELLES
- ## 2. Les inégalités persistantes ou nouvelles: 3. L'écart de salaires
- Dans tous les pays, malgré la croissance spectaculaire du niveau d'éducation des femmes, les écarts de salaire entre femmes et hommes persistent, et ce en dépit des législations imposant l'égalité de traitement.
  - L'Europe a retenu comme indicateur de mesure des inégalités de revenus entre femmes et hommes l'écart entre les salaires horaires bruts des femmes et des hommes.
  - Le choix d'utiliser des salaires horaires entraîne une neutralisation des différences entre les temps de travail des femmes et des hommes. Les inégalités de revenus dues à la surreprésentation des femmes dans le travail à temps partiel sont gommées.
  - La comparaison entre les revenus annuels nets des femmes et des hommes témoigne d'inégalités nettement plus élevées.



## 2. Les inégalités persistantes ou nouvelles: 3. L'écart de salaires

- Les inégalités salariales se retrouvent
  - dans tous les pays
  - dans toutes les professions
  - dans tous les secteurs d'activité
- On n'observe pas de lien évident entre l'ampleur des écarts et les taux d'emploi : dans les pays scandinaves, les écarts salariaux sont proches de la moyenne européenne et supérieurs à ceux observés dans certains pays du sud de l'Europe comme l'Italie et le Portugal

## 2. Les inégalités persistantes ou nouvelles: 3. L'écart de pensions

- Les pensions (et les allocations de chômage) sont systématiquement supérieures pour les hommes que pour les femmes qui en bénéficient.
- Dans tous les régimes, les pensions des femmes sont inférieures à celles des hommes:
  - Carrières plus courtes et moins rémunérées, passé contributif
  - Peu nombreuses à bénéficier du taux ménage
- Les employeurs payent une pension complémentaire (2<sup>e</sup> pilier) à 9% des travailleurs féminins et à 12% des travailleurs masculins.
- Les montants des pensions complémentaires sont, en moyenne, pour les femmes, de 40% moins élevés que pour les hommes.

Wallonie  
Iweps  
ULB UNIVERSITÉ LIBRE DE BRUXELLES

## 2. Les inégalités persistantes ou nouvelles: 3. L'écart de salaires

Une partie de l'écart salarial peut être expliquée par les différentes caractéristiques des travailleuses et des travailleurs. Cela ne signifie cependant pas que ces différences soient neutres!!

Catégorie	Montant (euro)	Pourcentage
Partie expliquée	0,81	48,2%
Partie inexpliquée	0,87	51,8%

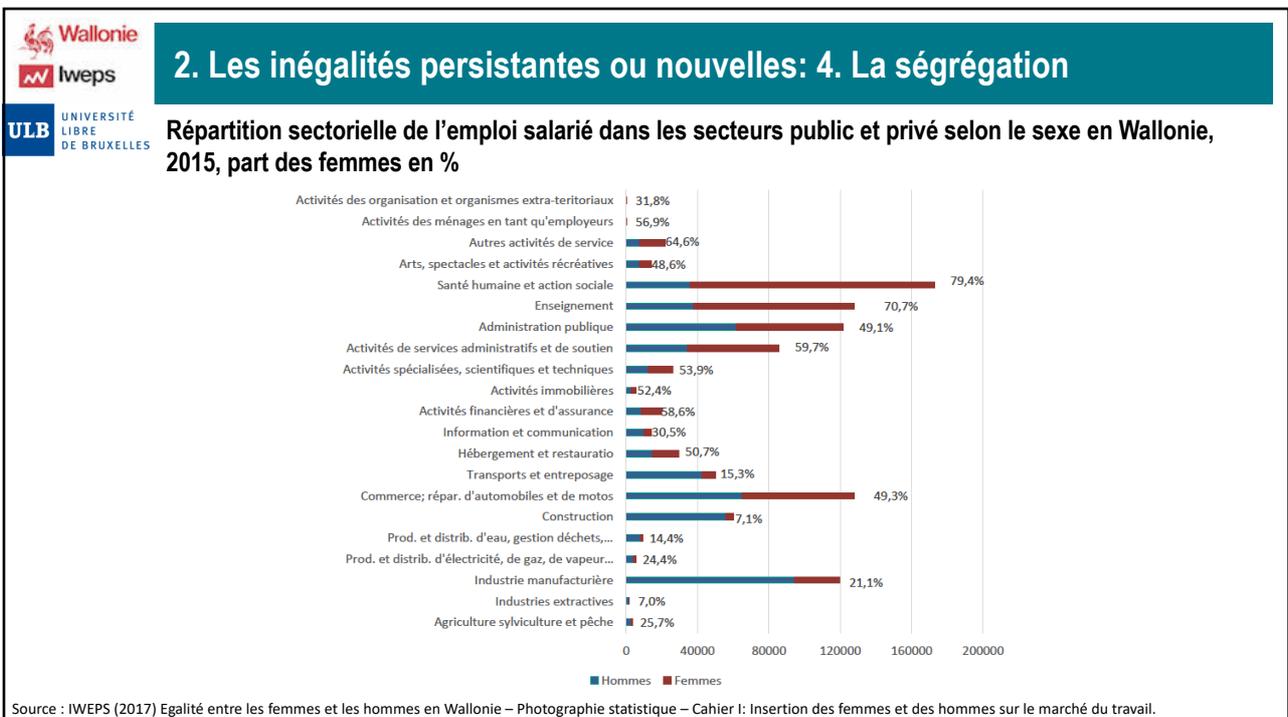
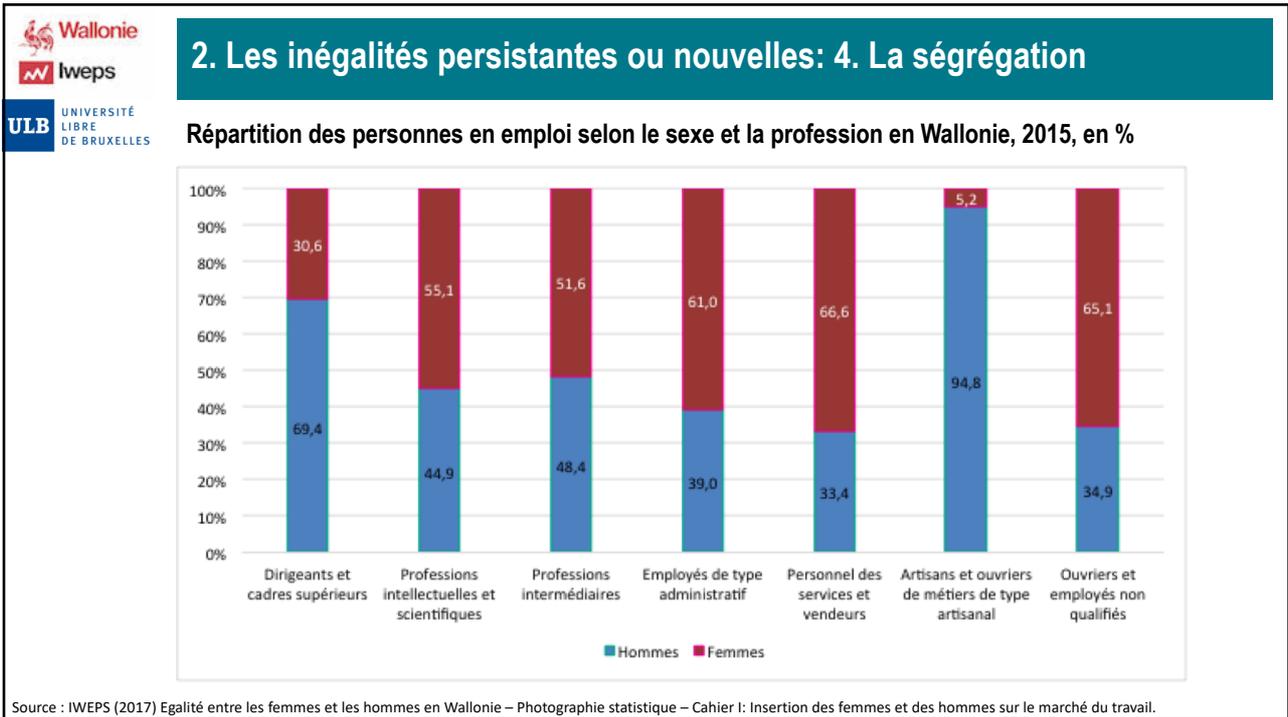
Source : IEFH (2018) L'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique – Rapport 2017

Wallonie  
Iweps  
ULB UNIVERSITÉ LIBRE DE BRUXELLES

## 2. Les inégalités persistantes ou nouvelles: 3. L'écart de salaires

<b>Ségrégation sur le marché du travail</b>	Profession	19,5%
	Secteur	14,6%
	Type de contrat (à durée indéterminée ou temporaire)	4,9%
	Durée de travail (temps plein ou partiel)	4,9%
	Région de travail	-4,9%
	Type de contrôle économique et financier	4,9%
	<b>Total ségrégation</b>	<b>43,9%</b>
<b>Caractéristiques individuelles du travailleur pertinentes dans le cadre du travail</b>	Niveau d'éducation	14,6%
	Expérience professionnelle (ancienneté totale estimée)	12,2%
	Ancienneté dans l'entreprise	7,3%
	<b>Total caractéristiques du travailleur pertinentes dans le cadre du travail</b>	<b>34,1%</b>
<b>Caractéristiques personnelles du travailleur</b>	État civil (marié ou pas)	2,4%
	Type de ménage (présence ou non d'enfant(s))	14,6%
	Nationalité	4,9%
	<b>Total caractéristiques personnelles du travailleur</b>	<b>21,9%</b>

Source : IEFH (2018) L'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique – Rapport 2017



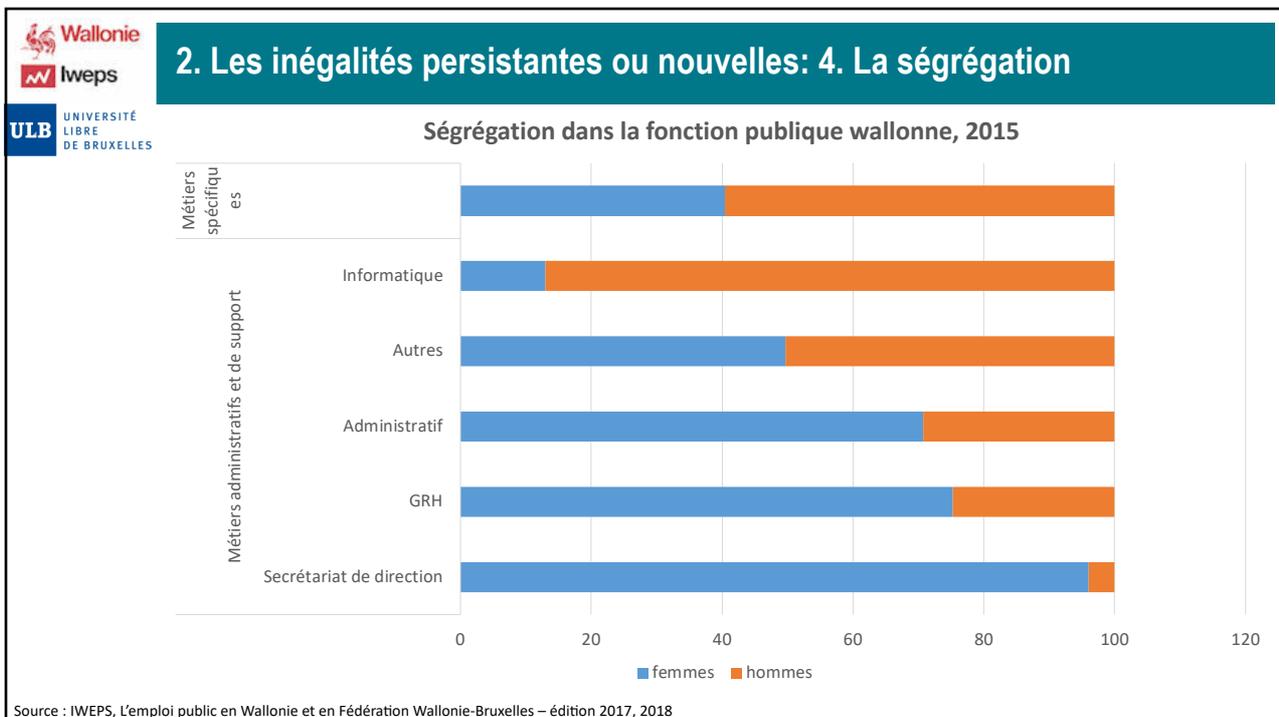
Wallonie Iweps ULB UNIVERSITÉ LIBRE DE BRUXELLES

## 2. Les inégalités persistantes ou nouvelles: 4. La ségrégation

### Répartition des postes à responsabilité entre hommes et femmes, SPW et OIP, 31 décembre 2015

	Femmes	Hommes	Total	Proportion de femmes
<b>Fonctions de direction A1 A2 A3 et A4</b>	182	387	569	32,0
Secrétaire général, Administrateur général, directeur général	10	23	33	30,3
Administrateur général adjoint, Directeur général adjoint	4	4	8	50,0
Inspecteur général	20	73	93	21,5
<b>Directeur</b>	148	287	435	34,0
<b>Agents des niveaux A5, B1, C1 et D1 exerçant des fonctions d'encadrement</b>	89	157	246	36,2
A5	37	67	104	35,6
B1	36	29	65	55,4
C1	12	57	69	17,4
D1	4	4	8	50,0
<b>Autres agents exerçant des fonctions d'encadrement</b>	72	165	237	30,4
<b>Total</b>	343	709	1052	32,6

Source : IWEPS, L'emploi public en Wallonie et en Fédération Wallonie-Bruxelles – édition 2017, 2018






## 2. Les inégalités persistantes ou nouvelles: 5. Le temps


 UNIVERSITÉ LIBRE DE BRUXELLES

- Les femmes ont **une charge de travail totale sensiblement plus importante** que les hommes : écart de 4 heures par semaine en 2013  
→ travail visible/travail invisible
- De ce fait, il reste beaucoup moins de temps aux femmes pour les autres activités (loisirs, participation citoyenne, contacts sociaux → sphère publique).
- Entre 1999 et 2013: peu d'évolutions et pas dans le sens d'un emploi du temps plus égalitaire → échec de la « révolution ménagère ».




## 2. Les inégalités persistantes ou nouvelles: 5. Le temps


 UNIVERSITÉ LIBRE DE BRUXELLES

- En Wallonie, les femmes continuent d'assumer presque deux tiers (63%) du travail domestique et familial.
- Lorsqu'on se concentre sur les personnes travaillant à temps plein, les femmes consacrent plus de 20h (21h45) par semaine aux tâches ménagères, aux soins et à l'éducation des enfants, pour 14h39 pour les hommes. Le contraste est encore plus fort lorsque les femmes travaillent à temps partiel ou ne travaillent pas. Dans ce cas, elles consacrent deux fois plus de temps que les hommes à ces tâches (environ 27-28 heures pour les femmes comparées aux 14h39 des hommes).
- La charge de travail totale des femmes (travail rémunéré et travail familial) est équivalente, qu'elles travaillent à temps plein (50h25) ou à temps partiel (49h47). Ce constat ne se vérifie pas pour les hommes.

## 2. Les inégalités persistantes ou nouvelles: 5. Le temps

### L'inégalité de genre est aussi le résultat des négociations au sein du couple

- Quand l'homme est à temps plein, c'est à la femme d'assumer la majeure partie des tâches familiales
- Quand la femme est à temps plein... c'est aussi à la femme d'assumer la majeure partie des tâches familiales
- Lorsqu'au sein du couple, un des membres est sans emploi, **cette inégalité est exacerbée** : l'homme sans emploi consacrerait en moyenne sur une semaine 23h01' aux tâches familiales, là où la femme, dans la même situation, consacrerait 40h12'.

## 2. Les inégalités persistantes ou nouvelles: 5. Le temps

- Les inégalités dans le partage des tâches ménagères et familiales ne limitent pas seulement les choix professionnels des femmes mais aussi leur temps de loisirs, bien moindre que celui des hommes (25h25 contre 33h01).

## 2. Les inégalités persistantes ou nouvelles: 5. Le temps

- En Wallonie en 2013, les contraintes temporelles ressenties des **personnes vivant en couple** se caractérisent par une importante dimension de genre, le score des femmes s'élevant à 49.8 et celui des hommes à 44.2.
- Parmi les **personnes isolées**, l'écart est comparable même si les scores sont plus faibles, à 46.3 pour les femmes et à 40.2 pour les hommes.
- **Quel que soit le statut matrimonial, l'emploi du temps des femmes est dont ressenti comme étant plus contraint que ce n'est le cas pour les hommes.**

## 2. Les inégalités persistantes ou nouvelles: 5. Le temps

Au total, donc, les femmes travaillent plus que les hommes, disposent de moins de temps libre (si l'on additionne travail non-rémunéré et activités lucratives) et sont moins rémunérées qu'eux.

### 3. Des politiques inadaptées

- La non individualisation des politiques sociales piège le travail féminin
- Politiques proactives comme le développement quantitatif et qualitatif de l'offre de garde des enfants plutôt que politiques paternalistes basées sur le principe de flexicurité qui renforcent les rôles traditionnels et amputent les revenus des femmes.
- Mettre en place de véritables politiques de conciliation plutôt que promouvoir le travail à temps partiel.
- Sortir d'une lecture stéréotypée et naturaliste des rôles sociaux des femmes et des hommes et dégenrer les domaines d'activités.