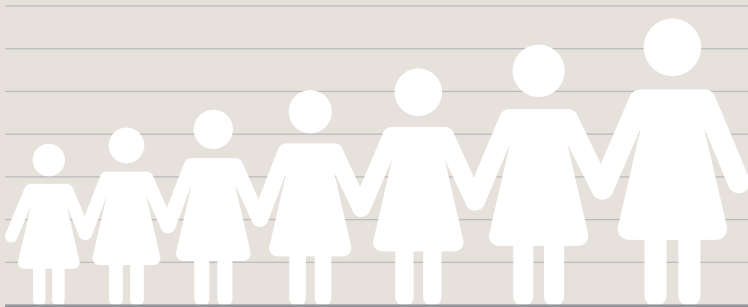


Commission socio-économique

Parcours éducatifs / professionnels et impacts financiers à long terme pour les femmes



Sommaire

1. Introduction	3
2. Constats généraux	4
3. Région de Bruxelles-Capitale	11
4. Wallonie	12
5. Recommandations du CFFB	13

1. INTRODUCTION

Aujourd'hui, si les femmes sont globalement de plus en plus présentes sur le marché du travail, il n'en demeure pas moins que les **inégalités de genre** persistent à différents niveaux (participation au marché de l'emploi, accès à la formation continue, qualité des emplois occupés, rémunération salariale, retraite, etc). Ces inégalités sont à mettre en relation avec les inégalités en termes de répartition des rôles genrés dans la sphère privée.

Les disparités entre les femmes et les hommes selon les métiers et les secteurs d'activité peuvent expliquer la plus grande probabilité des femmes à occuper un emploi à temps partiel avec **impact financier** (écart salarial effectif). Moins les femmes sont qualifiées, plus elles risquent de connaître une situation de précarité voire de pauvreté extrême (notamment dans la foulée d'un divorce, d'un état de monoparentalité, de problèmes de santé, etc).

Les ségrégations horizontale et verticale (plafond de verre, plancher collant, parois opaques) perdurent et elles contribuent indéniablement à une **précarisation potentielle ou notoire** des femmes.

Les **carrières des femmes plus fragmentées** (maternité, interruption de carrière, etc) et **plus précaires** ont pour conséquence directe un **accès moindre** à une **allocation de retraite complète** et a fortiori des **revenus inférieurs** à ceux des hommes.

Par conséquent, il est primordial **d'encourager** les femmes, dès le départ, à choisir un **parcours formatif dans des filières porteuses d'avenir** leur garantissant un **emploi de qualité**, une **rémunération décente**.

Afin de rompre avec un **système patriarcal dominant et encore discriminatoire**, le CFFB s'est donc fixé comme objectif de formuler des recommandations idoines.

2. CONSTATS GENERAUX

ABANDON SCOLAIRE PRÉCOCE

Part des femmes ayant quitté prématurément l'éducation et la formation dans l'UE28 (2012)



10,9%



14,4%

Source: Eurostat, Communiqué de presse du 07 mars 2014

DIPLÔME DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

Pourcentage des femmes diplômées de l'enseignement supérieur dans l'UE28 (2012)



39,9%




31,5%

Source: Eurostat, Communiqué de presse du 07 mars 2014

ECART SALARIAL – DIFFICULTÉS D'ACCÈS AUX POSTES À RESPONSABILITÉ

Ecart de rémunération entre les sexes au sein de l'UE28 (2012)

 **UE 28 = 16,4%**

Les plus grands écarts

Estonie	Autriche	Allemagne	République tchèque	Slovaquie	Hongrie
30,0%	23,4%	22,4%	22,0%	21,5%	20,1%

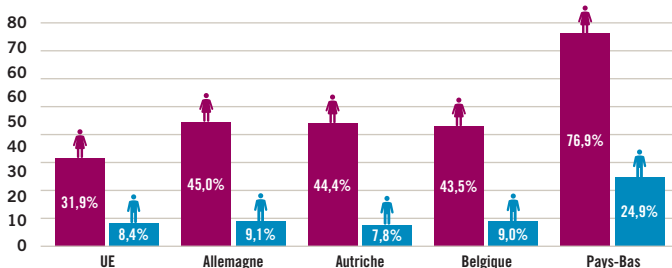
Les plus faibles écarts

Slovénie	Malte	Pologne	Italie	Luxembourg	Belgique
2,5%	6,1%	6,4%	6,7%	8,6%	10,0%

Source : Eurostat, Communiqué de presse du 07 mars 2014

TEMPS PARTIEL

Proportion des femmes et des hommes (15-64 ans)
ayant un emploi à temps partiel dans l'UE28 (2012)

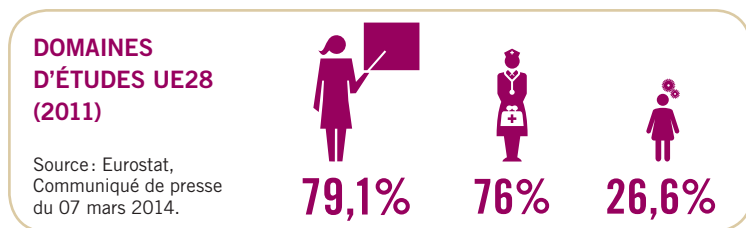


Source : Eurostat, Communiqué de presse du 07 mars 2014

Par ailleurs, selon le dernier rapport de l'IEFH¹, une femme qui travaille à temps partiel dans l'industrie et les services marchands gagne en moyenne **21,1%** de moins par heure qu'un homme travaillant à temps plein, **15,9%** de moins qu'une femme travaillant à temps plein et **6,5%** de moins qu'un homme travaillant à temps partiel.

DOMAINES D'ÉTUDES

Les **domaines d'études choisis** dans l'enseignement supérieur diffèrent considérablement selon le genre. Dans l'UE28, en 2011, près de **80%** des diplômés de l'enseignement supérieur dans le domaine de l'enseignement et de la formation (**76%** dans le domaine de la santé et du bien-être) étaient des femmes. En revanche, elles ne représentaient que **26,6%** des diplômés en ingénierie. La proportion de femmes diplômées dans les différents domaines variait aussi de façon très significative selon les Etats membres.



IMPORTANCE DES STÉRÉOTYPES SEXISTES ET STATUT SOCIO-ÉCONOMIQUE

Selon un rapport d'Eurydice en 2009², la recherche sur le genre et l'éducation montre l'**importance des stéréotypes sexistes** qui influencent les perceptions des personnes.

Le **genre** constitue seulement **l'un des facteurs ayant un impact sur les résultats scolaires** dans différents domaines d'études. En effet, le statut socio-économique doit également être pris en considération.

1. IEFH, *Rapport sur l'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique* (2015)

2. Eurydice, *Différences entre les genres en matière de réussite scolaire : étude sur les mesures prises et la situation actuelle en Europe*, 2009

CHOIX DES CARRIÈRES

En **France**, selon un rapport de la DARES³ en 2013, le **taux d'emploi des femmes** de 15 à 64 ans a continué d'augmenter au cours des trois dernières décennies et s'est ainsi rapproché de celui des hommes (59,7% en 2011 pour les femmes contre 68,2% en 2011 pour les hommes). Mais les femmes et les hommes n'exercent pas les mêmes métiers. Il faudrait qu'un peu plus de la moitié des femmes (ou des hommes) changent de métier pour qu'il y ait une véritable répartition égalitaire des femmes et des hommes dans les différents métiers.

Près de la moitié des femmes en emploi se concentrent encore dans une dizaine de métiers (exemples : aides à domicile, assistantes maternelles, agentes d'entretien ou enseignantes).

Plus particulièrement, si l'on prend la **profession enseignante**, celle-ci est très féminisée dans les niveaux d'enseignements inférieurs. En revanche, plus on monte dans la hiérarchie des carrières de l'enseignement supérieur, plus la proportion des femmes a tendance à diminuer. Il existe donc un véritable « plafond de verre » qui résulte en partie de la culture masculine dominante présente en milieu universitaire.

Enfin, les politiques d'égalité des genres dans l'enseignement supérieur mettent principalement l'accent sur la **ségrégation horizontale**.

Même si la **ségrégation professionnelle** a diminué sur 30 ans, même si les hommes et les femmes les plus diplômé(e)s occupent de plus en plus les mêmes emplois, il n'en demeure pas moins que la ségrégation professionnelle demeure élevée parmi les jeunes, elle augmente aussi parmi les femmes avec **enfant(s)**. De surcroît, elle est plus forte dans le **secteur privé** que dans le secteur public.

3. DARES, *La répartition des hommes et des femmes par métiers*, DARES Analyses, Décembre 2013, N°079

En Belgique, selon le « top 100 des professions en Belgique en 2010 »⁴ basé sur l'enquête sur les forces de travail.

Les professions **les plus féminisées** (quelques exemples) sont :

CODE DE PROFESSION	DESCRIPTION	% DE FEMMES
918	Nettoyeurs domestiques	98,2%
044	Personnel de l'éducation préscolaire	97,6%
917	Gardes d'enfants et aides ménagères	97,0%
207	Secrétaires	93,0%
119	Secrétaires de direction	90,8%
551	Autre personnel soignant sans qualifications	90,5%
550	Personnel soignant et gardes-malades	89,5%
036	Infirmiers et gardes-malades diplômés	88,2%
043	Instituteurs, institutrices (enseignement primaire)	83,6%

Source: DGSIE du SPF Economie

4. SPF Economie, Direction générale Statistique et Information économique, *Top 100 des professions en Belgique en 2010* (basé sur l'enquête des forces de travail)

Les **professions les moins féminisées** (quelques exemples) sont :

CODE DE PROFESSION	DESCRIPTION	% DE FEMMES
772	Electromécaniciens, électriciens	3,8%
634	Autres conducteurs de véhicules à moteur	3,7%
103	Dirigeants dans le bâtiment	2,5%
781	Charpentiers, menuisiers, parqueteurs	1,7%
766	Plombiers et tuyauteurs	1,7%
767	Soudeurs et découpeurs	1,5%
807	Poseurs de revêtements du sol	1,1%
800	Maçons et carreleurs	0,6%
883	Conducteurs de grues et autres appareils de levage	0,5%

Source: DGSIE du SPF Economie

Le constat est: les **secteurs largement féminisés** sont essentiellement **les moins rémunérateurs**.

En 2014, les disparités en termes de professions demeurent selon les données statistiques de l'EFT⁵.

INÉGALITÉS DE GENRE

Les **inégalités de genre** sont considérées comme un problème à résoudre dans de nombreux pays européens. Si différents instruments politiques ont été mis en œuvre par les pays, il n'en demeure pas moins que les **stratégies plus globales** font souvent défaut.

Bon nombre de pays européens développent des **projets et initiatives** sans grand succès malgré une lutte contre les stéréotypes sexistes dans les choix de carrières et un soutien aux jeunes dans leur orientation d'études post-secondaires en faisant abstraction du genre.

5. EFT, http://statbel.fgov.be/fr/modules/publications/statistiques/marche_du_travail_et_conditions_de_vie/enquete_sur_les_forces_de_travail_2011-2014.jsp

3. REGION DE BRUXELLES-CAPITALE

Selon l'Observatoire de la Santé et du Social de Bruxelles et l'Observatoire bruxellois de l'Emploi⁶, il appert que les **inégalités entre les femmes et les hommes** continuent d'exister de manière flagrante sur le marché du travail même si l'activité féminine connaît une progression constante. Ces inégalités sont plus importantes pour les **niveaux de diplôme moins élevés**.

En effet, les **femmes faiblement qualifiées** ont un accès à l'emploi très limité avec comme conséquence des taux d'emploi très faibles. L'économie bruxelloise offre **peu d'emplois** pour les **personnes faiblement qualifiées** et a fortiori, les **femmes**. Certes, le système des titres-services a pu contribuer à faciliter l'accès à l'emploi, plus particulièrement aux femmes peu qualifiées, mais sans pour autant leur permettre de construire des trajectoires professionnelles vers des emplois stables et de qualité. Ainsi, plusieurs secteurs d'activité ou types d'emplois continuent d'être occupés par des femmes (soins aux personnes, activités domestiques, etc). Mais ces emplois se caractérisent par des rémunérations basses, des conditions de travail pénibles et des statuts précaires.

6. 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. Observatoire bruxellois de l'Emploi (avril 2010), *L'emploi des femmes bruxelloises: aperçu des inégalités de genre*.

4. WALLONIE

Selon B. Van Haeperen (IWEPS)⁷, entre 2000 et 2011, le **taux d'emploi** a augmenté en Wallonie et **particulièrement celui des femmes**. Si entre 1997 et 2011, le taux d'activité augmente, celui des femmes reste cependant inférieur à celui des hommes.

Le **taux d'activité par niveau d'éducation** montre que ce taux est particulièrement faible pour les femmes de niveau d'éducation faible (max. un diplôme secondaire inférieur). La progression du taux d'activité au cours de la période (1995-2011) a été plus significative pour les femmes de niveau d'éducation moyen. En revanche, on constate une stabilité du taux d'activité pour les femmes très diplômées.

Le **niveau d'éducation** a considérablement augmenté chez les femmes et l'écart hommes-femmes s'agrandit à la faveur des femmes.

Le **taux d'emploi** pour les personnes peu éduquées est très faible, et plus particulièrement pour les femmes. A un niveau d'éducation supérieur, on constate qu'il y a peu d'écart entre les taux d'emploi des hommes et des femmes.

Le **taux d'emploi à temps partiel** est plus répandu parmi les femmes peu éduquées (60%).

En ce qui concerne les **femmes exerçant des professions de cadre**, on constate une faible diminution du pourcentage de femmes dans ces fonctions: de 35% à 32%. Elles sont très présentes dans les secteurs de l'action sociale et de la santé.

En ce qui concerne les écarts de salaires, 50% de l'écart peuvent être expliqués par le métier, le temps partiel, la durée du contrat de travail, les caractéristiques individuelles, le type de ménage.

Évolution de **l'emploi dans l'industrie**: l'emploi est dominé par des hommes à temps plein.

Évolution de **l'emploi dans les services**: l'emploi est dominé par les femmes.

7. Van Haeperen, B., *Les femmes dans l'emploi, aspects statistiques*, Intervention du 11 mars 2013 au CWEHF - <http://cwehf.be/2013/03/21/femmes-et-emploides-statistiques-nuancees/>

5. RECOMMANDATIONS DU CFFB

- **Combattre les inégalités dans la répartition des rôles genrés dans toutes les structures sociales.**

Exemples :

- (1) répartition femmes/hommes dans les conseils d'administration, les postes de décision au niveau des entreprises ;
- (2) rôles sociaux transmis par la publicité ;
- (3) trop grande invisibilité des femmes dans les mondes scientifique, artistique et sportif ;
- (4) mise en place d'incitants fiscaux pour les entreprises qui renforcent la parité à tous les niveaux de fonction et pour les entreprises qui prennent des stagiaires de sexe féminin pour des métiers majoritairement masculins.

- **Eradiquer l'ensemble des stéréotypes sexistes plus particulièrement dans les mondes éducatif, professionnel et médiatique.**

Exemples :

- (1) application stricte des recommandations relatives aux manuels, logiciels scolaires et outils pédagogiques (en lien avec le subventionnement) ;
- (2) au niveau des secteurs professionnels : renforcement des campagnes de promotion de métiers traditionnellement dits « masculins » entre SPE et fonds sectoriels (ex. : dans le domaine de la construction : Le Forem – FFC Constructiv) ;
- (3) renforcement des campagnes découvertes métiers / entreprises au niveau national et régional (SNCB, STIB, SIAMU, etc).
- (4) mise en place d'une véritable politique de communication relative aux modèles masculins pro-féministes au sein des entreprises publiques et privées.
- (5) application stricte de la loi anti-sexisme à l'instar des sanctions prévues légalement dans le cas de harcèlement sexuel (règlement d'ordre intérieur des entreprises).

- **Encourager les femmes, dès le départ, à choisir un parcours formatif dans des filières porteuses d'avenir leur garantissant un emploi de qualité, une rémunération décente.**

Exemples :

- (1) orienter vers les métiers en pénurie (listes des fonctions critiques mises à jour par les SPE régionaux) ;
- (2) orienter également vers les métiers d'avenir en se référant aux pôles de compétitivité, les vecteurs du redéploiement socio- économique et de création d'emplois (mobilité et transport, chimie verte, construction durable, technologies environnementales, nutrition, santé, technologies transversales).

- **Renforcer l'assertivité et le bien-être des femmes dans un écosystème professionnel mixte au sein des entreprises publiques et privées.**

Exemples :

- (1) mise en place de programmes de mentorat, de coaching (Soroptimist International) ;
- (2) mise en place de réseaux de contacts de femmes actives (JUMP).

- **Favoriser davantage un meilleur accès à la formation professionnelle tout au long de la vie pour les femmes.**

Exemple :

- (1) trop d'entreprises ciblent encore en premier lieu les cadres, puis les travailleurs masculins et enfin les femmes.

- **Reconnaître et valoriser les talents des femmes encore trop peu considérés.**

Exemple :

- (1) développement d'une banque de données d'expertes dans diverses disciplines (encore trop peu présentes sur les plateaux TV).

- **Lutter fermement contre les préjugés sexistes qui continuent d'entraver l'accès des femmes aux postes à haute responsabilité.**

Exemple :

(1) travail sur le changement des mentalités au sein des entreprises (top management) mais aussi au niveau des personnes. Comment? Relater les success stories des entreprises qui ont réussi le changement. Partage des bonnes pratiques.

- **Exiger l'application stricte du principe « A TRAVAIL EGAL, SALAIRE EGAL »**

Exemple :

(1) révision des classifications de fonctions au sein des commissions paritaires pour l'obtention d'un salaire égal entre les femmes et les hommes.



Conseil des femmes francophones de Belgique asbl

Rue du Méridien 10 – B-1210 Bruxelles

T. 32 2 229 38 21 | info@cffb.be | www.cffb.be

