CONSEIL DES FEMMES
francophones de Belgique asbl

COMMISSION SOCIO-ECONOMIQUE

PARCOURS EDUCATIFS / PROFESSIONNELS ET IMPACTS FINANCIERS A LONG TERME POUR LES FEMMES

RAPPORT

Octobre 2016

TABLE DES MATIERES

SYNOPSIS *4*

INTRODUCTION *5*

CHAPITRE 1 – CONTEXTE EUROPEEN – CONSTATS GENERAUX *6*

1. *Abandon scolaire précoce* *6*
2. *Diplôme de l'enseignement supérieur* *7*
3. *Ecart salarial – Difficultés d'accès aux postes à responsabilité* *7*
4. *Temps partiel* *10*
5. *Domaines d'études* *11*
6. *Importance des stéréotypes sexistes et statut socio-économique* *11*
7. *Choix des carrières* *12*
8. *Inégalités de genre* *16*

CHAPITRE 2 – ETAT DES LIEUX EN BELGIQUE FRANCOPHONE *17*

1. Introduction *17*

2. Région de Bruxelles-Capitale *17*
2.1. La position des femmes sur le marché du travail *17*
2.2. Les inégalités de genre (par niveau d'éducation, par nationalité, par type de ménage) *22*
2.3. Autres disparités entre les hommes et les femmes (ségrégation professionnelle, temps, partiel, inégalités salariales) *24*

3. Wallonie *28*
3.1. La position des femmes sur le marché du travail *28*
3.2. Les inégalités de genre (par niveau d'éducation, par nationalité, par type de ménage) *31*
3.3. Autres disparités entre les hommes et les femmes (ségrégation professionnelle, temps partiel, inégalités salariales) *33*

CHAPITRE 3 – CONCLUSIONS *35*

CHAPITRE 4 – RECOMMANDATIONS DU CFFB *36*

GLOSSAIRE *39*

BIBLIOGRAPHIE *42*

SYNOPSIS

Aujourd'hui, si les femmes sont globalement de plus en plus présentes sur le marché du travail, il n'en demeure pas moins que des **inégalités de genre** importantes persistent à différents niveaux : participation au marché de l'emploi (moindre taux d'activité), accès à la formation continue, qualité et type d'emplois occupés (emplois atypiques), accès aux postes à responsabilité, rémunération salariale, retraite, etc.

Ces inégalités sur le marché du travail sont à mettre en relation avec les **inégalités** en termes de **répartition des rôles genrés dans la sphère privée**. En effet, c'est aux femmes qu'il incombe encore souvent la prise en charge des tâches domestiques et familiales et cette responsabilité s'accentue davantage en cas de séparation. De plus, l'impact de la répartition inégale des rôles entre les hommes et les femmes au sein du ménage sur les inégalités de genre sur le marché du travail peut être renforcé par de nombreux facteurs tels que la discrimination liée à la maternité réelle ou éventuelle (élément particulièrement pénalisant voire précarisant pour les femmes alors qu' a contrario, la paternité n'affecte pas la trajectoire professionnelle des hommes), les stéréotypes, la carence en matière de structures d'accueil pour enfants en bas âge et/ ou personnes dépendantes.

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** à la clef (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 inégalités sur le marché du travail revêtent également la forme de **ségrégation professionnelle**. Ainsi, certaines professions (assorties de conditions de travail pénibles et de faibles rémunérations) sont exercées par des femmes, comme à tire d'exemple, dans le secteur des titres-services où les femmes sont quasi majoritaires. 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 suffisante et décente** en vue de pouvoir jouir d'une **pension tout aussi décente** à l'aube de leur vie professionnelle.

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

INTRODUCTION

Le présent rapport est le fruit des travaux de lectures et d'analyses approfondies menés par les membres de la Commission socio-économique du Conseil des Femmes Francophones de Belgique.

Il se structure de la manière suivante.

Dans le chapitre 1, notre attention se concentre sur le **contexte européen**. Au fil de nos nombreuses lectures et analyses de rapports, d'études, de communiqués européens, nous avons dégagé **8 constats généraux** portant sur les femmes et leurs parcours éducatifs et professionnels : (1) abandon scolaire précoce, (2) diplôme de l'enseignement supérieur, (3) écart salarial et difficultés d'accès aux postes à responsabilité, (4) temps partiel, (5) domaines d'études, (6) importance des stéréotypes sexistes et statut socio-économique, (7) choix des carrières, (8) inégalités de genre. Nous les développons en nous appuyant sur des données statistiques européennes et belges les plus récentes.

Au chapitre 2, nous nous attachons à dresser un **état des lieux en Belgique francophone** : Région de Bruxelles-Capitale et Wallonie.

Sur la base de ce panorama européen et belge francophone, nous en tirons des **conclusions objectives** qui sont l'objet du chapitre 3.

Le dernier chapitre porte sur **8 recommandations idoines** formulées par le Conseil des Femmes Francophones de Belgique.

Chacune d'entre elles est étayée par un exemple concret.

Par ailleurs, afin de faciliter la bonne compréhension des concepts spécifiques évoqués dans ce rapport, nous avons jugé opportun d'élaborer un **glossaire explicatif** des termes les plus représentatifs.

In fine, une **bibliographie exhaustive** reprenant l'ensemble des documents consultés et analysés clôture ce travail.

CHAPITRE 1 – CONTEXTE EUROPEEN – CONSTATS GENERAUX

1. Abandon scolaire précoce

Selon des données fournies par EUROSTAT, l'Office statistique de l'Union européenne dans un Communiqué de presse publié le 07 mars 2014 à l'occasion de la Journée Internationale de la Femme du 08 mars 2014[1], il appert que la part des femmes ayant quitté prématurément l'éducation et la formation (10,9%) était moins élevée que celle des hommes (14,4%) dans l'UE28 en 2012. Bien que l'importance de l'abandon scolaire précoce puisse différer de manière considérable d'un état membre à l'autre, cette tendance en fonction du sexe a pu être observée dans l'ensemble des pays de l'Union européenne, hormis la Bulgarie. Les écarts les plus importants entre les proportions de femmes et d'hommes ayant quitté prématurément l'éducation et la formation ont été constatés dans les pays suivants : Portugal (14,3% des femmes et 27,1% des hommes), Malte (17,6% et 27,5%), **Belgique (9,5% et 14,4%)**, Chypre (7,0% et 16,5%), Lettonie (6,3% et 14,7%) et en Espagne (20,8% et 28,8%), et les plus faibles écarts : en Autriche (7,3% et 7,9%), Bulgarie (13,0% et 12,1%), Croatie (3,6% et 4,6%), République tchèque (4,9% et 6,1%) et Roumanie (16,7% et 18,0%).

Pour rappel, l'un des cinq objectifs de la Stratégie Europe 2020 à atteindre d'ici la fin de la décennie[2] concerne l'éducation et plus particulièrement l'abaissement du taux de sortie précoce du système scolaire à moins de 10%.
Dans le cas de la Belgique[3], l'objectif à atteindre en matière d'abandon scolaire est de 9,5%. Il convient de noter que le taux d'abandon scolaire pour les jeunes de 18 à 24 ans (dont le niveau d'études ne dépasse pas l'enseignement secondaire inférieur et qui ne poursuivent ni études et

[1] Eurostat, Communiqué de presse 36/2014 du 07 mars 2014 -

[2] Europe 2020 est la stratégie de l'Union européenne (UE) en faveur de la croissance et de l'emploi, lancée pour dix ans en 2010. Elle ne se limite pas à résoudre la crise économique dont les pays de l'UE sortent peu à peu, mais vise aussi à combler les lacunes de notre modèle de croissance et à mettre en place les conditions d'une croissance intelligente, durable et inclusive.

L'UE s'est fixé cinq grands objectifs à atteindre d'ici la fin de la décennie. Ils touchent à l'emploi; à la recherche et à l'innovation; au changement climatique et à l'énergie; à l'éducation; à l'inclusion sociale et à la réduction de la pauvreté.

Ces grands objectifs sont étayés par sept «initiatives phares» constituant un cadre au sein duquel l'UE et les pouvoirs publics nationaux unissent leurs efforts dans des domaines qui soutiennent les priorités d'Europe 2020, tels que l'innovation, l'économie numérique, l'emploi, la jeunesse, la politique industrielle, la réduction de la pauvreté et l'utilisation efficace des ressources.
La réalisation des objectifs de la stratégie Europe 2020 peut également s'appuyer sur des instruments tels que le marché unique, le budget et la politique extérieure de l'UE.
La mise en œuvre et le suivi de la stratégie Europe 2020 s'inscrivent dans le cadre du «semestre européen», le cycle annuel de coordination des politiques économiques et budgétaires des pays de l'UE.
En mars 2014, la Commission a publié un premier bilan de la stratégie Europe 2020, quatre ans après son lancement. En mai 2014, elle a lancé une consultation publique destinée à contribuer au réexamen à mi-parcours de la stratégie. Cette consultation, disponible ici, est ouverte jusqu'au 31 octobre 2014. http://ec.europa.eu/europe2020/europe-2020-in-a-nutshell/index_fr.htm

formations) est inférieur à la moyenne de l'UE (9,8% contre 11,2%) et proche de l'objectif de 9,5% fixé pour 2020. Ceci dit, l'amélioration de la moyenne cache de grandes disparités entre sous-groupes de population et entre régions.

2. *Diplôme de l'enseignement supérieur*

Toujours selon EUROSTAT[4], une plus forte proportion de jeunes femmes que d'hommes ont un diplôme de fin d'études dans l'UE. En 2012, 39,9% des femmes âgées de 30 à 34 ans dans l'UE28 avaient achevé un cycle de l'enseignement supérieur, contre 31,5% des hommes. Les plus grandes différences de proportions entre femmes et hommes ont été observées en Estonie (50,4% des femmes et 28,1% des hommes), en Lettonie (48,1% et 26,2%), en Slovénie (49,6% et 29,5%), au Danemark (52,6% et 33,7%) et en **Belgique (50,7% et 37,1%)**, et les plus faibles en Autriche (26,6% et 26,0%), au Luxembourg (48,9% et 50,4%), , en Allemagne (32,9% et 31,0%) ainsi qu'en Roumanie (23,2% et 20,5%).

Pour rappel, dans le cadre de la Stratégie Europe 2020, l'objectif fixé en matière d'éducation est un diplôme de l'enseignement supérieur pour au moins 40% de la population âgée de 30 à 34 ans ; plus particulièrement dans le cas de la Belgique[5], l'objectif à atteindre en matière d'enseignement supérieur est fixé à 47,5%. Il convient d'observer que le taux de diplômés de l'enseignement supérieur de 30 à 34 ans (femmes et hommes) en Belgique est nettement supérieur à la moyenne de l'UE (B : 43,8% et UE : 37,9% pour l'année 2014).

3. *Ecart salarial – Difficultés d'accès aux postes à responsabilité*

En **2012**, l'écart de rémunération entre les sexes (différence entre les gains salariaux moyens des hommes et des femmes exprimée en pourcentage de la rémunération moyenne des hommes salariés), était de 16,4% dans l'UE28[6]. Les différences entre États membres sont considérables, les plus grands écarts de rémunération entre hommes et femmes ayant été observés en Estonie (30,0%), en Autriche (23,4%), en Allemagne (22,4%), en

---

[3] Commission européenne, Document de travail des services de la Commission, Rapport 2016 pour la Belgique contenant un bilan approfondi sur la prévention et la correction des déséquilibres macroéconomiques, Bruxelles, 26 février 2016, SWD(2016) 71 final - http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/csr2016/cr2016_belgium_fr.pdf

[4] Eurostat, Communiqué de presse 36/2014 du 07 mars 2014

[5] Commission européenne, Document de travail des services de la Commission, Rapport 2016 pour la Belgique contenant un bilan approfondi sur la prévention et la correction des déséquilibres macroéconomiques, Bruxelles, 26 février 2016, SWD(2016) 71 final - http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/csr2016/cr2016_belgium_fr.pdf

[6] Eurostat, Communiqué de presse 36/2014 du 07 mars 2014

République tchèque (22,0%), en Slovaquie (21,5%) ainsi qu'en Hongrie (20,1%), et les plus faibles en Slovénie (2,5%), à Malte (6,1%), en Pologne (6,4%), en Italie (6,7%), au Luxembourg (8,6%) et **en Belgique (10,0%)**.

Les données statistiques publiées par EUROSTAT pour l'année **2014**[7] montrent une infime diminution de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes (16,1%) dans l'UE28. Parmi les États membres, l'écart de rémunération en 2014 variait de moins de 5% en Slovénie (2,9%), à Malte (4,5%), en Italie (6,5%), en Pologne (7,7%), au Luxembourg (8,6%) et en **Belgique ((9,9%)** à plus de 20% en Estonie (28,3%), en Autriche (22,9%), en République tchèque (22,1%), en Allemagne (21,6%) et en Slovaquie (21,1%). Il convient de noter que la différence de rémunération horaire brute moyenne peut en partie s'expliquer par les caractéristiques individuelles (par exemple, l'expérience et l'éducation) et par des ségrégations sectorielles et professionnelles entre les hommes et les femmes (les hommes sont par exemple plus nombreux que les femmes dans certaines professions où les niveaux de rémunération sont en moyenne plus élevés que dans d'autres).

Pour ce qui concerne **l'accès des femmes aux postes à responsabilité**, selon EUROSTAT[8]au niveau de l'UE, un tiers (33%) des directeurs, cadres de direction et gérants était des femmes en **2013**. À l'inverse, les femmes représentaient en 2013 environ les deux-tiers de tous les employés de type administratif (67%) ainsi que du personnel des services directs aux particuliers, commerçants et vendeurs (64%). En 2013 dans les États membres de l'UE, les femmes étaient particulièrement sous-représentées parmi les directeurs, cadres de direction et gérants au Luxembourg (alors qu'elles représentaient 44% du total des personnes occupées, 16% des cadres dirigeants étaient des femmes), à Chypre (48% contre 19%), aux Pays-Bas (47% contre 25%) et en Croatie (46% contre 25%). En revanche, la proportion de femmes directeurs, cadres de direction et gérants était plus représentative de la part des femmes dans l'emploi total en Hongrie (46% de femmes parmi les personnes occupées et 41% parmi les cadres dirigeants), en Lettonie (51% et 44%) et en Pologne (45% et 38%). Dans tous les États membres, les femmes étaient surreprésentées en 2013 parmi les employés de type administratif, l'Irlande (tandis que les femmes y représentaient 46% du total des personnes occupées, 80% des employés de type administratif étaient des femmes) et en République tchèque (43% contre 79%) affichant les plus fortes proportions de femmes dans ces professions.

Par ailleurs, l'Institut européen pour l'égalité des genres (EIGE) a publié, en 2015, son Rapport sur l'égalité des genres dans les postes de décision et de responsabilité (décembre 2015)[9]. Ce dernier examine les indicateurs de l'égalité des genres et analyse des domaines tels que l'administration

[7] Eurostat, Communiqué de presse 45/2016 du 07 mars 2016 - http://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/7202382/3-07032016-AP-FR.pdf/b6e922f7-c1b8-42b2-afdc-ffa947a1d260

[8] Eurostat, Communiqué de presse 41/2015 du 05 mars 2015 - http://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/6730006/3-05032015-AP-FR.pdf/30c31cc9-66f3-4fe4-b89b-d838eab54a1f

[9] http://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/mh0215090enn.pdf

publique, les organisations de partenaires sociaux ainsi que les organisations universitaires et instituts de recherche. Dans l'ensemble, les résultats indiquent une tendance vers l'égalité des genres dans la plupart des secteurs. Cependant, le rapport identifie de nombreux obstacles à l'égalité qu'il est difficile de surmonter, tels que les stéréotypes de genre ou encore la conception des systèmes électoraux.

Dans le secteur public, on observe une croissance du nombre de femmes occupant des postes de décision, bien qu'il semble que cela soit principalement le cas dans les domaines culturel et social. Entre 2007 et 2014 tout particulièrement, on a assisté à une augmentation du nombre de femmes occupant des postes de niveau 2 (un niveau en dessous du Secrétaire d'État) dans les ministères des États membres. Du côté des partenaires sociaux, les femmes semblent être sous-représentées, aussi bien au niveau européen qu'au niveau national. Toutefois, une comparaison entre les niveaux européen et national indique une plus forte représentation des femmes au niveau européen. Au niveau national, le pourcentage de femmes occupant des postes décisionnels au sein des syndicats est de 27%, contre 14% dans les organisations d'employeurs. Dans les instituts de recherches, l'écart entre les femmes et les hommes est le plus marqué aux postes du Grade A (poste auquel les recherches sont habituellement menées). En effet, tout juste 20% de femmes occupent ces postes, alors qu'elles constituent 50% des diplômés universitaires en Europe. Par ailleurs, au sein de l'Union européenne, seuls 10% des postes décisionnels au sein des universités sont occupés par des femmes.

En conclusion, il appert, selon le rapport, qu' « en dépit d'une grande visibilité dans la sphère politique, de nombreux débats, et de bon nombre de mesures prises depuis 2010 pour combler l'écart entre les hommes et les femmes dans l'accès à des postes décisionnels, les progrès en la matière restent lents au sein des États membres » .

Dans le cas de la **Belgique**, le rapport « Femmes au sommet » (2012) de l'Institut pour l'Egalité des Femmes et des Hommes (IEFH)[10] montre que si la participation des femmes au marché du travail s'est accrue de manière spectaculaire au cours des dernières décennies grâce à une participation accrue des femmes à l'enseignement supérieur, il n'en demeure pas moins qu'une telle évolution ne s'est jusqu'à présent pas produite pour la représentation féminine au sommet des entreprises. Dans le secteur privé, les femmes constituent 45% des salariés mais 30% des managers. A chaque niveau hiérarchique de l'entreprise, on rencontre moins de femmes qu'au niveau immédiatement inférieur. Il s'agit du « tuyau percé » (« leaky pipeline »). Malgré les quotas votés en 2011 (30% en 2018), les femmes ne sont que 12% dans les conseils d'administration des sociétés cotées en bourse et moins de 10% dans les comités de direction. 61% des entreprises cotées en bourse n'ont aucune femme dans leur conseil d'administration. 27% en ont une seule. 11% en ont deux ou plus.

---

[10] http://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/65%20-%20Femmes-au-Sommet_FR.pdf

4. *Temps partiel*

Selon les statistiques d'EUROSTAT[11], la proportion de femmes ayant un emploi à temps partiel en **2012** dans l'UE28 était de 31,9%, contre 8,4% pour les hommes. Les plus grandes différences entre femmes et hommes travaillant à temps partiel ont été enregistrées aux Pays-Bas (76,9% des femmes et 24,9% des hommes), en Autriche (44,4% et 7,8%), en Allemagne (45,0% et 9,1%) ainsi qu'en **Belgique** (43,5% et 9,0%), et les plus faibles en Bulgarie (2,5% et 2,0%), en Roumanie (9,7% et 8,6%), en Croatie (7,5% et 5,2%) et en Slovaquie (5,5% et 2,8%).

En **2014**, toujours selon EUROSTAT[12], les différences entre les hommes et les femmes sur le marché du travail ne portent pas uniquement sur les écarts de rémunération, mais concernent également, en corrélation avec ceux-ci, le type de contrat de travail. Alors qu'une femme sur cinq dans l'UE (20,0%), âgée de 25 à 49 ans et sans enfant, travaillait à temps partiel, cela concernait un homme sur douze (8,2%). Et l'écart se creuse avec le nombre d'enfants: près de la moitié des femmes (45,1%) ayant au moins trois enfants travaillaient à temps partiel, contre 7,0% des hommes dans la même situation.

Ainsi, avec ou sans enfant, les femmes sont plus susceptibles que les hommes de travailler à temps partiel dans la quasi-totalité des États membres de l'UE. Cependant, l'écart se creuse avec le nombre d'enfants. Si le pourcentage de femmes âgées de 25 à 49 ans, sans enfant, travaillant à temps partiel était de 20,0% dans l'UE en 2014, celui des hommes dans le même groupe d'âge, sans enfant, n'était que de 8,2% (soit une différence de 11,8 points de pourcentage). L'écart se creusait à 26,2 points de pourcentage pour les hommes et les femmes ayant un enfant, et atteignait 34,4 pp avec deux enfants et même 38,1 pp avec trois enfants ou plus. Autrement dit, dans l'UE, plus une femme a d'enfants, plus elle est susceptible de travailler à temps partiel, alors que c'est le contraire pour les hommes, tout du moins jusqu'à deux enfants. Cette tendance générale s'observe dans la très grande majorité des États membres. Dans l'UE, on constate en particulier un net écart de la proportion de femmes âgées de 25 à 49 ans travaillant à temps partiel entre celles n'ayant pas d'enfant (20,0%) et celles en ayant un (31,3%). Ce phénomène est visible dans la quasi-totalité des États membres, l'écart le plus important étant enregistré en Allemagne (où l'emploi à temps partiel représentait 25,3% pour les femmes âgées de 25 à 49 ans sans enfant, contre 59,4% pour celles ayant un enfant, soit une différence de 34,1 points de pourcentage). Suivaient l'Autriche (avec un écart de 28,9 pp), le Royaume-Uni (28,2 pp) et les Pays-Bas (25,1 pp).

[11] Eurostat, Communiqué de presse 36/2014 du 07 mars 2014

[12] Eurostat, Communiqué de presse 45/2016 du 07 mars 2016 - http://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/7202382/3-07032016-AP-FR.pdf/b6e922f7-c1b8-42b2-afdc-ffa947a1d260

5. *Domaines d'études*

Les domaines d'études choisis dans l'enseignement supérieur diffèrent considérablement selon que l'on est une femme ou un homme.

Les chiffres d'EUROSTAT[13] indiquent que dans l'UE28 en **2011**, 79,1% des diplômés de l'enseignement supérieur dans le domaine de l'enseignement et de la formation, ainsi que 76,0% des diplômés 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 et 40,8% de ceux en sciences et mathématiques. La proportion de femmes diplômées dans les différents domaines variait de façon très significative selon les États membres, allant pour **l'enseignement et la formation** de **75,4% en Belgique**, 74,4% au Danemark à 95,1% en Roumanie, **pour la santé et le bien-être** de **76,1% en Belgique**, 59,7% à Chypre à 93,7% en Lettonie, **pour les sciences, mathématiques et informatique** de 25,2% aux Pays-Bas, **30,1% en Belgique** à 60,7% en Roumanie et pour **l'ingénierie** de 16,9% en Irlande, **21,4% en Belgique** à 50,4% à Chypre.

6. *Importance des stéréotypes sexistes et statut socio-économique*

Selon un Rapport d'Eurydice[14], la recherche sur le genre et l'éducation montre l'importance des **stéréotypes sexistes** qui influencent les perceptions des personnes.

Les perceptions que le corps enseignant a de la dimension de genre sont fondamentales pour leurs relations avec les élèves et peuvent constituer un facteur clé dans l'établissement d'un climat d'équité entre les sexes à l'école. En outre, les manuels ainsi que le matériel de lecture fournis dans les écoles peuvent contribuer au renforcement ou a contrario, à l'atténuation de la conception stéréotypée des rôles.

Le **genre** constitue l'un des facteurs ayant un impact sur les résultats scolaires dans différentes disciplines. Ainsi, **la différence la plus nette** entre les sexes au niveau des résultats scolaires se situe en **lecture**, en faveur des filles. Cet avantage peut être observé invariablement dans tous les pays, quels que soient les groupes d'âge, les programmes d'études.

---

[13] Eurostat, Communiqué de presse 36/2014 du 07 mars 2014 -

[14] Eurydice, Différences entre les genres en matière de réussite scolaire : étude sur les mesures prises et la situation actuelle en Europe, décembre 2009 - http://eacea.ec.europa.eu/Education/eurydice/documents/thematic_reports/120FR.pdf

Les différences les plus minimes se retrouvent dans le domaine des **sciences**. Cependant, si les filles obtiennent des résultats scolaires équivalents à ceux des garçons dans la plupart des pays, il n'en demeure pas moins qu'elles semblent souffrir d'un manque de confiance, en moyenne, dans leurs capacités scientifiques par rapport aux garçons. Pourtant, si garçons et filles portent un intérêt semblable aux sciences et s'il n'existe pas d'écart global entre les garçons et les filles quant à leur motivation d'utiliser les sciences dans leurs futures études et professions, force est de constater que dans l'ensemble des pays européens, la proportion des filles à considérer la **lecture** comme une activité essentielle est plus importante que celle des garçons.

En **mathématiques**, les filles sont plus susceptibles de figurer au rang des élèves les moins performants dans environ un tiers des systèmes éducatifs européens.

Par ailleurs, le **statut socio-économique** doit aussi être pris en considération dans la mesure où il constitue un facteur non négligeable pouvant avoir un impact sur les résultats scolaires. En d'autres termes, il convient de considérer le contexte familial outre le genre et ce afin de soutenir les enfants en difficultés scolaires.

7. Choix des carrières

Selon un Rapport d'Eurydice[15], **la profession enseignante est très féminisée dans les niveaux d'enseignement inférieurs dans les pays européens.**

Le métier d'enseignant est principalement exercé par les femmes, en particulier dans les niveaux d'enseignement inférieurs. Bien que cela soit considéré comme problématique dans de nombreux pays, les stratégies visant à attirer plus d'hommes dans la profession, dans les niveaux d'enseignement obligatoire, demeurent sporadiques.

La direction d'école est toutefois laissée dans une large mesure à l'initiative des hommes, et les actions visant à encourager un rééquilibrage de genre dans ce domaine semblent être tout à fait insuffisantes.
Les politiques relatives à la formation des enseignants ne prennent pas spécifiquement en considération la perspective de genre, que ce soit dans la formation initiale ou dans le cadre des activités de développement professionnel continu des professeurs ou directeurs d'école.

La formation aux questions d'égalité des sexes dépend largement de l'initiative individuelle des prestataires de formation.

[15] EURYDICE, Différences entre les genres en matière de réussite scolaire : étude sur les mesures prises et la situation actuelle en Europe, décembre 2009 - http://eacea.ec.europa.eu/Education/eurydice/documents/thematic_reports/120FR.pdf

Toujours selon le Rapport d'Eurydice[16], au niveau de l'**enseignement supérieur,** les politiques d'égalité des genres mettent principalement l'accent sur la **ségrégation horizontale.**

Dans la plupart des pays qui se sont dotés d'une politique d'égalité des genres dans l'enseignement supérieur, celle-ci a pour principal objectif de remédier à la ségrégation horizontale et aux différents choix des filières d'études entre les femmes et les hommes. Presque toutes ces politiques et projets associés ciblent uniquement les filles ou les femmes.
Plus on monte dans la hiérarchie des carrières de l'enseignement supérieur, plus la proportion de femmes a tendance à diminuer. Cela peut sans doute s'expliquer en partie par le fait que des effectifs importants de femmes sont entrés relativement récemment à l'université et ont choisi une carrière universitaire, mais il convient aussi de noter que le «**plafond de verre**» résulte en partie de la **culture masculine dominante** qui existe généralement en milieu universitaire. Mais seule une minorité de pays sont concernés par ce phénomène et un nombre encore plus réduit de pays ont mis en œuvre des mesures politiques concrètes ciblant la **ségrégation verticale**.

Plus particulièrement, en **France**, selon un rapport de la DARES[17] 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.

[16] Ibidem

[17] 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»[18] 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

[18] 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**.

8. Inégalités de genre

Dans de nombreux pays européens, les inégalités de genre sont considérées comme un problème à résoudre. Cependant, les politiques globales visant à y remédier font souvent défaut selon le Rapport Eurydice[19].
Les pays européens, pour la plupart, sont préoccupés par les inégalités de genre en matière d'éducation. Toutefois, la portée et l'ampleur des cadres politiques et législatifs varient selon les pays. D'une part, les concepts d'égalité des genres sont intégrés à des degrés variables dans les actes législatifs. D'autre part, les cadres peuvent inclure l'égalité des genres de différentes façons, en se focalisant sur un ou plusieurs concepts associés à ce terme (égalité de traitement, égalité des chances, égalité des résultats)[20].

L'objectif le plus courant des politiques d'égalité des genres en matière d'éducation consiste à remettre en question la division traditionnelle des rôles et les stéréotypes sexistes. En ce qui concerne ce principal objectif, les pays peuvent s'attacher à lutter contre le harcèlement et la violence fondés sur le sexe, développer la représentation des femmes dans les organes décisionnels ou aller à l'encontre des profils de résultats liés au genre. L'éventail des cadres politiques est très large, allant de l'absence de toute initiative en la matière à une vaste définition des problématiques[21].

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. Plus précisément, bien que l'objectif d'assurer l'égalité des chances pour les femmes et les hommes soit poursuivi presque partout, seuls quelques rares pays ont identifié explicitement l'objectif de réaliser l'égalité des résultats ou ont mis en œuvre avec succès une stratégie d'intégration de la dimension de genre dans le domaine de l'éducation. Il existe certes de nombreuses mesures possibles visant à faire évoluer les rôles traditionnels de l'homme et de la femme, mais seuls quelques rares pays les ont mises en œuvre[22].

---

[19] Eurydice, Différences entre les genres en matière de réussite scolaire : étude sur les mesures prises et la situation actuelle en Europe, décembre 2009 - http://eacea.ec.europa.eu/Education/eurydice/documents/thematic_reports/120FR.pdf

[20] Ibidem.

[21] Ibidem.

[22] Ibidem.

CHAPITRE 2 – ETAT DES LIEUX EN BELGIQUE FRANCOPHONE

1. Introduction

En Belgique, si l'activité féminine est en augmentation constante, il n'en demeure pas moins que les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes sont toujours bien présentes.

Sur le long terme, les femmes ont bénéficié plus largement que les hommes des créations d'emplois dans le secteur tertiaire (par exemple : le commerce de détail, le non-marchand). Leur niveau de formation a dépassé celui des hommes bien qu'elles continuent de s'orienter vers des filières éducatives / formatives moins valorisées sur le plan financier.

Cependant, les conditions d'emploi, entre autres, en termes d'accès au marché du travail, marché de la formation, de salaires, de statuts, de responsabilités ou encore de temps partiel subi, continuent d'être désavantageuses pour les femmes. Dès lors, celles-ci sont davantage exposées à des risques de précarité voire de pauvreté extrême (conséquences d'un divorce, situation de monoparentalité, problèmes de santé).

2. Région de Bruxelles-Capitale

2.1. La position des femmes sur le marché du travail (taux d'activité, taux d'emploi, taux de chômage)

Taux d'activité

Ces deux dernières décennies, force est de constater que le taux d'activité des femmes a tendance à augmenter de manière constante, et ce dans les trois régions du pays. Plus particulièrement, il est intéressant de montrer qu'entre 1992 et 1999, le taux d'activité féminin en Région bruxelloise est plus élevé que dans les deux autres Régions du pays. C'est à partir de l'an 2000 qu'il diminue par rapport aux deux autres Régions. Ce phénomène peut s'expliquer entre autres par des facteurs migratoires (déménagement en dehors de Bruxelles des femmes qui sont de plus en plus présentes sur le marché du travail) mais aussi par une surreprésentation à Bruxelles à la fois de ménages en situation de précarité et de ménages très favorisés au sein desquels se retrouvent des femmes au foyer.

En comparant le taux d'activité des femmes par rapport au taux d'activité des hommes, il ressort que le taux d'activité féminin est largement inférieur à celui des hommes et ce dans les trois Régions. A noter qu'en Région bruxelloise, le taux d'activité des femmes est nettement plus bas

(59,4%) par rapport à celui des deux autres Régions. Au niveau de l'écart des genres, si celui-ci varie d'une Région à l'autre, il apparaît, néanmoins, que l'écart de genre est nettement plus élevé en Région bruxelloise (14,4% en 2014).

Les facteurs expliquant le faible taux d'activité des femmes sont notamment :

- la présence d'enfants (leur nombre, leur âge, leur état de santé) a un impact indéniable sur l'activité professionnelle des femmes (difficultés de concilier vie privée – vie professionnelle) ;
- la prise en charge de personnes dépendantes (parents âgés, etc) peut aussi influencer le taux d'activité des femmes;
- la flexibilité de l'emploi qui se traduit concrètement par des horaires atypiques dans des secteurs tels que le nettoyage, l'HORECA (avec une forte concentration de femmes peu qualifiées);
- le manque flagrant de places dans des structures d'accueil pour les jeunes enfants, l'inadaptation des horaires d'accueil;
- la qualité des emplois offerts (temps partiel, etc) ;
- les inégalités salariales entre hommes et femmes.

In fine, les femmes rentrantes rencontrent davantage de difficultés à réintégrer le marché du travail après une période plus ou moins longue d'inactivité. Selon l'Observatoire bruxellois de l'Emploi[23], le taux estimé de femmes rentrantes était, pour les années 2008 à 2012, de 14,5% pour la Région bruxelloise contre 9,8% pour la Flandre et 8,6% pour la Wallonie). Les principaux écueils auxquels sont confrontées les femmes rentrantes sont : les difficultés liées à l'accompagnement, la perception des employeurs, l'âge, la valorisation de l'expérience acquise pendant la période de retrait du marché du travail.

[23] Observatoire bruxellois de l'Emploi, Les femmes rentrantes : des chercheuses d'emploi en quête de visibilité, Février 2014.

Tableau A1 : Taux d'activité de la population âgée de 15 à 64 ans par région et genre (1992-2014)

%	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Région bruxelloise																							
Hommes	69,9	70,7	71,5	70,3	70,1	71,6	71,[illegible]	71,3	70,9	70,2	71,6	70,5	72,[illegible]	74,2	73,[illegible]	74,2	74,5	72,6	73,4	72,5	72,5	71,9	73,8
Femmes	51,2	55,7	54,7	52,8	54,6	55,7	57,[illegible]	56,1	56,2	53,9	56,4	55,9	56,[illegible]	57,3	56,[illegible]	58,2	58,1	58,5	59,3	57,5	58,3	58,4	59,4
Total	60,4	63,1	62,3	61,4	62,3	63,6	64,[illegible]	63,7	63,4	62,0	63,9	63,1	64,[illegible]	65,7	64,[illegible]	66,1	67,1	65,5	66,3	64,9	65,4	65,1	66,6
Ecart de genre	*18,7*	*15,0*	*16,8*	*17,5*	*15,4*	*16,0*	*13,5*	*15,2*	*14,7*	*16,3*	*15,2*	*14,6*	*15,4*	*16,8*	*16,2*	*16,0*	*16,4*	*14,1*	*14,1*	*15,0*	*14,2*	*13,5*	*14,4*
Région flamande																							
Hommes	73,4	72,0	72,8	73,5	75,0	74,5	74,[illegible]	74,3	75,2	74,8	74,9	74,6	75,[illegible]	75,4	74,[illegible]	75,2	74,8	74,6	75,1	74,1	74,1	74,5	74,2
Femmes	50,2	50,6	51,6	52,2	54,2	54,8	55,[illegible]	56,8	57,3	57,1	58,5	58,7	60,[illegible]	61,7	61,[illegible]	63,0	63,4	63,6	64,7	64,1	63,9	65,0	65,6
Total	61,9	61,4	62,3	63,0	64,7	64,8	65,[illegible]	65,7	66,4	66,1	66,8	66,8	68,[illegible]	68,6	68,[illegible]	69,1	69,2	69,2	69,9	69,2	69,0	69,8	69,9
Ecart de genre	*23,2*	*21,4*	*21,3*	*21,3*	*20,8*	*19,7*	*18,7*	*17,5*	*17,8*	*17,7*	*16,4*	*15,8*	*14,4*	*13,7*	*13,0*	*12,2*	*11,4*	*11,0*	*10,4*	*10,0*	*10,2*	*9,5*	*8,6*
Région wallonne																							
Hommes	69,3	68,6	70,4	70,3	70,8	71,3	71,[illegible]	71,2	71,4	71,1	70,6	70,6	70,[illegible]	71,2	70,[illegible]	70,7	70,3	69,7	70,6	69,0	69,6	69,9	68,9
Femmes	49,4	48,7	50,4	50,7	52,6	52,9	53,[illegible]	53,1	52,8	51,8	52,2	53,8	54,[illegible]	56,1	56,[illegible]	56,7	57,0	57,0	57,6	56,9	57,8	58,9	59,5
Total	59,4	58,7	60,4	60,5	61,7	62,1	62,[illegible]	62,1	62,1	61,5	61,4	62,3	62,[illegible]	63,7	63,[illegible]	63,7	63,6	63,3	64,1	63,0	63,7	64,4	64,2
Ecart de genre	*19,9*	19,9	*20,0*	*19,6*	*18,2*	*18,3*	*18,4*	*18,1*	*18,6*	*19,2*	*18,3*	*16,8*	*16,4*	*15,1*	*14,7*	*14,0*	*13,3*	*12,7*	*13,0*	*12,1*	*11,8*	*11,0*	*9,4*
Belgique																							
Hommes	71,7	70,8	71,9	72,2	73,2	73,2	73,[illegible]	73,0	73,6	73,2	73,2	72,9	73,[illegible]	73,9	73,[illegible]	73,6	73,3	72,8	73,4	72,3	72,5	72,7	72,4
Femmes	50,0	50,4	51,4	51,7	53,7	54,3	55,[illegible]	55,5	55,8	55,1	56,3	56,9	58,[illegible]	59,5	59,[illegible]	60,4	60,8	60,9	61,8	61,2	61,3	62,3	63,0
Total	61,0	60,7	61,7	59,6	63,5	63,8	64,[illegible]	64,3	64,7	64,2	64,8	64,9	65,[illegible]	66,7	66,[illegible]	67,1	67,1	66,9	67,7	66,7	66,9	67,5	67,7
Ecart de genre	*21,7*	*20,4*	*20,5*	*20,4*	*19,5*	*18,9*	*18,1*	*17,5*	*17,8*	*18,1*	*16,9*	*16,0*	*15,2*	*14,4*	*13,9*	*13,2*	*12,5*	*11,9*	*11,6*	*11,1*	*11,1*	*10,4*	*9,4*

Sources : SPF Economie – DGSIE (EFT), calculs de l'Observatoire bruxellois de l'Emploi in « Le marché du travail bruxellois, Données statistiques, Taux d'activité, d'emploi et chômage, Observatoire bruxellois de l'Emploi, www.actiris.be, octobre 2015

Taux d'emploi

Le taux d'emploi féminin demeure bas en Région bruxelloise (49,8%) par rapport au taux d'emploi féminin en Flandre (62,3% en 2014) et en Wallonie (52,9% en 2014). L'écart de genre est aussi plus important en Région bruxelloise (9,0% en 2014) par rapport aux deux autres Régions.

Tableau A2: Taux d'emploi de la population âgée de 15 à 64 ans par région et genre (1992-2014)

%	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003*	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013**	2014
Région bruxelloise																							
Hommes	61,6	60,7	60,0	58,3	59,0	59,9	59,8	59,8	60,8	61,3	60,9	59,1	60,3	62,0	60,5	61,4	62,9	61,0	61,0	59,2	59,4	56,7	58,8
Femmes	44,8	46,8	44,3	43,9	45,6	46,3	47,7	47,2	48,4	46,7	48,2	47,4	47,9	47,9	46,6	48,3	48,4	49,3	48,7	48,6	48,6	48,5	49,8
Total	53,1	53,6	51,9	51,0	52,2	53,0	53,7	53,4	54,5	53,9	54,5	53,2	54,1	54,8	53,4	54,8	55,6	55,1	54,8	53,8	54,0	52,5	54,3
Ecart de genre	*16,8*	*13,9*	*15,4*	*14,4*	*13,4*	*13,6*	*12,1*	*12,6*	*12,4*	*14,6*	*12,8*	*11,8*	*12,4*	*14,1*	*13,9*	*13,1*	*14,5*	*11,8*	*12,3*	*10,6*	*10,9*	*8,2*	*9,0*
Région flamande																							
Hommes	71,1	69,3	69,3	70,6	72,0	71,8	71,4	71,0	72,8	72,1	71,6	70,7	71,6	71,8	71,5	72,3	72,0	70,9	71,1	70,9	70,7	70,6	70,3
Femmes	46,0	46,5	46,7	47,7	49,3	50,8	51,7	52,9	54,0	54,5	55,2	55,0	56,7	57,8	58,3	59,8	60,8	60,5	61,3	61,3	61,0	61,7	62,3
Total	58,7	58,1	58,2	59,3	60,8	61,4	61,7	62,1	63,5	63,4	63,5	62,9	64,3	64,9	65,0	66,1	66,5	65,8	66,3	66,2	65,9	66,2	66,4
Ecart de genre	*25,1*	*22,8*	*22,6*	*22,9*	*22,7*	*21,0*	*19,7*	*18,1*	*18,8*	*17,6*	*16,5*	*15,6*	*14,9*	*14,0*	*13,2*	*12,5*	*11,2*	*10,5*	*9,8*	*9,6*	*9,7*	*9,0*	*8,0*
Région wallonne																							
Hommes	63,1	62,7	62,7	62,5	62,6	63,4	64,0	63,9	65,4	64,9	64,2	63,5	63,2	63,7	63,6	64,3	64,0	62,3	62,9	62,8	62,5	61,9	60,1
Femmes	42,1	41,3	41,6	41,7	43,4	44,2	44,4	44,5	46,0	45,8	45,6	47,4	46,9	48,4	48,6	49,6	50,4	50,2	50,6	51,2	52,0	52,2	52,9
Total	52,6	52,0	52,2	52,1	53,0	53,8	54,2	54,2	55,7	55,4	54,9	55,4	55,1	56,1	56,1	57,0	57,2	56,2	56,7	57,0	57,3	57,0	56,5
Ecart de genre	*21,0*	*21,4*	*21,1*	*20,8*	*19,2*	*19,3*	*19,5*	*19,4*	*19,4*	*19,1*	*18,6*	*16,1*	*16,4*	*15,3*	*15,0*	*14,7*	*13,6*	*12,0*	*12,3*	*11,6*	*10,4*	*9,7*	*7,2*
Belgique																							
Hommes	67,7	66,4	66,3	66,9	67,8	68,1	68,0	67,7	69,3	68,8	68,3	67,3	67,9	68,3	67,9	68,7	68,6	67,2	67,4	67,1	66,9	66,4	65,8
Femmes	44,6	44,8	44,8	45,4	47,0	48,2	49,0	49,7	50,8	51,0	51,4	51,8	52,7	53,8	54,0	55,3	56,2	56,0	56,5	56,7	56,8	57,2	57,9
Total	56,2	55,7	55,7	56,2	57,5	58,2	58,5	58,8	60,1	59,9	59,9	59,6	60,3	61,1	61,0	62,0	62,4	61,6	62,0	61,9	61,8	61,8	61,9
Ecart de genre	*23,1*	*21,5*	*21,5*	*21,5*	*20,8*	*19,8*	*19,0*	*18,1*	*18,5*	*17,9*	*16,9*	*15,5*	*15,2*	*14,5*	*13,9*	*13,4*	*12,4*	*11,2*	*10,9*	*10,4*	*10,1*	*9,2*	*7,9*
UE																							
Hommes	n.d.	n.d.	70,4	70,5	70,4	70,6	71,2	72,1	72,8	73,1	72,8	70,3	70,2	70,8	71,6	72,5	72,8	70,7	70,1	70,1	69,8	69,4	70,1
Femmes	n.d.	n.d.	49,3	49,7	50,2	50,8	51,6	53,0	54,1	55,0	55,6	55,0	55,4	56,3	57,3	58,3	59,1	58,6	58,2	58,5	58,6	58,7	59,5
Total	n.d.	n.d.	59,8	60,1	60,3	60,7	61,4	62,5	63,4	64,0	64,2	62,7	62,8	63,5	64,5	65,4	65,9	64,6	64,2	64,3	64,2	64,0	64,8
Ecart de genre			*21,1*	*20,8*	*20,2*	*19,8*	*19,6*	*19,1*	*18,7*	*18,1*	*17,2*	*15,3*	*14,8*	*14,5*	*14,3*	*14,2*	*13,7*	*12,1*	*11,9*	*11,6*	*11,2*	*10,7*	*10,6*

*n.d. = non disponible * A partir de 2003, les données relatives à l'Union européenne concernent l'UE des 27 ** A partir de 2013, les données relatives à l'Union européenne concernent l'UE des 28 - Sources : SPF Economie - DGSIE (EFT), Eurostat, calculs Observatoire bruxellois de l'Emploi - « le marché du travail bruxellois, Données statistiques, Taux d'activité, d'emploi et chômage, Observatoire bruxellois de l'Emploi, www.actiris.be, octobre 2015*

Taux de chômage

Le taux de chômage des femmes est plus important en Région bruxelloise (16,2% en 2014) que dans les deux autres Régions (Wallonie : 11,0% en 2014 et Flandre : 5,0% en 2014). Le tableau ci-dessous montre que voici une vingtaine d'années, le taux de chômage des femmes était très proche de celui des hommes en Région bruxelloise (16,0% pour les femmes en 1999 contre 16,1% pour les hommes en 1999). Mais à partir de 2011, force est de constater que le taux de chômage des hommes en Région bruxelloise est plus important que celui des femmes (18,4% contre 15,5%).

Tableau A2: Taux de chômage de la population âgée de 15 à 64 ans par région et genre (1992-2014)

%	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003*	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Région bruxelloise																							
Hommes	11,8	14,2	16,5	17,1	15,8	16,4	15,8	16,1	14,3	12,7	14,9	16,1	16,3	16,3	17,3	17,3	15,5	15,9	16,9	18,4	18,1	21,2	20,3
Femmes	12,4	16,0	16,9	16,8	16,5	16,8	17,1	16,0	13,8	13,3	14,6	15,3	15,4	16,5	18,2	17,0	16,7	15,8	18,0	15,5	16,8	17,0	16,2
Total	12,1	15,0	16,7	16,9	16,1	16,6	16,4	16,1	14,1	13,0	14,7	15,8	15,9	16,3	17,7	17,2	16,0	15,9	17,4	17,1	17,5	19,3	18,5
Ecart de genre	*-0,6*	*-1,7*	*-0,4*	*0,3*	*-0,8*	*-0,4*	*-1,3*	*0,2*	*0,4*	*-0,7*	*0,3*	*0,9*	*0,9*	*-0,2*	*-0,9*	*0,3*	*-1,2*	*0,2*	*-1,1*	*2,9*	*1,3*	*4,2*	*4,1*
Région flamande																							
Hommes	3,	3,8	4,8	3,9	4,0	3,6	4,	4,4	3,2	3,6	4,3	5,2	4,	4,8	4,3	3,8	3,7	5,0	5,	4,	4,6	5,1	5,2
Femmes	8,	8,0	9,4	8,5	9,1	7,3	7,	6,8	5,9	4,5	5,7	6,3	6,	6,3	5,8	5,1	4,2	5,0	5,	4,	4,5	5,0	5,0
Total	5,	5,5	6,7	5,8	6,1	5,1	5,	5,4	4,3	4,0	4,9	5,7	5,	5,4	5,0	4,4	3,9	5,0	5,	4,	4,6	5,1	5,1
Ecart de genre	*-5,1*	*-4,2*	*-4,6*	*-4,6*	*-5,1*	*-3,8*	*-3,1*	*-2,4*	*-2,7*	*-0,9*	*-1,4*	*-1,1*	*-2,0*	*-1,5*	*-1,5*	*-1,3*	*-0,5*	*0,0*	*0,1*	*-0,2*	*0,1*	*0,1*	*0,2*
Région wallonne																							
Hommes	8,	8,7	10,9	11,1	11,5	11,0	11,0	10,2	8,5	8,7	9,1	10,1	10,7	10,4	10,4	9,0	8,9	10,7	10,9	9,	10,2	11,4	12,8
Femmes	14,9	15,2	17,5	17,8	17,4	16,6	16,9	16,2	12,9	11,7	12,7	11,9	13,8	13,7	13,5	12,5	11,5	11,9	12,2	10,1	10,0	11,4	11,0
Total	11,4	11,4	13,6	13,9	14,0	13,4	13,5	12,8	10,4	9,9	10,6	10,9	12,1	11,8	11,8	10,5	10,1	11,2	11,0	9,	10,1	11,4	12,0
Ecart de genre	*-6,0*	*-6,6*	*-6,6*	*-6,7*	*-5,9*	*-5,6*	*-5,9*	*-6,0*	*-4,4*	*-3,0*	*-3,7*	*-1,9*	*-3,1*	*-3,3*	*-1,4*	*-3,5*	*-2,6*	*-1,2*	*-1,3*	*-1,1*	*0,2*	*0,0*	*1,8*
Belgique																							
Hommes	5,	6,2	7,8	7,3	7,4	7,0	7,	7,3	5,8	6,0	6,7	7,7	7,	7,6	7,5	6,7	6,5	7,8	8,	7,	7,7	8,7	9,1
Femmes	10,8	11,1	12,7	12,2	12,4	11,2	11,1	10,6	8,8	7,5	8,7	8,9	9,	9,5	9,4	8,5	7,6	8,1	8,	7,	7,4	8,2	8,0
Total	7,	8,2	9,8	9,4	9,5	8,8	8,	8,7	7,1	6,6	7,6	8,2	8,	8,5	8,3	7,5	7,0	8,0	8,	7,	7,6	8,5	8,6
Ecart de genre	*-5,1*	*-4,9*	*-4,9*	*-4,9*	*-5,1*	*-4,2*	*-3,9*	*-3,3*	*-3,0*	*-1,5*	*-1,9*	*-1,2*	*-2,0*	*-1,9*	*-1,9*	*-1,8*	*-1,1*	*-0,3*	*-0,4*	*0,0*	*0,3*	*0,5*	*1,1*
UE																							
Hommes	n.d.	n.d.	n.d.	8,6	8,8	8,4	7,	7,2	6,4	6,1	6,6	8,4	8,	8,3	7,5	6,5	6,6	9,0	9,	9,	10,4	10,8	10,1
Femmes	n.d.	n.d.	n.d.	12,0	11,9	11,8	11,2	10,3	9,3	8,7	8,9	9,8	9,	9,7	8,9	7,8	7,5	8,8	9,	9,	10,5	10,9	10,3
Total	n.d.	n.d.	n.d.	10,1	10,1	9,8	9,	8,5	7,7	7,2	7,6	9,0	9,	8,9	8,2	7,1	7,1	8,9	9,	9,	10,5	10,9	10,2
Ecart de genre				*-3,4*	*-3,1*	*-3,4*	*-3,4*	*-3,1*	*-2,9*	*-2,6*	*-2,3*	*-1,4*	*-1,3*	*-1,4*	*-1,4*	*-1,3*	*-0,9*	*0,2*	*0,1*	*-0,2*	*-0,1*	*-0,1*	*-0,2*

*n.d. = non disponible * A partir de 2003, les données relatives à l'Union européenne concernent l'UE des 27 ** A partir de 2013, les données relatives à l'Union européenne concernent l'UE des 28 - Sources : SPF Economie - DGSIE (EFT), EUROSTAT, calculs Observatoire bruxellois de l'Emploi - « Le marché du travail bruxellois, Données statistiques, Taux d'activité, d'emploi et chômage, Observatoire bruxellois de l'Emploi, www.actiris.be, octobre 2015*

2.2. Les inégalités de genre (par niveau d'éducation, par nationalité, par type de ménage)

Niveau d'éducation

Les inégalités de genre face à l'emploi frappent davantage certaines catégories de femmes telles que les moins diplômées, celles qui sont de nationalité ou d'origine étrangère (non-européenne) et celles qui sont seules avec un ou des enfant(s) à charge. La combinaison de différents facteurs (situation de monoparentalité, niveau de diplôme faible, etc) peut accentuer les difficultés d'accès au marché de l'emploi et de la formation et a fortiori les inégalités en général.

Les taux d'activité, d'emploi et de chômage varient selon les niveaux de diplôme. Ainsi, plus le diplôme obtenu est élevé, plus les inégalités par rapport au marché du travail s'amenuisent. Les inégalités entre les hommes et les femmes sont plus importantes pour les niveaux de diplôme moins élevés. Les femmes faiblement diplômées se retireront plus vite du marché du travail pour se consacrer aux tâches familiales et parentales dans la mesure où elles perçoivent un salaire plus faible par rapport aux femmes davantage diplômées.

Selon l'Observatoire de la Santé et du Social de Bruxelles et l'Observatoire bruxellois de l'Emploi[24], le taux d'activité des femmes possédant un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur est particulièrement bas à Bruxelles (55,9% en 2013) par rapport à la moyenne belge (64,5% en 2013). Selon l'Observatoire bruxellois de l'Emploi[25], à Bruxelles, le taux d'emploi des femmes faiblement qualifiées est nettement plus bas que celui des hommes. En outre, même si le niveau d'études chez les femmes s'est accru globalement, il appert que c'est en Région bruxelloise que la proportion de jeunes femmes faiblement qualifiées est la plus importante par rapport à l'ensemble du pays. Ainsi, selon l'Observatoire bruxellois de l'Emploi, en 2008, une femme bruxelloise sur 4 âgée entre 25 et 34 ans n'était pas détentrice d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur contre 11% en Flandre et 16% en Wallonie.

In fine, il convient d'épingler que, dans l'absolu, par rapport à la moyenne belge, la Région bruxelloise se caractérise par une surreprésentation de personnes faiblement et hautement diplômées, au désavantage de personnes diplômées de niveau moyen.[26]

[24] 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

[25] Observatoire bruxellois de l'Emploi, L'emploi des femmes bruxelloises : aperçu des inégalités de genre, Avril 2010

[26] Observatoire de la Santé et du Social de Bruxelles, 2014

Nationalité

Il existe aussi des inégalités de genre sur le marché du travail selon la nationalité. En Région bruxelloise, les ressortissant.e.s de l'Union européenne – non Belges – occupent globalement la position la plus favorable sur le marché du travail, suivis des personnes de nationalité belge. Les ressortissant.e.s de pays hors Union européenne se trouvent dans une situation particulièrement préoccupante : plus d'un actif non européen bruxellois sur trois est au chômage. Les raisons afférentes à cette situation sont non seulement le niveau de diplôme et la maîtrise des langues nationales mais aussi la discrimination à l'embauche sur le marché du travail bruxellois.[27]

Les femmes de nationalité ou d'origine étrangère subissent de plein fouet une double discrimination : leur condition de femme et leur origine. Leur taux de participation au marché de l'emploi est très faible. En outre, les écarts de taux d'activité et d'emploi en fonction de la nationalité sont frappants parmi les femmes. Selon l'Observatoire bruxellois de l'Emploi, il apparaît que pour l'année 2013 plus particulièrement, le taux d'activité des femmes ressortissantes de pays hors UE est faible (38,6%). Leur taux d'emploi est aussi bas (26,0%). Plusieurs facteurs peuvent expliquer le très faible taux d'activité des femmes ressortissantes de pays hors UE : le choix des filières d'études, le niveau de diplôme, la reconnaissance des diplômes acquis à l'étranger, la maîtrise des langues nationales, la discrimination à l'embauche, la présence d'enfants, la pénurie de structures d'accueil pour la petite enfance, le découragement, les habitudes socio-culturelles (reproduction des rôles genrés), etc.

A noter également que la Région bruxelloise offre des situations bien contrastées selon les quartiers. C'est ainsi que dans le « ***croissant pauvre*** » (nord-ouest de la Région bruxelloise), le taux d'emploi des femmes est très faible. Une femme sur trois seulement occupe un emploi. Et une fois de plus, les femmes de nationalité ou d'origine non européenne, en forte concentration dans les quartiers défavorisés, éprouvent davantage de difficultés à accéder au marché du travail pour moult raisons déjà évoquées ci-dessus.

Type de ménage

La situation sur le marché du travail varie en fonction de la composition du ménage. Des disparités de genre s'observent également à ce niveau.

La présence d'enfants dans le ménage a un impact différent chez les hommes et les femmes au niveau de leur participation au marché du travail. Elle constitue davantage un frein pour les femmes en Région bruxelloise que dans les deux autres régions du pays. En effet, il apparaît que le taux d'emploi des femmes en Région bruxelloise diminue dès la venue du premier enfant tandis qu'en Wallonie et en Flandre, il régresse seulement dès l'arrivée du troisième d'enfant. Les taux d'emploi les plus bas peuvent être constatés chez les femmes en couple ayant au moins trois enfants mais aussi chez les femmes seules avec enfants.

[27] Observatoire de la Santé et du Social de Bruxelles-Capitale (2015), Baromètre social 2015, Rapport bruxellois sur l'état de pauvreté, Bruxelles : Commission communautaire commune

Ce phénomène peut s'expliquer par le manque de structures d'accueil de la petite enfance, financièrement accessibles et adaptées. Ainsi, le problème se pose de manière plus aigüe pour les femmes en recherche d'emploi dans la mesure où elles ne peuvent accomplir toutes les démarches nécessaires pour trouver un emploi en l'absence de structures d'accueil adaptées. Autant d'écueils à l'insertion socio-professionnelle des femmes les plus vulnérables.

Les familles monoparentales (ce sont des mères seules dans la grande majorité des cas) sont particulièrement dans des positions plus vulnérables. Plus d'un parent sur deux est inactif en Région bruxelloise. En effet, on constate que leurs taux d'activité (45,4%) et d'emploi (34,3%) sont très faibles[28].

Les familles monoparentales connaissent une véritable expansion. Selon l'Institut pour un Développement Durable[29] qui cite le Bureau fédéral du Plan, il y avait en Belgique en **2013**, 465.600 familles monoparentales. Et pour la Région bruxelloise : 60.540. **86,6%** des chef.fe.s de ménage de familles monoparentales à Bruxelles sont des femmes. Les risques de pauvreté sont plus grands pour les femmes et les enfants dans cette situation. En effet, les femmes seules avec un ou des enfants sont confrontées à une multitude de difficultés organisationnelles (contraintes temporelles, etc). Dès lors, pour bon nombre d'entre elles, il est difficile de se rendre disponible sur le marché du travail même si elles souhaitent trouver un emploi.

Selon l'Observatoire de la Santé et du Social de Bruxelles[30], le taux d'emploi des femmes cheffes de famille monoparentale avec 1 enfant était de 50,9% en 2009, avec 2 ou plusieurs enfants, ce chiffre passait à 43,7% en 2009.

2.3. Autres disparités entre les hommes et les femmes (ségrégation professionnelle, temps partiel, inégalités salariales)

Ségrégation professionnelle

Bien que la participation des femmes au marché du travail se soit accrue, il n'en demeure pas moins que de fortes disparités persistent entre les hommes et les femmes tant en termes d'occupation de postes avec des responsabilités qu'en termes de concentration dans des secteurs bien déterminés. Ainsi les professions et les emplois que les femmes exercent diffèrent souvent de ceux des hommes. Par ailleurs, la qualité de l'emploi semble plus défavorable pour les femmes à différents niveaux (temps partiel, salaire, etc).

Les femmes sont donc confrontées à un sérieux écueil : la ségrégation professionnelle sous une double forme, à savoir, la ségrégation horizontale et la ségrégation verticale. A noter que cette ségrégation sur le marché du travail est déjà présente dans l'enseignement dans la mesure où il existe

[28] Observatoire de la Santé et du Social de Bruxelles-Capitale (2015), Baromètre social 2015, Rapport bruxellois sur l'état de pauvreté, Bruxelles : Commission communautaire commune

[29] http://www.iddweb.be/

[30] Observatoire de la Santé et du Social de Bruxelles-Capitale (2015), Rapport bruxellois sur l'état de la pauvreté – Femmes, précarités et pauvreté en Région bruxelloise, Commission communautaire commune

des phénomènes de forte ségrégation dans les filières d'enseignement : les filles sont majoritaires dans les sciences humaines et la santé tandis que les garçons le sont dans les filières scientifiques.

(a) *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 du métier, des pratiques discriminantes des employeurs, etc. (Couppié et Epiphane, 2006).* Ainsi, en Région bruxelloise, les femmes se retrouvent majoritairement dans des secteurs comme le secteur non-marchand : **enseignement** (**67,7% en 2013**), **santé humaine et action sociale** qui incluent une grande partie de l'emploi titres-services (**67,1% en 2013**), les **activités de services administratifs et de soutien** qui incluent le secteur de l'intérim et du nettoyage industriel (**61,0% en 2013**).[31] A épingler que dans le secteur de l'éducation, plus le niveau d'enseignement est élevé, moins l'on rencontre des enseignantes. Les femmes représentent 85% du personnel enseignant dans l'enseignement primaire, mais seulement 44% dans l'enseignement supérieur. En règle générale, des professions très féminisées comme aide-ménagère, secrétaire, institutrice maternelle, aide à domicile, infirmière, sage-femme, aide-soignante, caissière, etc sont associées à une précarité en termes de salaires, de temps de travail (temps partiel), de conditions de travail (horaires atypiques, etc). Le cas des titres-services est exemplatif. Ils représentent un exemple de secteur pratiquement exclusivement féminin, où les salaires sont peu élevés et les conditions de travail difficiles : en 2012, 21 079 bruxellois(es) travaillent dans ce secteur, dont 95,1 % de femmes.[32]

(b) *La ségrégation verticale : fait référence au fait que les hommes et les femmes occupent des postes avec des niveaux de fonction différents, les 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 niveau (IEFH, 2011).* Plus le niveau de fonction est élevé, plus la proportion de femmes diminue. Autrement dit, on observe une sous-représentativité des femmes dans les fonctions d'encadrement. On observe que moins d'un quart des travailleurs bruxellois sont des femmes dans les professions de directeurs et de gérants. Et cette sous-représentation des femmes est encore plus nette dans les fonctions au sommet de la hiérarchie

[31] 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

[32] 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

(monde de l'entreprise, monde politique, etc). Ainsi, moins de 10% des membres des conseils d'administration des grandes entreprises belges sont des femmes (Observatoire bruxellois de l'Emploi).

Temps partiel

Le temps partiel, en fonction du secteur et de la situation du ménage, rime souvent avec une précarité financière. Or, le temps partiel concerne davantage les femmes que les hommes.

Parmi les 88 900 personnes qui travaillent à temps partiel en Région bruxelloise, 68,8 % sont des femmes. La part de l'emploi à temps partiel dans l'emploi total parmi les femmes est 2,5 fois plus élevée en Région bruxelloise et plus de 5 fois plus élevée en Flandre et en Wallonie que parmi les hommes.

Les femmes sont en outre surreprésentées (56,6 %) parmi les «demandeurs/ses d'emploi qui travaillent», c.-à-d. les personnes qui travaillent à temps partiel mais sont demandeuses d'emploi à temps plein (avec maintien des droits et allocations de garanties de revenus).[33]

Le travail à temps partiel des femmes est fortement lié à la présence d'enfants, contrairement aux hommes, pour lesquels le type de ménage semble peu influencer le fait de travailler à temps partiel. Pour les femmes, les raisons de travailler à temps partiel sont ainsi plus fréquemment dues à des contraintes familiales que pour les hommes : en Région bruxelloise, **36,5 %** des femmes qui travaillent à temps partiel mentionnent des raisons liées à l'absence de services de soins disponibles pour leurs enfants/autres personnes dépendantes ou à d'autres raisons personnelles ou familiales, contre approximativement 21,4 % parmi les hommes. Près de la moitié (49,9 %) des hommes qui travaillent à temps partiel expriment qu'ils sont dans cette situation car ils n'ont pas trouvé d'emploi à temps plein ou que l'emploi souhaité n'était disponible qu'à temps partiel, tandis que ce pourcentage est de 38,1 % parmi les femmes (Observatoire bruxellois de l'Emploi).

En règle générale, l'emploi à temps partiel est rarement choisi ; il est plutôt la conséquence de contraintes liées au marché du travail, à l'absence de structures d'accueil, etc.

G. Valenduc[34] propose de distinguer trois types de temps partiel, selon le degré de liberté ou de contrainte dans la décision de travailler à temps partiel :

[33] Ibidem

[34] Valenduc, G., Temps partiel choisi, contraint ou de compromis – Une analyse des données sur les raisons du temps partiel chez les femmes et les hommes, in Note d'éducation permanente de l'ASBL Fondation Travail-Université (FTU), N°2014 – 02, février 2014, www.ftu.be/ep

(a) le temps partiel librement choisi : le travailleur décide délibérément d'opter pour un temps de travail réduit pour des raisons personnelles.

(b) le temps partiel subi ou contraint : le travailleur n'a pas d'autre choix, ou bien parce que le marché du travail ne propose que du temps partiel ou bien parce que le manque de services adéquats pour les enfants ou les personnes dépendantes ne laisse pas d'autres solutions, ou bien parce que certaines dispositions particulières empêchent d'occuper un emploi à temps plein (prépension, incapacité de travail, combinaison formation / emploi).

(c) le temps partiel par compromis : il se situe entre le libre choix et la contrainte objective, notamment quand la répartition inégale des charges familiales entre les femmes et les hommes ou les différences de salaires au sein d'un ménage poussent les femmes à « choisir » le temps partiel, pour une période limitée.

Dans le secteur public, par exemple, certaines dispositions négociées telles que le 4/5ème temps ou le crédit temps permettent ce type de « choix » réversible. Certes, le temps partiel par compromis n'est pas toujours lié à des choix familiaux. Il peut aussi être lié à des choix purement personnels (par exemple, exercer une activité artistique, sportive, culturelle ou autre, difficile à combiner avec un emploi à temps plein) (VALENDUC, 2014).

Les femmes exerçant un emploi à temps partiel se retrouvent principalement surreprésentées dans certains secteurs d'activité comme celui des services administratifs et de soutien, le secteur de la santé et de l'action sociale, de l'éducation et des «autres activités de services».

Et un fait est certain : le temps partiel a littéralement augmenté ces dernières années en Belgique et Bruxelles n'échappe pas à la règle.

Inégalités salariales

Selon le rapport sur l'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique de l'IEFH (2015)[35], l'écart salarial est calculé pour l'ensemble des travailleurs, quels que soient le métier, le secteur d'emploi, la mesure dans laquelle la fonction est dirigeante ou pas, etc. Les différences entre les femmes et les hommes sur le marché de l'emploi sont quasiment toujours défavorables aux femmes. La discrimination salariale est le plus souvent cachée. Ainsi, on emploie des dénominations différentes pour désigner des fonctions semblables occupées par des hommes et des femmes. Et on y applique des échelles salariales différentes. Peu de gens savent ce que gagnent exactement leurs collègues. Dès lors, les différences, même les plus flagrantes, peuvent passer inaperçues.

---

[35]IEFH, Rapport sur l'écart salarial entre les femmes et les hommes, 2015 http://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/83%20-%20Rapport%20Ecart%20salarial%202015.pdf

En Belgique, l'écart salarial sur base annuelle s'élève à 22%. Une femme gagne en moyenne 9% de moins qu'un homme par heure de travail (IEFH 2015 – Données 2012). Ces inégalités de salaires sont la conséquence des inégalités professionnelles dans la mesure où la plus grande part des travailleurs à temps partiel se retrouve parmi les femmes. En 2011, en Région bruxelloise, le salaire mensuel brut moyen des salariés employés à temps plein au mois d'octobre 2011 est de 2995 € pour les femmes et 3258 € pour les hommes (IBSA, 2014).[36]

Les causes de l'écart salarial s'expliquent par :

- la ségrégation professionnelle horizontale (surreprésentation des femmes dans les professions et secteurs moins rémunérés) et verticale (surreprésentation des femmes dans les fonctions à moindre responsabilité, et dès lors, moins bien rétribuées).
- Le temps partiel, facteur majeur de l'écart salarial.
- La composition du ménage. L'écart salarial est plus important chez les couples avec enfant (près de 17%) devant les couples sans enfant (14%), les personnes seules avec enfant (8.8%) et les isolés (5.8%)[37]

3. Wallonie

3.1. La position des femmes sur le marché du travail (taux d'activité, taux d'emploi, taux de chômage)

Taux d'activité

Selon l'IWEPS[38], en 2015, le taux d'activité wallon des 15-64 ans est de **63,9%**. Le taux de population en âge de travailler est légèrement plus faible pour les femmes (**63,3%)** par rapport aux hommes (66,5%). Les femmes représentent **46,3%** de la population active, leur **taux d'activité** est plus faible que celui des hommes (**59,1%** contre 68,6%).

[36] 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

[37] http://igvm-iefh.belgium.be/fr/activites/emploi/ecart_salarial/causes

[38] IWEPS, Chiffres-clés de la Wallonie 2016 - http://www.iweps.be/sites/default/files/cc2016_web_light_0.pdf

Taux d'emploi

Le taux d'emploi wallon (BIT) des 15-64 ans a connu une diminution au cours des trois dernières années pour atteindre **56,2%** en 2015. Si le taux d'emploi des femmes affiche une tendance à la hausse, il n'en demeure pas moins qu'il reste **inférieur au taux d'emploi des hommes**. En 2015, le taux d'emploi des femmes s'élève à **52,4%** contre 60,1% pour les hommes. Les femmes représentent 48,4% des salariés et 34,0% des indépendants. Lorsqu'elles travaillent, elles ont davantage un emploi salarié, il est plus souvent temporaire que chez les hommes (10,9% contre 9,5%). Elles représentent d'ailleurs la majorité des travailleurs temporaires. A noter que dans le cadre du Programme National de Réforme (PNR 2016)[39], l'objectif de taux d'emploi des femmes en 2020 a été fixé à 69,1% (Suivi des objectifs Europe 2020).

Taux de chômage

En 1983, le taux de chômage des femmes s'élevait à 20,2% de la population active en Wallonie, soit le double du taux des hommes.

En 2015, le taux de chômage des femmes est devenu inférieur au taux de chômage des hommes (**11,4%** contre 12,5%).

Le tableau ci-dessous illustre les taux d'activité, d'emploi et de chômage pour les années 2015 et 2016 (taux harmonisés).

[39] PNR Belgique 2016 - http://www.be2020.eu/uploaded/uploaded/201605031040220.PNR16_FR.pdf

Taux d'activité, d'emploi et de chômage - Données enquêtes sur les forces de travail et administratives - Sources: SPF Economie - Direction générale Statistique et Information économique Steunpunt WSE pour IWEPS (Institut Wallon de l'Evaluation, de la Prospective et de la								
Région	TAUX D'ACTIVITE							
	Taux harmonisés					Taux administratif		
	2015			2015	2016	2014		
	H	F	Total	Total	Total	H	F	Total
Wallonie	68,6%	59,1%	63,9	63,7%	62,7%	72,%	63,5%	67,%
Bruxelles	72,9%	58,6%	65,7	65,0%	66,5%	67,%	56,6%	62,%
Flandre	74,0%	66,0%	70,0	70,9%	69,9%	76,%	67,7%	71,9%
Belgique	72,2%	63,0%	67,6 %	67,9%	67,2%	73,%	65,1%	69,5%
Région	TAUX D'EMPLOI							
	Taux harmonisés					Taux administratif		
	2015			2015	2016	2014		
	H	F	Total	Total	Total	H	F	Total
Wallonie	60,1%	52,4%	56,2	55,8%	55,9%	60,%	53,0%	56,8%
Bruxelles	59,2%	49,2%	54,2	53,4%	54,8%	52,%	43,4%	48,%
Flandre	69,7%	62,9%	66,4	67,0%	66,0%	70,%	62,5%	66,%
Belgique	65,5%	58,0%	61,8	61,9%	61,6%	65,%	57,3%	61,%
Région	TAUX DE CHOMAGE							
	Taux harmonisés					Taux administratif (*)		
	2015			2015	2016			
	H	F	Total	Total	Total	H	F	Total
Wallonie	12,5%	11,4%	12,0%	12,3%	10,8%	-	-	-
Bruxelles	18,7%	15,9%	17,5%	17,8%	17,5%	-	-	-
Flandre	5,7%	4,6%	5,2%	5,5%	5,5%	-	-	-
Belgique	9,2%	7,8%	8,6%	8,8%	8,4%	-	-	-

Source : Le Forem, Situation du marché de l'emploi wallon, statistiques mensuelles, Service AMEF, Septembre 2016

3.2. Les inégalités de genre (par niveau d'éducation, par nationalité, par type de ménage)

Niveau d'éducation

Selon les calculs de l'IWEPS (sur la base des EFT, 2015), en Wallonie, en 2015, 65% de la population wallonne possédaient au moins un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur, ce qui représente 2 fois plus qu'il y a 25 ans.

La répartition des niveaux de diplôme varie selon la catégorie d'âge et le sexe. Ainsi, on observe une nette amélioration pour les catégories d'âges les plus jeunes. La part des diplômés de l'enseignement supérieur est plus élevée dans les tranches d'âge les plus jeunes mais cette évolution positive se remarque encore plus nettement chez les femmes puisqu'elles sont **de plus en plus nombreuses**, dans les générations récentes, à décrocher un **diplôme de l'enseignement supérieur**. Elles sont aussi **plus nombreuses** que les hommes à obtenir un **diplôme de l'enseignement de type court**. Parmi les plus jeunes générations, elles sont aussi **plus nombreuses** que les hommes à être **diplômées de l'enseignement supérieur de niveau universitaire** (supérieur non universitaire de type long et universitaire).

L'abandon scolaire[40] (part des jeunes qui n'obtiennent pas le certificat de fin d'enseignement secondaire) demeure un phénomène important en Wallonie. On remarque qu'en 2015 ce sont toujours **majoritairement les garçons** âgés de 18 à 24 ans (**15%** contre 11,0% des filles) qui quittent prématurément l'école sans aucune qualification. Le même constat d'abandon précoce peut être dressé dans les deux autres régions du pays et dans l'UE dans son ensemble. Cependant, par rapport à la Région flamande et la Région bruxelloise, on observe une **différence plus marquée entre les hommes et les femmes en Wallonie**. En outre, il convient de souligner le fait que les jeunes ayant quitté prématurément l'enseignement sans diplôme du secondaire supérieur, s'exposent davantage à des difficultés considérables d'insertion socio-professionnelle. En effet, en **2015**, le **taux d'emploi de ces jeunes** s'élève à 33% pour les hommes (contre 51% en 2006), et à **26% pour les femmes**. Le **taux d'inactivité des femmes** ayant abandonné prématurément l'enseignement, se chiffre, en **2015**, à **44%**, contre 28% pour les hommes.

Pour les jeunes (18-24 ans) en situation de **NEET** (ni à l'emploi, ni en enseignement, ni en formation), les différences entre les hommes et les femmes sont peu marquées. En Wallonie, en 2015, 19% des 18-24 ans ne sont ni à l'emploi, ni en enseignement, ni en formation. Si le pourcentage de NEET est assez similaire pour les hommes et les femmes, il n'en demeure pas moins que l'on remarque chez les femmes une plus grande tendance à être inactives (IWEPS, 2016).

[40] IWEPS, Egalité entre les femmes et les hommes en Wallonie, Photographie statistique, 2010

Pour ce qui concerne les **domaines d'études choisis**, il appert qu'à chaque niveau d'enseignement, ceux-ci varient selon le sexe. Les orientations d'études demeurent donc conformes à une répartition classique des rôles genrés (IWEPS, 2010).

En matière d'**éducation et de formation des adultes**, il convient de rappeler que dans le cadre de la Stratégie Education et Formation 2020, l'Union européenne a fixé comme objectif d'atteindre un taux de 15% des adultes qui, en 2020, participent à l'enseignement et la formation continue. En Wallonie, en 2015, seuls 5% des adultes (25-64 ans) ont déclaré avoir participé à des cours ou des formations. Les taux de participation à l'enseignement et à la formation continue sont respectivement de **5,8% pour les femmes** et de 5,1% pour les hommes. Donc, un léger avantage pour les femmes (IWEPS, 2015).

Nationalité

En Wallonie, en 2006[41], le **taux d'activité féminin** reste inférieur à celui des hommes. Cet écart s'accentue plus encore chez les femmes étrangères non européennes où le taux d'activité est **à peine de 34,9%**, contre respectivement 52,5% chez les femmes étrangères UE.
Il est à noter que l'écart entre les taux d'emploi des hommes et des femmes est plus important au sein des populations étrangères et, plus particulièrement, parmi les populations étrangères non européennes. Le **taux d'emploi pour ce groupe de femmes** avoisine **18,8%** alors qu'il est respectivement de 42,9% pour les femmes étrangères UE.
En matière de **taux de chômage féminin**, force est de constater que ce sont les femmes étrangères d'origine non européenne qui enregistrent le taux de chômage le plus élevé (**16,0%)** (IWEPS, 2008).

Type de ménage

Le nombre de familles monoparentales ne cesse d'augmenter au fil des ans. Déjà en 2008, une étude de l'IWEPS et du CWEFH[42] a montré que lorsqu'il y a des « poches » de précarité, les femmes y sont souvent plus représentées. Les femmes âgées isolées, les femmes à la tête de familles monoparentales sont ainsi plus particulièrement exposées.

[41] IWEPS, Les facteurs de précarité, Photographie statistique de la situation des femmes et des hommes en Wallonie, 2008

[42] Ibidem

En 2010, la Belgique comptait 9,3% de ménages monoparentaux (11,7% en Wallonie et 10,8% à Bruxelles). Près de 83% d'entre eux ont à leur tête une femme (84% en Wallonie et 87% à Bruxelles).[43]

Un rapport de l'IWEPS consacré à la pauvreté et aux inégalités en Wallonie montre qu'en Belgique, en 2011, une famille monoparentale sur trois ne parvient pas à échapper à la pauvreté. En **Wallonie, une famille monoparentale sur deux vit sous le seuil de pauvreté** (54,3%) et en situation de déprivation matérielle (43,2%). A titre comparatif, le taux de pauvreté belge est de 15,3% et 12,9% de la population est en situation de déprivation matérielle. En Wallonie, une personne pauvre sur quatre vit dans une famille monoparentale !

3.3. Autres disparités entre les hommes et les femmes (ségrégation professionnelle, temps partiel, inégalités salariales)

Ségrégation professionnelle

A l'instar de la Région de Bruxelles-Capitale, force est de constater que la ségrégation sur le marché du travail est aussi de mise en Wallonie. Les femmes sont souvent surreprésentées dans les secteurs où il y a moins à gagner. La raison réside dans le fait historique que le travail des femmes a toujours été perçu de façon stéréotypée et moins important sur le plan économique. Cette ségrégation engendre certes des différences salariales notoires au détriment des femmes. Selon l'IEFH, il existe deux pistes potentielles pour contrer cette partie de l'écart salarial : il s'agit, d'un côté, de supprimer la ségrégation et, de l'autre côté, de mieux valoriser, et donc de mieux rémunérer, les métiers typiquement « féminins »[44].

Plus spécifiquement, selon un rapport de recherche de l'IWEPS basé sur une Etude sur la discrimination en Belgique et en Wallonie, paru en janvier 2013[45], il ressort qu'il existe une forte ségrégation sur le marché du travail en fonction du sexe et de la nationalité. Aussi bien en Wallonie que dans les deux autres Régions du pays, les tendances montrent qu'en matière de ségrégation horizontale, les femmes étrangères sont surreprésentées dans le secteur de la culture des céréales et horticulture ou le nettoyage industriel. En revanche, elles sont sous-représentées dans l'administration et l'enseignement.

[43] http://www.femmesprevoyantes.be/SiteCollectionDocuments/analyses/2013/monoparentalite-precarite.pdf

[44] IEFH, L'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique, 2015 - http://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/83%20-%20Rapport%20Ecart%20salarial%202015.pdf

[45] IWEPS, Rapport de recherche, Etude sur la discrimination en Belgique et en Wallonie : analyse des positions sur le marché du travail selon le genre et la nationalité (Nouria Ouali, METICES, ULB et Pasquale Cennicola, METICES ULB, Rapport final 30 mai 2012), N°1, janvier 2013

Temps partiel

Selon l'IWEPS, si, en moyenne, en 2015, 26,4% des salariés wallons travaillent à temps partiel, cette proportion est beaucoup plus importante pour les femmes. En effet**, 44%** des salariées travaillent à temps partiel contre 10% des salariés. Si un pourcentage relativement important de salariées travaillent à temps partiel pour des raisons familiales, elles sont 5,9% à travailler à temps partiel parce qu'elles n'ont pas trouvé un emploi à temps plein, contre 1,8% pour les salariés[46].

Inégalités salariales

Les inégalités salariales sont dues à la ségrégation sectorielle et professionnelle. Et les femmes se retrouvent essentiellement dans des secteurs et des métiers moins valorisés et moins bien rémunérés que les hommes. Le temps partiel joue aussi un rôle majeur dans l'explication de l'écart salarial. Et le fait de travailler à temps partiel a un effet négatif sur la construction du salaire au fil de la vie professionnelle. Sans oublier que les personnes qui travaillent à temps partiel bénéficient moins des avantages extra-légaux (IEFH, 2016).

La Wallonie ne fait pas exception. Les inégalités de revenus demeurent. Pour rappel, en **2005**, en Wallonie, l'écart salarial entre les femmes et les hommes s'élève à **12%** parmi les travailleurs salariés à temps plein et à 26% parmi l'ensemble des travailleurs salariés (temps plein et temps partiel confondus) dans les entreprises d'au moins 10 travailleurs.[47] Et toujours selon les constats de l'IWEPS, un taux de chômage plus élevé, des revenus moyens moins importants, une articulation plus difficile des temps sociaux dans les ménages atypiques et une présence plus importante des femmes parmi les seniors isolés, sont autant de facteurs qui entraînent un risque de pauvreté plus élevé chez elles (18%) que chez les hommes (16%). En effet, les femmes isolées de 65 ans et plus sont particulièrement touchées par cette situation : près de 30% d'entre elles connaissent un risque accru de pauvreté.

[46] IWEPS, Fiches – La Wallonie en chiffres, 2016 - https://www.iweps.be/la-wallonie-en-chiffres

[47] IWEPS, Les facteurs de précarité, Photographie statistique de la situation des femmes et des hommes en Wallonie, 2008

CHAPITRE 3 – CONCLUSIONS

En dépit d'évolutions notoires, il n'en demeure pas moins que les inégalités entre les femmes et les hommes continuent de persister sur le marché du travail en Europe mais aussi en Belgique francophone.

Ces inégalités sur le marché du travail sont liées intrinsèquement aux **inégalités** qui perdurent au niveau de la **répartition des rôles entre les femmes et les hommes** dans la sphère privée. En effet, aujourd'hui, il incombe encore trop souvent aux femmes d'assumer la prise en charge des tâches domestiques et familiales, et plus particulièrement, la prise en charge des enfants, qu'elles soient en situation de ménage ou en situation de monoparentalité (séparation, divorce, etc). Or la maternité peut avoir des effets « pénalisants » pour les femmes dans le cadre de leur trajectoire professionnelle, ce qui n'est pas le cas pour les hommes, la paternité n'affectant pas leur propre parcours professionnel. Que du contraire !

De nombreux indicateurs montrent aussi que l'inégale répartition des rôles entre les femmes et les hommes au sein de la sphère privée a un impact considérable sur **l'accessibilité des femmes au marché du travail**. Ainsi, les femmes auront-elles plus tendance à privilégier un emploi à **temps partiel**.

Les inégalités sur le marché du travail peuvent être renforcées par des **stéréotypes sexistes**, des **discriminations** dont les femmes sont les principales victimes. Ainsi, les femmes sont davantage confrontées à des situations de **ségrégation professionnelle** (horizontale et verticale). Elles se retrouvent dans des professions, des secteurs où les conditions de travail sont difficiles, les rémunérations sont moindres (à titre d'exemple, citons, le secteur des titres services majoritairement investi par les femmes).

Il existe aussi d'importantes **inégalités** au sein des femmes selon leurs **caractéristiques sociodémographiques** telles que le niveau de diplôme, la nationalité.

In fine, s'il apparaît nettement que les femmes **faiblement qualifiées** rencontreront toujours plus de difficultés à s'insérer sur le marché du travail, il ne faut pas non plus perdre de vue que des **carrières plus fragmentées** auront aussi un impact financier non négligeable à long terme pour les femmes et ce en termes de pension (accès moindre à une pension complète). Une situation qui renforcera dès lors la **précarité** des femmes. Sur la base de ces divers constats, le CFFB a donc émis les recommandations suivantes.

CHAPITRE 4 – 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)[48].

- **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.

[48] Nota bene : depuis la parution de la plaquette informative en mars 2016, il convient de signaler qu'une initiative a été lancée sous le nom d'EXPERTALIA en date du 28 octobre 2016 - http://expertalia.be/lancement-du-site-expertaliabe-pour-une-information-plus-diversifi%C3%A9e-et-plus-%C3%A9galitaire

GLOSSAIRE

Ecart salarial

L'écart salarial global est défini comme la différence entre la masse salariale que les femmes auraient dû gagner sur base de leur participation au travail rémunéré et leur masse salariale réelle (IEFH, 2016).

Genre

Le terme « genre » fait référence aux attributs et opportunités économiques, sociaux, politiques et culturels, associés au fait d'être un homme ou une femme. Ainsi, dans la plupart des pays, les hommes et les femmes se différencient par leurs activités, l'accès aux ressources et leur contrôle et la participation à la prise de décisions. Souvent, les femmes, perçues comme un groupe, ont moins accès aux ressources, aux opportunités et au processus décisionnel (Desprez-Bouanchaud et al. 1987,p. 20-21).

Plafond de verre

Obstacle invisible résultant d'un ensemble complexe des structures au sein des organisations à prédominance masculine empêchant les femmes d'accéder à des fonctions supérieures. (100 mots pour l'égalité, Commission européenne, 1998)

Ségrégation professionnelle

La ségrégation professionnelle peut se définir comme la tendance, pour les hommes et les femmes, à exercer des métiers différents. Elle s'apprécie principalement dans la répartition des sexes au sein de chaque profession, mais aussi en fonction des secteurs, des lieux de travail et des types de contrat de travail (Commission Européenne, 2014). Elle comprend deux formes : la ségrégation horizontale et la ségrégation verticale.

Ségrégation verticale

Elle fait référence au fait que les hommes et les femmes occupent des postes avec des niveaux de fonction différents, les 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 niveau (IEFH, 2011).

Ségrégation horizontale

Elle 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. (Couppié et Epiphane, 2006).

Sexe

Le terme « sexe » fait référence aux caractéristiques biologiques et physiologiques qui distinguent les hommes des femmes (WHO, 2009).

Stéréotype

Le stéréotype renvoie à un ensemble de croyances acceptées sans réflexion, collectivement partagé, attribuant une caractéristique simplifiée et exagérée à un groupe d'individus. Il détermine, à un degré plus ou moins élevé, les manières de penser, de sentir et d'agir des personnes. Il s'agit d'une « opinion toute faite », d'une « formule figée, banale », d'un « cliché » (Glossaire du féminisme).

Stéréotype de genre

Les stéréotypes de genre sont des idées préconçues qui assignent aux hommes et aux femmes des caractéristiques arbitraires et des rôles sexués déterminés et limités. Ces stéréotypes peuvent entraver le développement des talents et des capacités naturelles des filles et des garçons, des femmes et des hommes, leurs expériences éducatives et professionnelles ainsi que les possibilités que leur offre la vie en général. (Conseil de l'Europe).

Stéréotype sexiste

Désigne toute représentation (langage attitude ou représentation) péjorative ou partiale (explicite ou implicite) de l'un ou l'autre sexe, tendant à associer des rôles, comportements, caractéristiques, attributs ou produits réducteurs et particuliers, à des personnes attributs ou produits réducteurs et particuliers, à des personnes en fonction de leur sexe, sans égard à leur individualité (Discrimination toi-même, Ministère de la Communauté française de Belgique, 2010).

Taux d'activité

Il correspond au pourcentage de personnes d'âge actif disponibles sur le marché de l'emploi, qu'elles soient en emploi ou au chômage. Un taux d'activité faible par exemple correspond donc à une proportion importante de la population dite « inactive », en d'autres termes, non disponible sur le marché de l'emploi**.**

Taux d'emploi

Il représente le pourcentage de la population d'âge actif qui dispose d'un emploi. Le taux d'emploi va augmenter si l'emploi augmente plus rapidement que la population d'âge actif.

Taux de chômage

Il indique le pourcentage de personnes au chômage (disponibles pour travailler) dans la population active. Le taux de chômage peut baisser dans deux cas de figure très différents : soit du fait d'une augmentation de l'emploi, soit du fait d'une baisse de la population active (résultant par exemple d'un passage de personnes du statut de chômeur vers celui d'inactif) sans effet sur l'emploi. A noter que le taux de chômage peut ainsi varier sans que cela ne s'accompagne d'une modification du taux d'emploi.

Taux de NEET

Le taux de NEET (« Not in Employment, Education or Training ») est le pourcentage de jeunes d'un groupe d'âge donné (les 18-24 ans) qui ne sont ni en emploi, ni aux études ou en formation. Il fournit une mesure alternative aux classiques taux d'emploi, de chômage et d'activité pour lesquels on classe les jeunes poursuivant des études parmi les inactifs. Dans l'indicateur des NEET, un jeune poursuivant des études n'est pas considéré comme inactif (IWEPS, 2016).

Titre-service

Le titre-service vise à favoriser le développement de services et d'emplois de proximité, à créer de l'emploi et à lutter contre le travail au noir. Le titre-service permet aux particuliers de payer à une entreprise agréée des prestations d'aide à domicile de nature ménagère. Ce système est régionalisé depuis le 1er avril 2015 dans le cadre de la VIème réforme de l'Etat (SPF Emploi, Travail et Concertation sociale).

BIBLIOGRAPHIE

Commission européenne, Document de travail des services de la Commission, Rapport 2016 pour la Belgique contenant un bilan approfondi sur la prévention et la correction des déséquilibres macroéconomiques, Bruxelles, 26 février 2016, SWD(2016) 71 final - http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/csr2016/cr2016_belgium_fr.pdf

DARES, La répartition des hommes et des femmes par métiers, DARES Analyses, Décembre 2013, N°079, http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2013-079.pdf

EIGE, Rapport sur l'égalité des genres dans les postes de décision et de responsabilité (décembre 2015)http://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/mh0215090enn.pdf

Eurostat, Communiqué de presse 36/2014 du 07 mars 2014, http://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/5181206/3-07032014-BP-FR.PDF/2d57890e-2fdf-4f51-a764-d9b116461e20?version=1.0

Eurostat, Communiqué de presse 41/2015 du 05 mars 2015 - http://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/6730006/3-05032015-AP-FR.pdf/30c31cc9-66f3-4fe4-b89b-d838eab54a1f

Eurostat, Communiqué de presse 45/2016 du 07 mars 2016 - http://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/7202382/3-07032016-AP-FR.pdf/b6e922f7-c1b8-42b2-afdc-ffa947a1d260

Eurydice, Différences entre les genres en matière de réussite scolaire : étude sur les mesures prises et la situation actuelle en Europe, décembre 2009 - http://eacea.ec.europa.eu/Education/eurydice/documents/thematic_reports/120FR.pdf

CFFB, Glossaire du féminisme, sous la direction de Viviane Teitelbaum et Claire Lafon, Ed. La Muette, Bruxelles, 2014

Conseil Supérieur de l'Emploi, Rapport 2015, Septembre 2015, http://www.emploi.belgique.be/publicationDefault.aspx?id=43631

Fédération Wallonie-Bruxelles, Direction Egalité des chances, http://www.egalite.cfwb.be/index.php?id=lexique&tx_smileglossary_pi1%5Bword%5D=174

IEFH, Femmes au sommet 2012, Rapport 2012, Bruxelles, 2013, http://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/65%20-%20Femmes-au-Sommet_FR.pdf

IEFH, L'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique, Rapport 2016, Bruxelles, 2016, http://igvm-iefh.belgium.be/fr/publications/lecart_salarial_entre_les_femmes_et_les_hommes_en_belgique_rapport_2016
IWEPS, Les facteurs de précarité, Photographie statistique de la situation des femmes et des hommes en Wallonie, 2008

IWEPS, La situation des jeunes en Belgique francophone, Photographie statistique, 2010 - http://www.iweps.be/sites/default/files/FH4.pdf

IWEPS, Rapport de recherche, Etude sur la discrimination en Belgique et en Wallonie : analyse des positions sur le marché du travail selon le genre et la nationalité (Nouria Ouali, METICES, ULB et Pasquale Cennicola, METICES ULB), N°1, janvier 2013, https://www.iweps.be/sites/default/files/rr01.pdf

IWEPS, Les chiffres-clés de la Wallonie, Edition 2016 - http://www.iweps.be/sites/default/files/cc2016_web_light_0.pdf

IWEPS, Fiches – La Wallonie en chiffres, 2016 - https://www.iweps.be/la-wallonie-en-chiffres

Le Forem, Situation du marché de l'emploi wallon, Septembre 2016, https://www.leforem.be/MungoBlobs/958/104/SeriesStatistiquesMde201609.pdf

Observatoire bruxellois de l'Emploi, Les femmes rentrantes : des chercheuses d'emploi en quête de visibilité, Février 2014, http://www.actiris.be/Portals/36/Documents/FR/Focus%20femmes%20rentrantes.pdf

Observatoire bruxellois de l'Emploi, Le marché du travail bruxellois, Données statistiques, Taux d'activité, d'emploi et chômage, www.actiris.be, octobre 2015, http://www.actiris.be/Portals/36/Documents/FR/Taux%20d'activit%C3%A9,%20d'emploi%20et%20de%20ch%C3%B4mage.pdf

Observatoire bruxellois de l'Emploi, L'emploi des femmes bruxelloises : aperçu des inégalités de genre, Avril 2010, http://www.actiris.be/Portals/36/Documents/FR/Focus_emploi_femmes.pdf

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, http://www.observatbru.be/documents/graphics/dossiers/2015-les-femmes-sur-le-march-de-lemploi-en-rbc.pdf

Observatoire de la Santé et du Social de Bruxelles-Capitale (2015), Rapport bruxellois sur l'état de la pauvreté – Femmes, précarités et pauvreté en Région bruxelloise, Commission communautaire commune, http://www.observatbru.be/documents/graphics/rapport-pauvrete/rapport_thematique_2014-part1_tma_prot.pdf

Observatoire de la Santé et du Social de Bruxelles-Capitale (2015), Baromètre social 2015, Rapport bruxellois sur l'état de pauvreté, Bruxelles : Commission communautaire commune, http://www.observatbru.be/documents/graphics/rapport-pauvrete/barometre_social_2015.pdf

Observatoire de la Santé et du Social de Bruxelles-Capitale (2015), Baromètre social 2015, Rapport bruxellois sur l'état de pauvreté, Bruxelles : Commission communautaire commune, http://www.observatbru.be/documents/graphics/rapport-pauvrete/barometre_social_2016_tma-prot.pdf

Valenduc, G., La qualité du travail et de l'emploi des femmes – Focus sur les emplois atypiques, Etude réalisée par la Fondation Travail-Université (FTU) et publiée avec le soutien de la Communauté française, Décembre 2011, http://www.ftu.be/documents/ep/2011_Etude_qualite_emploi_travail_femmes.pdf

Valenduc, G, Les femmes et l'emploi atypique, Etude réalisée par la Fondation Travail-Université (FTU) pour les Femmes CSC, Mars 2012, http://www.ftu-namur.org/fichiers/Femmes_emploi_atypique_CSC.pdf

Valenduc, G., Temps partiel choisi, contraint ou de compromis – Une analyse des données sur les raisons du temps partiel chez les femmes et les hommes, in Note d'éducation permanente de l'ASBL Fondation Travail-Université (FTU), N°2014 – 02, février 2014, www.ftu.be/ep, http://www.ftu.be/documents/ep/2014_02_Temps_partiel.pdf

SPF Economie, Direction générale Statistique et Information économique, Top 100 des professions en Belgique en 2010 (basé sur l'enquête des forces de travail), http://www.csefbw.be/img/membresinfo/227-1.pdf