



**LES FEMMES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL :**  
**COMMENT LE TEMPS PARTIEL ET DES SEGREGATIONS PERSISTANTES**  
**CONTINUENT DE NOURRIR LES INÉGALITÉS DE GENRE**

*Par Roger Herla*



<http://www.larevolutiontranquille.ca/medias/f-leblond-1-g.jpg>

En termes de travail salarié, la situation des femmes a beaucoup évolué depuis cinquante ans. Des transformations majeures ont vu le jour sans que certaines inégalités et discriminations ne disparaissent pour autant. Cette analyse esquisse un portrait du rapport entre les femmes et le travail salarié en Belgique et dans les pays environnants.

Nous espérons contribuer à une prise de recul critique et à une déconstruction des stéréotypes de genre liés au travail par les différentes personnes pour qui l'emploi est un enjeu majeur : en particulier les femmes qui sont confrontées au chômage et aux pressions à la réinsertion socio-professionnelle et les intervenant.e.s qui les accompagnent, dans différents contextes, sur ce chemin sinueux.

## De spectaculaires avancées...

### **a) Féminisation du salariat**

Les luttes des femmes des années 60 et 70 combinées notamment à leur réussite scolaire et à la tertiarisation du marché du travail ont débouché sur leur arrivée massive au sein du salariat. Pour rappel, la tertiarisation correspond à la multiplication des « métiers de services », terme qui « désigne toute activité professionnelle orientée vers la production de biens immatériels plutôt que d'objets tangibles, et impliquant des interactions – directes ou indirectes – entre les salarié·e·s et les bénéficiaires ou destinataires de leur travail ».<sup>1</sup>

Entre 1980 et 2016, le taux d'activité féminine n'a cessé d'augmenter. Et le changement majeur pour les femmes n'est pas tant le travail –puisqu'elles ont toujours travaillé– que le salariat. Celui-ci a progressé en même temps que l'activité féminine rémunérée. Pour les femmes, il a représenté un gain en autonomie économique et familiale par rapport à la situation de « femme de » (commerçant, artisan, agriculteur) qui dominait précédemment.

### **b) Homogénéisation des carrières**

Un deuxième élément est à souligner : il concerne les modifications des comportements des femmes dans leur rapport à l'activité salariée. Et la relative homogénéisation des parcours professionnels entre hommes et femmes qui en découle.

Les femmes, qui ont à la fois accompagné et créé ce renouvellement de l'emploi via le salariat tertiaire ces dernières décennies, sont notamment des mères de familles. Et contrairement aux habitudes en vigueur en Occident lors de la première moitié du 20<sup>e</sup> siècle, les mères n'interrompent plus leur carrière professionnelle pour élever leurs enfants. « La féminisation de la population active est due, dans une large mesure, aux transformations des comportements d'activité des femmes en âge d'avoir et d'élever des enfants »<sup>2</sup>. L'heure est au cumul des rôles de mère et de travailleuse salariée. 87% des mères sont salariées en France et les femmes âgées entre 25 et 49 ans y sont proportionnellement les plus actives. Ce n'est qu'à partir du troisième enfant qu'on observe un basculement : le retrait des mères par rapport au marché du travail.

Ce ne sont d'ailleurs pas seulement les comportements des hommes et des femmes qui se sont rapprochés : les femmes du sud comme du nord de l'Europe ont transformé leur rapport à l'emploi pour privilégier des carrières continues.

<sup>1</sup> Le Feuvre Nicky, Benelli Natalie, et Rey Séverine. « Relationnels, les métiers de service ? », Nouvelles Questions Féministes, vol. vol. 31, no. 2, 2012, pp. 4-12.

<sup>2</sup> Maruani Margaret, « Travail et emploi des femmes », La Découverte, 2017 (5<sup>e</sup> éd), p.15.

## ...sur fond d'inégalités persistantes

### a) Ségrégations

Ces remarquables changements cohabitent cependant avec une stagnation à deux niveaux au moins :

\*On parle de **ségrégation verticale** –ou de plafond de verre- pour désigner les difficultés ou l'impossibilité pour les femmes d'accéder à des postes à responsabilité. Situation qui reste bien réelle même si on observe une évolution non-négligeable depuis les années 1980. Par exemple, en France en 2013, « la probabilité qu'un homme en emploi occupe une profession 'supérieure' plutôt qu'un autre emploi (était) de 1,5 fois celle d'une femme, contre 1,7 fois en 2003 et 2,8 fois en 1982 »<sup>3</sup>.

Cette amélioration reste fragile et n'a rien d'inéluctable comme l'illustre l'exemple de notre Région. En effet, en Wallonie, en 2015, 70% des dirigeants et cadres supérieurs étaient des hommes et les données récentes ne prêtent pas à l'optimisme puisque, alors que la situation se transformait petit à petit, l'iweps a constaté tout récemment que « la présence des femmes dans les postes à responsabilité est en diminution au cours de ces dernières années »<sup>4</sup>. A diplôme et expérience égaux, une femme a donc aujourd'hui encore nettement moins de chance d'accéder à un poste de cadre et encore moins à la direction. Sans même parler de postes à responsabilité, cette assignation plus ou moins tacite à des emplois socialement (et financièrement) moins valorisés que ceux des hommes se reflète également dans le monde scolaire où 95% de femmes enseignent dans le maternel mais moins d'un quart dans le supérieur<sup>5</sup>.

\*La **ségrégation horizontale**, elle, traduit le fait que de nombreux métiers et emplois restent réservés aux femmes... ou aux hommes. « Alors que 48 % de l'ensemble des emplois sont occupés par des femmes en 2013, cette part est de 55 % dans le tertiaire, un peu moins de 30 % dans l'industrie et l'agriculture et guère plus de 10 % dans la construction »<sup>6</sup>.

Cette limitation de la liberté de mouvement et de choix -purement culturelle mais trop souvent considérée comme inévitable car liée à de supposées différences de nature entre hommes et femmes- s'impose en effet également

<sup>3</sup> Claude Minni, « Femmes et hommes sur le marché du travail : les disparités se réduisent mais les emplois occupés restent très différents », DARES-Etudes et statistiques, 2015, disponible à cette adresse <http://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2015-017.pdf> (consulté pour la dernière fois le 8/5/18)

<sup>4</sup> Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique (iweps), Photographie statistique, 7/7/2017.

<sup>5</sup> Poser ces constats ne doit pas nous empêcher, par ailleurs, de critiquer les hiérarchies plus ou moins tacites entre les métiers. Pourquoi le travail d'éducation mené dans l'enseignement primaire, par exemple, devrait-il continuer d'être moins rémunéré que celui des professeurs du secondaire supérieur ?

<sup>6</sup> Amine Chamkhi, Fabien Toutlemonde, « Ségrégation professionnelle et écarts de salaires femmes-hommes », DARES-Etudes et publications, 11/2015, disponible à l'adresse : <http://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2015-082.pdf> (et consulté la dernière fois le 8/05/2018).

aux hommes mais les assignations sont plus marquées et pénalisantes pour les femmes. Ainsi, 53% des femmes exercent dans les 5 secteurs les plus féminisés (le psycho-social, l'enseignement primaire, la fonction publique, le commerce et les services directs aux particuliers comme par exemple l'aide ménagère ou le soin aux personnes) contre 35% des hommes dans les 5 secteurs les plus masculinisés. Et pour illustrer la constance de ces réalités, soulignons que les 6 métiers les plus féminisés en 1962 le restent en 2017<sup>7</sup>. La ségrégation horizontale varie nettement selon les niveaux de diplôme : elle est plus marquée pour les personnes les moins diplômées<sup>8</sup>.

**Il est important de noter que ces deux phénomènes peuvent être renforcés par d'autres facteurs, tel que le temps partiel.** Celui-ci vient ajouter l'enfermement dans un statut professionnel souvent inconfortable et imposé, aux frontières invisibles mais bien réelles qu'imposent les ségrégations verticales et horizontales dont on vient de parler.

### ***b) Temps partiel non-choisi***

**Le temps partiel** s'est développé fortement dans des emplois à la fois peu qualifiés et fortement féminisés : ouvrier.e.s du nettoyage, aide à la personne, caissier.e.s, assistantes maternelles, femmes de ménage : on parle de *bas* ou de *très bas* salaire. Dans les faits, le développement du temps partiel a donc créé des poches de pauvreté féminine. Notamment parce que dans de nombreux cas, le salaire-horaire d'un temps partiel est inférieur à un salaire-horaire à temps plein pour la même tâche. C'est à une véritable dynamique d'appauvrissement et/ou de précarisation des femmes qu'on a assisté avec l'avènement et le développement des formes dominantes de travail à temps partiel depuis les années 1980. Résultat : en Europe aujourd'hui, dans leur grande majorité, **les salarié.e.s pauvres sont des femmes.**

Pour saisir combien cette réalité touche différemment hommes et femmes, un chiffre éloquent suffit : en 2015, le temps partiel concernait 43% des femmes salariées en Belgique contre 10% des hommes<sup>9</sup>.

Bien sûr, ne pas travailler à temps plein peut théoriquement constituer une option intéressante en fonction des époques de vie, des situations personnelles et familiales ainsi que de la présence de services publics adaptés (qui permettent ou non d'assumer une baisse de revenus). Dans les cas où de tels choix sont posés, certain.e.s préfèrent parler de « **travail à temps réduit** »<sup>10</sup>.

Car dans les faits, les études montrent que seuls 22% des femmes - notamment des mères de familles - « choisissent » effectivement de travailler à temps partiel<sup>11</sup>. La majorité des femmes concernées se voient proposer des emplois

<sup>7</sup> Margaret Maruani, op.cit., p.34 et sv.

<sup>8</sup> Claude Minni, op.cit.

<sup>9</sup> Iweps, op. cit.

<sup>10</sup> Maruani Margaret, op. cit., p.85.

<sup>11</sup> Ce choix n'étant jamais libre dans l'absolu puisque se jouant toujours dans un contexte plus ou moins contraignant.

créés comme tels : des emplois partiels. Il s'agit donc de **temps partiel contraint**. Dont les horaires imposent d'ailleurs fort souvent une flexibilité importante de la part des salarié.e.s, comme c'est le cas notamment pour les métiers hyper-féminisés d'aides ménagères, d'employées de l'horeca, de la grande distribution ou du nettoyage. En Belgique, le gouvernement de Charles Michel soutient d'ailleurs la création de flexi-jobs dans plusieurs de ces domaines professionnels<sup>12</sup>. Et les femmes acceptent ces « petits boulots » sous la pression du chômage. En espérant trouver à court terme un emploi à temps plein dont l'horaire soit moins variable et dont la rémunération ne soit pas, elle aussi, partielle. En effet, « une femme qui travaille à temps partiel dans l'industrie et les services marchands, l'enseignement, le secteur de la santé et le secteur socio-culturel gagne en moyenne 17% de moins par heure qu'un homme travaillant à temps plein, 13% de moins qu'une femme travaillant à temps plein et 2% de moins qu'un homme travaillant à temps partiel »<sup>13</sup>.

Ce que rappelle Margaret Maruani, c'est que les différentes configurations de « travail à temps réduit » -telles que la pré-retraite, ou la réduction collective du temps de travail- sont en fait très proches, concrètement, de l'emploi à temps partiel. Pourtant, les différents statuts de l'emploi sont utilisés comme moyen de justifier des niveaux de qualification et donc des rémunérations différentes...pour des jobs équivalents : c'est le cas par exemple quand une caissière en CDI à temps plein est mieux payée à l'heure qu'une collègue à temps partiel. En conclusion, force est de constater que l'emploi à temps partiel « demeure {socialement} une forme d'emploi mineure, spécifiquement féminine (...). Et le temps n'a rien à voir à l'affaire : c'est du statut social d'une forme d'emploi féminine dont il s'agit »<sup>14</sup>.

### **c) Salaires et pensions : des inégalités tenaces**

Les femmes gagnent moins que les hommes même si l'écart entre les revenus des uns et des autres tend à diminuer depuis 50 ans. Les raisons de cette inégalité sont multiples et les recherches dans ce domaine n'ont pas encore tout expliqué. Toutefois, ce qui est clair aujourd'hui, c'est que cette différence de rémunération est liée à la fois :

\* ) au temps partiel non-choisi puisque, comme le démontrent les études, « **l'emploi à temps partiel vient réduire très significativement les possibilités de carrière, de promotion, de meilleure rémunération** et donc de bon niveau quant aux futurs revenus de retraite »<sup>15</sup>

<sup>12</sup> Lire par exemple, sur le site de la rtbf l'interview de Myriam Delmée, vice-présidente du SETca, le Syndicat des employés et cadres de Belgique pour la FGTB :

[https://www.rtbef.be/info/belgique/detail\\_flexi-jobs-dans-le-commerce-les-employeurs-sont-de-nouveau-servis-par-le-gouvernement?id=9669760](https://www.rtbef.be/info/belgique/detail_flexi-jobs-dans-le-commerce-les-employeurs-sont-de-nouveau-servis-par-le-gouvernement?id=9669760) (consulté le 16/5/18).

<sup>13</sup> Hildegard Van Hove, Dietert De Vos, Institut pour l'égalité des femmes et des hommes / Service Public Fédéral *Emploi, travail et concertation sociale*, p.63. Disponible à cette adresse : (dernière consultation le 15/5/18) <http://statbel.fgov.be/sites/default/files/2017-12/Rapport%20Ecart%20salarial%202017.pdf>

<sup>14</sup> Maruani Margaret, op. cit., p.94.

<sup>15</sup> Claire Gavray, « Femmes et hommes : bientôt égaux face à la pension ? », Barricade, 2016, disponible à cette adresse

\*) aux **ségrégations** que nous avons également présentées qui ont notamment pour conséquences :

-que les femmes occupent majoritairement des emplois dans les métiers moins qualifiés, donc moins bien payés ; c'est ce qu'on appelle l'écart salarial interprofessionnel<sup>16</sup>,

-que les femmes occupent la plupart des postes moins rémunérés au sein d'un même métier : c'est « l'écart salarial intraprofessionnel expliqué par la structure de l'emploi par genre au sein de chaque métier »<sup>17</sup> (par exemple un ouvrier qualifié est nettement mieux rémunéré qu'une ouvrière non-qualifiée dans le même domaine).

Cette situation est si ancrée qu'en Europe, les pays où l'emploi des femmes est le plus développé sont en fait ceux où l'écart entre leurs salaires et ceux des hommes sont les plus élevés, « précisément parce que, proportionnellement, les femmes actives peu diplômées, dont les rémunérations sont en moyenne moins élevées, sont les plus nombreuses »<sup>18</sup>.

\*) au fait qu'il existe une discrimination de base, une sorte de résidu tenace du passé : c'est l'écart salarial intraprofessionnel non expliqué. On peut faire l'hypothèse avec Margaret Maruani qu'il est au moins en partie lié au fait qu'une rémunération d'homme a été longtemps évaluée en fonction de la valeur de son travail et des besoins de sa famille ( **salaire familial**) entière tandis que la rémunération de la femme était calculée en partant du principe qu'un homme était de toute façon présent pour la nourrir : son salaire était donc un  **salaire d'appoint** proportionnel à ses besoins personnels, supposés inférieurs à ceux d'un homme<sup>19</sup>. Le développement depuis les années 1980 du temps partiel et par conséquent de rémunérations insuffisantes pour vivre dans la dignité peut être vu comme une façon tacite de maintenir des salaires d'appoint<sup>20</sup>.

*Le Rapport 2017 sur l'écart salarial entre les hommes et les femmes en Belgique*<sup>21</sup> apporte des nuances et compléments d'informations pertinents sur les questions d'inégalités expliquées ou non :

*« La partie expliquée {de l'écart salarial entre femmes et hommes} englobe entre autres la forte influence des différentes positions des hommes et des femmes sur le marché du travail, comme la forte présence des femmes dans des secteurs moins rémunérateurs ou leur plus petite ancienneté sur le marché du travail. Il s'agit de différences qui peuvent être constatées objectivement. Cependant,*

[http://www.barricade.be/sites/default/files/publications/pdf/2016\\_femmes\\_et\\_hommes\\_bientot\\_egaux\\_face\\_a\\_la\\_pension.pdf](http://www.barricade.be/sites/default/files/publications/pdf/2016_femmes_et_hommes_bientot_egaux_face_a_la_pension.pdf) (dernière consultation le 15/5/18).

<sup>16</sup> Amine Chamkhi, Fabien Toutlemonde, op.cit.

<sup>17</sup> Ibid.

<sup>18</sup> Hildegard Van Hove, Dietert De Vos, op.cit., p.67.

<sup>19</sup> Margaret Maruani, op.cit., p.50.

<sup>20</sup> Rachel Silvera, "Retour sur le salaire d'appoint", Document de travail du réseau MAGE (MArché du travail et GENre), 2013. Disponible à cette adresse :

[www.apses.org/IMG/doc/RSSalappoint.doc](http://www.apses.org/IMG/doc/RSSalappoint.doc) (consulté le 18/05/18).

<sup>21</sup> Hildegard Van Hove, Dietert De Vos, op.cit., pp.56-57.

*cela ne signifie pas qu'elles {soient} légitimes : si les jeunes filles sont systématiquement orientées vers des formations présentant moins d'opportunités de travail, ou si les femmes n'ont parfois pas d'autres choix que de travailler à temps partiel ou dans des secteurs moins attrayants, ceci peut expliquer l'écart salarial, mais ça ne le rend pas légitime pour autant. »*

*« (...), la partie expliquée de l'écart salarial contient également des éléments de discrimination. Lorsque, par exemple, une femme, parce qu'elle a des enfants, voit ses chances de promotion réduites (parce qu'on suppose qu'elle est moins disponible) alors qu'un homme voit justement ses chances augmenter (parce que l'on suppose qu'il a atteint une certaine maturité), cela engendre des différences de salaire explicables qui font suite à une discrimination. »*

*« Il reste en outre la partie inexpliquée de l'écart salarial : même en ayant les mêmes caractéristiques que les hommes, les femmes gagnent moins. C'est-à-dire qu'une femme ayant la même ancienneté, le même âge, travaillant dans le même secteur, avec la même profession et le même niveau de diplôme qu'un homme gagnera en moyenne moins que celui-ci »*

Le (non-)choix du temps partiel et les inégalités de salaire ont évidemment des répercussions directes sur les conditions de pension des femmes. D'autres éléments viennent d'ailleurs souvent s'ajouter qui pèsent eux aussi négativement sur les revenus dont elles bénéficient après-carrière : en particulier un taux de chômage plus élevé et les pressions, liées aux stéréotypes de genre, qui poussent les femmes à interrompre plus souvent que les hommes leur carrière pour prendre soin de proches.

Concrètement, en 2017, les femmes représentent deux tiers des 20% de pensionné.e.s vivant sous le seuil de pauvreté<sup>22</sup> et bénéficient en moyenne d'une pension inférieure de 34% à celle d'un homme<sup>23</sup>. Dans le cas de carrières complètes en tant que salarié.es, l'écart de pension moyen atteint actuellement les 40%<sup>24</sup>.

De plus, puisqu'elles cumulent un nombre d'années de travail rémunéré inférieur aux hommes tout en bénéficiant de moindres rémunérations et protections (avantages extra-légaux du type fonds de pension<sup>25</sup>), la prépension constitue

<sup>22</sup> Seuil évalué à 60% du salaire médian en Belgique.

<sup>23</sup> Kim De Witte, « L'écart des pensions entre hommes et femmes et 'les clés de l'émancipation' », étude pour le PVDA (versant flamand du PTB), publiée le 15/03/18. Disponible à cette adresse : <https://ptb.be/articles/l-ecart-des-pensions-entre-hommes-et-femmes-et-les-cles-de-l-emancipation> (consulté le 17/05/18).

<sup>24</sup> Dominique Berns, « Pensions : l'égalité hommes-femmes, qui s'en soucie ? », Le Soir Plus, 28/03/18. Disponible à cette adresse : <http://plus.lesoir.be/148042/article/2018-03-28/pensions-legalite-hommes-femmes-qui-sen-soucie> (consulté le 17/05/18).

<sup>25</sup> « Alors que 45% des hommes ont droit à une pension du deuxième pilier {c'est-à-dire à charge de l'employeur qui épargne pour ses travailleurs.euses}, ce n'est le cas que pour à

plus rarement une option pour les femmes qui se voient contraintes de prolonger leur carrière... dans des métiers dont la pénibilité tarde à être reconnue<sup>26</sup>.

En résumé, « les hommes prennent aujourd’hui souvent leur pension plus rapidement, plus souvent après une carrière complète ou assimilée et dans de meilleures conditions financières que les femmes »<sup>27</sup>.

On perçoit bien, dans ces conditions, l’importance des réformes des pensions menées par les gouvernements fédéraux successifs depuis le début des années 2010. Ayant pour objectif principal et officiel de prendre en compte le « vieillissement de la population » et les transformations de la famille (divorces, cohabitation légale, ...), ces réformes ne s’attaquent que de façon marginale aux inégalités de genre face au travail. Globalement, les mesures prises ou à venir renforcent même les écarts entre riches et pauvres, comme entre hommes et femmes.

C’est pourquoi les luttes sociales en cours dans ce domaine<sup>28</sup> sont si urgentes et pertinentes pour, d’un côté, continuer de privilégier une pension solidaire basée sur la redistribution plutôt que des formules d’épargne individualisées et injustes et, de l’autre, garantir aux personnes les plus vulnérables du point de vue de l’emploi -dont une majorité de femmes- une pension qui protège de la pauvreté.

#### **d) Des inégalités qui se renforcent aussi entre femmes**

Les analyses statistiques wallonne et française se rejoignent également sur un dernier constat important : « *entre femmes l’écart se creuse et les inégalités se renforcent* »<sup>29</sup>. Elles constatent un double mouvement de fond.

D’une part, même si cette dynamique semble actuellement se fragiliser en Wallonie, il y a indéniablement plus de femmes cadres qu’au 20<sup>e</sup> siècle<sup>30</sup>. Celles-là parviennent donc à s’appuyer sur leur réussite scolaire pour bénéficier d’un emploi qualifié et désiré, un certain nombre d’entre elles accédant à des postes

---

peine 18% des femmes. Chez les nouveaux pensionnés, cette inégalité entre sexes reste tout aussi prononcée : les hommes ont droit à une pension du deuxième pilier deux fois plus souvent que les femmes. », Atlas des pensions 2010, SPF Sécurité Sociale, p.87. Disponible à cette adresse : <https://socialsecurity.belgium.be/sites/default/files/atlas-des-pensions-2010-fr.pdf> (consulté le 17/5/18).

<sup>26</sup> L’élargissement de la notion de pénibilité est un des enjeux fondamentaux pour les femmes de la réforme des pensions en train d’être menée en Belgique, comme l’explique par exemple Noémie Emmanuel, « *Une réforme des pensions : à quel prix pour les femmes ?* », Analyse de Vie Féminine, 10/2016. Disponible à cette adresse : [http://www.viefeminine.be/IMG/pdf/2016\\_analyse\\_reforme\\_des\\_pensions.pdf](http://www.viefeminine.be/IMG/pdf/2016_analyse_reforme_des_pensions.pdf) (consulté le 15/5/18).

<sup>27</sup> Claire Gavray, op.cit.

<sup>28</sup> Pascal Lorent, « Réforme des pensions : depuis 2014, toute la palette syndicale y est passée », Le Soir Plus, 16/5/18. Disponible à cette adresse :

<http://plus.lesoir.be/156978/article/2018-05-16/reforme-des-pensions-depuis-2014-toute-la-palette-syndicale-y-est-passee> (consulté le 17/5/18)

<sup>29</sup> Maruani Margaret, op. cit., p.39.

<sup>30</sup> Actuellement, près de 40% des cadres en France sont des femmes (ce qui est loin encore de correspondre à la proportion de diplômées susceptibles d’obtenir ces jobs).



traditionnellement occupés par des hommes. Les ségrégations existent donc mais ne sont pas pour autant complètement figées.

Et d'autre part, comme nous venons de l'aborder avec la problématique du temps partiel, ces vingt dernières années ont vu grandir le nombre de femmes occupant des postes d'exécution déqualifiés et mal rémunérés.

On constate « un écart croissant entre, d'un côté, un marché du travail confortable, avec ses salaires élevés et ses avantages, et, de l'autre côté, les emplois à temps partiel moins intéressants qui offrent également peu de perspectives. Or, dans ce marché du travail à deux vitesses, les femmes sont fortement surreprésentées dans la deuxième catégorie d'emplois. »<sup>31</sup>

Ainsi, en Wallonie en 2015, un tiers des femmes avait un job peu ou pas qualifié. Ce qui mène le fort sérieux Institut Wallon de l'Évaluation, de la Prospective et de la Statistique, qu'on ne peut soupçonner de féminisme enflammé, à des propos teintés d'amertume auxquels nous ne pouvons qu'adhérer.

*« Ces résultats mettent en évidence le poids des inégalités au sein du marché du travail et la persistance du plafond de verre (absence des femmes au sommet de la hiérarchie des entreprises). Peut-on encore raisonnablement se réjouir de la présence toujours plus importante des femmes sur le marché du travail, de la baisse du taux de chômage ces dernières années chez les femmes, de la diminution de la part de femmes inactives en Wallonie... lorsque l'on constate parallèlement que l'insertion des femmes dans l'emploi se fait principalement dans des postes faiblement qualifiés, dans des temps partiels non choisis (pas d'emploi à temps plein offert) et sous contraintes (familiales) et que la présence des femmes dans les postes à responsabilité est en diminution au cours de ces dernières années ? »<sup>32</sup>*

## Conclusion

Nous pensons, dans la lignée d'un féminisme matérialiste<sup>33</sup>, que le travail mérite d'être au cœur de nos critiques du monde social car, d'une part, , il organise la plupart de nos vies plus que toute autre contrainte sociale et, d'autre part, il est un théâtre où se joue une part non-négligeable des rapports de force entre hommes et femmes.

En pointant du doigt les avancées mesurables sur le plan du travail salarié nous voulons rappeler que les luttes intellectuelles et sociales menées ces dernières décennies portent des fruits.

<sup>31</sup> Hildegard Van Hove, Dietert De Vos, op.cit.

<sup>32</sup> Iweps, op. cit.

<sup>33</sup> Lire Roger Herla, « *Apports féministes à la critique du travail* », 05/18, disponible à cette adresse : [http://www.cvfe.be/sites/default/files/doc/ep-2018-2-apports\\_feministes\\_a\\_la\\_critique\\_du\\_travail.pdf](http://www.cvfe.be/sites/default/files/doc/ep-2018-2-apports_feministes_a_la_critique_du_travail.pdf)

Ce constat doit apporter de l'espoir et du courage aux femmes et à ceux qui les accompagnent dans leurs combats et soutiennent leurs revendications actuelles. Car les changements constatés, aussi positifs soient-ils (en termes de mentalité et surtout de possibilités *réelles* de choix), ne sont pas radicaux : on doit évidemment parler d'évolution et non de révolution. Les chiffres et phénomènes présentés plus haut montrent en effet que les inégalités restent bien présentes, les reculs toujours possibles et les sujets de lutte potentielle nombreux. Qui plus est dans un contexte socio-politique plus propice au démantèlement des droits du travail qu'à la protection des travailleuses à temps partiel.

De la diminution de ce temps partiel contraint (et donc d'un partage plus juste du temps de travail salarié global entre hommes et femmes) à la création par l'Etat de places d'accueil de qualité en suffisance pour les enfants et pour les autres personnes dépendantes, en passant par le soutien aux associations qui comme la nôtre forment des femmes à des métiers fortement masculinisés : en matière de revendications et de lutte sociale, nous n'avons que l'embarras du choix.

Les publics de l'éducation permanente et les professionne.le.s qui les entourent ont tout intérêt à accéder à ce type de données et à se les approprier. Elles permettent de mesurer quelles injustices et assignations persistent et, parmi celles-ci, de désigner ses propres priorités en termes de débat, de dénonciation et, en particulier en cette année électorale, de pression sur le monde politique à l'échelon communal... puis de vote.

#### Les femmes sur le marché du travail

**Collectif contre les violences conjugales et l'exclusion** (CVFE asbl) : rue Maghin, 11- 4000 Liège.

**Publications** (analyses et études) : [www.cvfe.be](http://www.cvfe.be)

**Contact** : Roger Herla - [rogerherla@cvfe.be](mailto:rogerherla@cvfe.be) – 0471 60 29 70

*Avec le soutien du Service de l'Education permanente de la Fédération Wallonie-Bruxelles et de la Wallonie.*