



Rapport sur l'écart salarial entre les femmes et les hommes : diagnostic et déterminants

**Bruxelles
22.12.2021**

Tables des matières

1. L'écart salarial en chiffres	6
1.1 La différence entre l'écart salarial en termes de salaire annuel et l'écart salarial en termes de salaire horaire traduit le fait que, sur le marché du travail, le temps de travail des femmes est moins élevé que celui des hommes.....	6
1.2 En ce qui concerne l'écart salarial horaire, la Belgique fait mieux que ses voisins européens.....	7
2. Au-delà de l'écart salarial, les hommes et les femmes sont inégaux devant l'emploi	8
2.1 Le taux d'emploi des femmes a connu une forte augmentation mais reste moins élevé que celui des hommes	8
2.2 Les femmes travaillent beaucoup plus souvent à temps partiel	12
3. Une partie de l'écart salarial reste difficilement explicable et pourrait toujours être le résultat de différences salariales pour un même travail	17
4. Au-delà des inégalités salariales, les principaux ressorts des inégalités hommes-femmes sur le marché du travail se trouvent dans la structuration genrée du marché du travail, les choix de formation et le problème de la conciliation travail-famille	18
4.1 La concentration des femmes dans certains secteurs de l'économie	19
4.2 La concentration des femmes dans certaines professions et la problématique du plafond de verre.....	23
4.3 Les femmes font des choix de formation qui conduisent, en moyenne, à des métiers moins bien valorisés sur le marché du travail	26
4.4 La difficile conciliation travail-famille et l'importance des enfants et autres personnes à charge dans les parcours professionnels des femmes	30
5. Conclusion	35

Listes des tableaux

Tableau 1-1 :	L'écart salarial en Belgique (2008-2018) selon les trois statistiques retenues (fournies par l'IEFH pour les deux premières lignes et par Eurostat pour la troisième)	7
Tableau 1-2 :	L'écart salarial brut horaire dans une perspective internationale, 2010-2019	8
Tableau 2-1 :	Taux d'emploi (des 25-49 ans) selon le sexe et le nombre d'enfants (Belgique, 2019)	10
Tableau 2-2 :	Taux d'emploi et écart salarial en Finlande, Suède, Islande et Norvège en 2018	11
Tableau 2-3 :	Emploi à temps partiel en pourcentage de l'emploi total, par sexe et par âge (Belgique : 2008, 2018 et 2020)	13
Tableau 2-4 :	Pourcentage d'emploi à temps partiel, femmes, hommes, mères et pères de 25 à 49 ans selon le régime de travail et le nombre d'enfant (Belgique, 2019).	15
Tableau 3-1 :	Parties inexpliquée et expliquée de l'écart salarial et décomposition de la partie expliquée de l'écart salarial horaire en 2018	18
Tableau 4-1 :	Nombre de travailleurs salariés par secteur en Belgique en 2019 (pour les entreprises de plus de 10 travailleurs).....	20
Tableau 4-2 :	Salaires brut horaire par secteur en Belgique en 2019 (pour les entreprises de plus de 10 travailleurs).....	21
Tableau 4-3 :	Répartition des travailleuses et travailleurs par secteur (2019)	21
Tableau 4-4 :	Ecart salarial brut horaire par secteur (NACE rev. 2) en Belgique en 2019	22
Tableau 4-5 :	Les métiers principalement masculins ou féminins en Belgique (top 20)	24
Tableau 4-6 :	Ecart salarial brut horaire selon l'âge (Belgique, 2018)	25
Tableau 4-7 :	Pourcentage de femmes managers d'entreprises et de femmes dans les conseils d'administration, Belgique, 2018	25
Tableau 4-8 :	Répartition du « pouvoir économique » entre les hommes et les femmes sur base du « gender equality index » 2020 de l'EIGE (moyennes des données de 2017, 2018 et 2019)	26
Tableau 4-9 :	Décomposition de l'emploi par niveau de qualification et de la population par niveau	27
Tableau 4-10 :	Taux d'emploi en fonction du plus haut niveau d'éducation atteint (Belgique, 2019).....	28
Tableau 4-11 :	Salaires horaires bruts moyens (en euros) selon le niveau d'instruction et écart salarial (2018).....	28
Tableau 4-12 :	Répartition des femmes et des hommes en fonction du choix de filière d'études supérieures en Belgique en 2018.....	29
Tableau 4-13 :	Indicateurs EIGE 2020 de ségrégation dans l'éducation et sur le marché de l'emploi pour le secteur des TIC.....	30
Tableau 4-14 :	Salaires horaires bruts moyens (en euros) en fonction du nombre d'enfants et écart salarial (2018)	31
Tableau 4-15 :	Dépenses nettes à la charge des parents qui utilisent les services de garde d'enfants en pourcentage du salaire moyen, durée du congé de maternité, de paternité et parental et montant des allocations	33
Tableau 4-16 :	Systèmes de garde des enfants de moins de 3 ans (en pourcentage de la population de chaque tranche d'âge)	34
Tableau 4-17 :	Partage des tâches domestiques et de soins sur base des calculs du « gender equality index » 2020 de l'EIGE (données de 2016).	35

Liste des graphiques

Graphique 2-1 : Evolution du taux d'emploi des 15-64 ans en Belgique entre 1996 et 2020.....	9
Graphique 2-2 : Evolution du taux d'emploi des 15-64 ans en équivalent temps-plein en Belgique entre 2010 et 2019	10
Graphique 2-3 : L'emploi à temps partiel des hommes et des femmes de 15 à 64 ans en Belgique en pourcentage de l'emploi total (2000, 2005, 2010, 2015 et 2019)	12
Graphique 2-4 : Temps partiel involontaire en fonction du sexe et de l'âge (Belgique, entre 2008 et 2020).....	14
Graphique 2-5 : Répartition des motivations des femmes et des hommes salariés (15-64 ans) travaillant à temps partiel en Belgique en 2018.....	16

Contexte

Ces dix dernières années, en Belgique, les chiffres relatifs au calcul de l'écart salarial entre les hommes et les femmes sur le marché du travail ont continué d'évoluer dans le bon sens. Le processus de convergence des trajectoires masculines et féminines semble néanmoins ralentir. Par ailleurs, l'écart salarial entre les hommes et les femmes calculé par heure de travail prestée peut cacher d'autres différences structurelles au sein du marché du travail qui nuisent à la cohésion sociale, très importante aux yeux des partenaires sociaux.

En effet, les inégalités entre les hommes et les femmes sur le marché du travail ne se limitent pas à la question des salaires. Dans l'ensemble des pays de l'Union européenne, la participation des femmes au marché du travail continue à être moins élevée que celle des hommes. Les femmes qui travaillent ont aussi tendance à prester moins d'heures, à travailler dans des secteurs moins rémunérateurs et à occuper des postes moins élevés que les hommes. Renforcer la position des femmes sur le marché du travail doit donc passer par d'autres mesures qu'uniquement celles qui visent à réduire la discrimination salariale et à promouvoir l'égalité salariale entre les hommes et les femmes qui exercent un même travail (ou un travail de valeur égale).

Les inégalités entre les hommes et les femmes sur le marché du travail peuvent être appréhendées à travers plusieurs prismes. Dans ce rapport, quand on parle de **l'écart salarial** entre les hommes et les femmes, cela signifie que l'on s'intéresse à la différence de salaire (totale) entre les salaires perçus par les hommes et les femmes. Quand on parle de **d'inégalité salariale**, ce qu'on cible c'est la différence en termes de rémunération salariale entre les hommes et les femmes qui subsiste même quand on a contrôlé pour une série de variables liée à des caractéristiques personnelles des travailleurs et à leur position observable sur le marché du travail. Enfin, le rapport se penche également sur d'autres inégalités telles que le degré différent de participation des hommes et des femmes au marché du travail, l'occupation inégale des postes de management dans les entreprises par les hommes et les femmes.

Il existe aussi plusieurs façons de mesurer les différences de rémunération entre les hommes et les femmes. Dans ce texte, l'accent sera placé sur les salaires et donc pas sur la notion plus large de « revenu ». En d'autres termes, il ne sera pas tenu compte des différences au niveau des sources de revenu autres que les salaires, comme les allocations sociales, le revenu du capital ou le revenu des travailleurs indépendants. Les chiffres présentés ne tiennent pas non plus compte des avantages extra-légaux liés aux contrats de travail¹.

¹ Une étude de 2019 ordonnée par le SPF Sécurité sociale montre cependant qu'il y a aussi des différences entre les avantages extra-légaux perçus par les hommes et par les femmes. 8 des 11 avantages salariaux examinés dans l'étude étaient en effet plus souvent octroyés aux hommes qu'aux femmes (SPF Sécurité sociale, 2019).

1. L'écart salarial en chiffres

1.1 *La différence entre l'écart salarial en termes de salaire annuel et l'écart salarial en termes de salaire horaire traduit le fait que, sur le marché du travail, le temps de travail des femmes est moins élevé que celui des hommes*

Les chiffres relatifs à l'écart salarial sont différents selon les sources et selon la manière de les calculer. Il n'existe donc pas « un » écart salarial. Il importe ici aussi de souligner que l'utilisation de l'écart salarial (indépendamment de la manière dont il est calculé) comme unique indicateur de la position des hommes et des femmes sur le marché du travail est assez limitée. Cet indicateur (l'écart salarial), aussi rigoureux qu'il soit, ne permet pas, en lui-même, de tirer des conclusions sur la place relative des hommes et des femmes sur le marché du travail et des informations et analyses supplémentaires sont nécessaires pour pouvoir l'interpréter avec justesse.

Encadré 1.1 : Les différentes manières de calculer l'écart salarial

Dans son calcul de l'écart salarial, Eurostat s'appuie sur l'Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires (ESS). Cette enquête est menée dans tous les États membres mais elle se limite aux entreprises de plus de 10 travailleurs et aux secteurs B à S (excepté O) de la classification NACE Rev.2. Au niveau européen, les chiffres sont, dans un deuxième temps, harmonisés de manière à les rendre comparables. Eurostat calcule l'écart salarial sur base des salaires horaires bruts moyens des femmes et des hommes et nomme cet indicateur « l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes non ajusté ».

Dans son rapport de 2021 sur l'écart salarial en Belgique, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH), de son côté, établit une distinction entre l'écart salarial non corrigé et corrigé en tenant compte de la durée de travail. Jusqu'il y a peu, l'IEFH s'appuyait aussi sur les chiffres de l'enquête sur la structure et la répartition des salaires, que le Bureau fédéral du plan complétait par des données issues de sources administratives pour les secteurs manquants et pour les entreprises de moins de dix travailleurs. L'IEFH a toutefois développé une nouvelle méthodologie et utilise, depuis 2019, des données administratives établies par l'Office national de la sécurité sociale (ONSS) au lieu des données de l'enquête ESS. L'ancien calcul de l'écart salarial sur la base des salaires horaires bruts issus de l'enquête est remplacé par un calcul sur la base des salaires annuels bruts réels (corrigés pour la durée de travail). Ces deux modifications entraînent une rupture dans la série temporelle. L'écart salarial calculé par l'IEFH est, par ailleurs, sensiblement plus élevé que celui qui est proposé par Eurostat.

Selon l'indicateur calculé par Eurostat, sur l'ensemble de l'économie belge, une femme gagnait, en 2018, en moyenne et par heure de travail prestée 5,8% de moins qu'un homme (données provisoires). En 2010, ce chiffre était de l'ordre de 10,2%, il s'agit donc sur ces dernières années d'une diminution notable de l'écart salarial sur base des salaires horaires même si celui-ci n'a pas diminué en 2017 (Eurostat, 2021)².

² Dans les données (encore provisoires) publiées par Eurostat pour 2019, l'indicateur d'écart salarial est toujours 5,8% en Belgique.

L'écart salarial non corrigé, calculé par l'IEFH, indique la différence entre le salaire annuel brut moyen des femmes et des hommes. Cet écart s'élevait à 23,1% en 2018. L'écart salarial corrigé, lui s'élevait à 9,2% (selon la nouvelle méthode de calcul de l'IEFH) en 2018. Une baisse a été enregistrée par rapport à 2017 (23,4% et 9,4% respectivement voir Tableau 1-1). Cette baisse s'inscrit dans la continuité de la tendance observée ces dix dernières années (et est présente quelle que soit la méthode de calcul de l'écart salarial utilisée).

Tableau 1-1 : L'écart salarial en Belgique (2008-2018) selon les trois statistiques retenues (fournies par l'IEFH pour les deux premières lignes et par Eurostat pour la troisième)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Ecart salarial corrigé (IEFH)	11.0%	11.0%	9.8%	9.7%	8.6%	8.0%	10.7%	10.4%	9.9%	9.4%	9.2%
Ecart salarial non-corrigé (IEFH)	23.0%	23.0%	22.8%	22.0%	21.8%	20.9%	24.3%	24.0%	23.7%	23.4%	23.1%
Ecart salarial brut horaire (Eurostat)	10.2%	10.1%	10.2%	9.4%	8.3%	7.5%	6.6%	6.4%	6.0%	5.8%	5.8%

Note : Pour les chiffres fournis for l'IEFH (lignes 1 et 2), rupture dans la série temporelle entre 2013 et 2014 : correction pour la durée de travail sur base des ETP à partir de 2014.

Source : IEFH, sur base de l'enquête sur la structure et la répartition des salaires et de données administratives, pour les chiffres jusqu'à 2013 (compris); IEFH, sur base des données administratives de l'ONSS pour les chiffres à partir de 2014. Eurostat pour l'écart salarial brut horaire (indicateur calculé à partir des données collectées dans le cadre de l'enquête sur la structure et la répartition des salaires, harmonisées pour permettre une comparaison internationale).

Contrairement à l'écart salarial corrigé, l'écart salarial non corrigé ne prend pas en considération les différences de genre au niveau du temps de travail presté. Au fil des années, l'écart salarial calculé sur base des salaires horaires diminue plus fortement que celui basé sur les salaires annuels. La différence entre les deux indicateurs est essentiellement due au fait que les femmes travaillent beaucoup plus souvent à temps partiel que les hommes.

1.2 En ce qui concerne l'écart salarial horaire, la Belgique fait mieux que ses voisins européens

Pour une comparaison avec nos voisins européens, il faut se référer aux chiffres publiés par Eurostat qui couvrent un champ plus restreint que ceux de l'IEFH pour la Belgique. Rappelons que les chiffres d'Eurostat sont basés sur des données d'enquêtes réalisées auprès d'entreprises de plus de 10 travailleurs des différents secteurs économiques à l'exception des secteurs A, O, T et U. Ces données ont toutefois l'avantage d'être harmonisées pour permettre les comparaisons entre pays.

Tableau 1-2 : L'écart salarial brut horaire dans une perspective internationale, 2010-2019

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019 (p)
UE-28	17,1	17,1	17,4	16,8	16,6	16,4	16,1	15,7	15,3	/
Belgique	10,2	9,4	8,3	7,5	6,6	6,4	6,0	5,8	5,8	5,8
Allemagne	22,3	22,4	22,7	22,1	22,3	21,8	21,1	20,4	20,1	19,2
France	15,6	15,7	15,6	15,5	15,5	15,6	15,9	16,3	16,7	16,5
Pays-Bas	17,8	18,6	17,6	16,6	16,2	16,1	15,6	15,1	14,7	14,6

Note : données non disponibles pour 2019 pour l'UE-28, données provisoires pour 2019 pour la Belgique, l'Allemagne, la France et les Pays-Bas.

Source : Eurostat (2020) sur base de l'enquête sur la structure et la répartition des salaires

On voit sur le Tableau 1-2 que l'écart salarial horaire est depuis un certain temps significativement inférieur en Belgique par rapport à celui observé dans les pays voisins. L'Allemagne est le moins bon élève de la classe, avec un écart salarial de 20.1%. Il peut en outre être noté que l'écart salarial en Allemagne, et dans une moindre mesure en France (où il a même augmenté), reste relativement stable au fil du temps, alors qu'il a connu une baisse conséquente depuis 2010 aux Pays-Bas (-17.8%) et surtout en Belgique (-43.1%).

2. Au-delà de l'écart salarial, les hommes et les femmes sont inégaux devant l'emploi

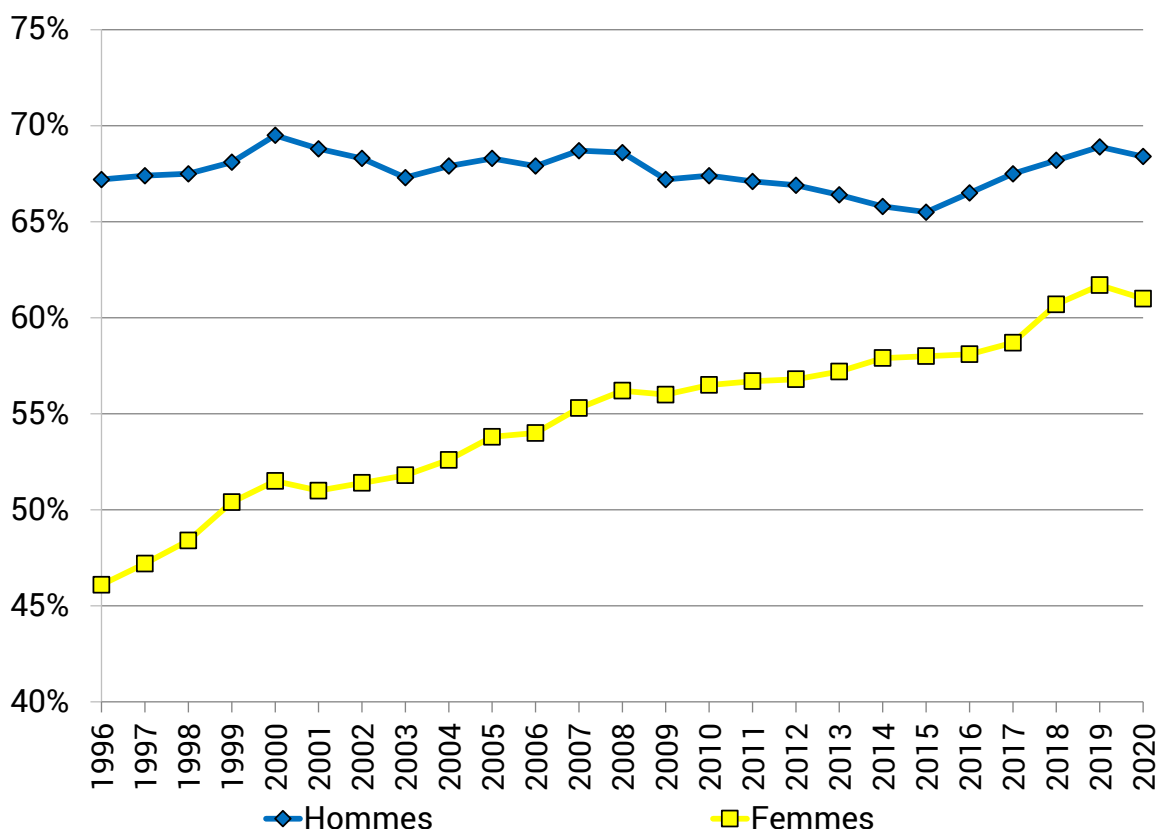
2.1 Le taux d'emploi des femmes a connu une forte augmentation mais reste moins élevé que celui des hommes

Il est important de replacer la question de l'écart salarial entre les hommes et les femmes au sein d'un contexte où, historiquement, les femmes sont moins présentes que les hommes sur le marché du travail et disposent donc moins souvent d'un revenu du travail que les hommes. Dès lors, la question de la vulnérabilité financière des femmes doit être comprise dans un contexte où les femmes sont moins actives que les hommes sur le marché du travail.

Comme on peut le voir dans le Graphique 2-1 ci-dessous, le taux d'emploi des femmes en Belgique est passé de 45,6% en 1996 à 56,5% en 2010 et 61,7% en 2019. Le taux d'emploi des hommes est, quant à lui, resté plus stable. Il se situe à 66,8% en 1996, à 67,4% en 2010 et à 68,9% en 2019 (Eurostat, 2021). L'écart entre le taux d'emploi des hommes et des femmes a donc significativement diminué : alors que la différence était de 21,2 points de pourcentage en 1996, elle est réduite à 10,9 points de pourcentage en 2010 et 7,2 points de pourcentage en 2019. Selon le Conseil Supérieur de l'Emploi (CSE), les différents facteurs qui ont contribué à la résorption de l'écart entre le taux d'emploi des hommes et celui des femmes sont, du côté de la demande, l'expansion du secteur des services (les femmes étant traditionnellement plus largement représentées dans l'enseignement, les soins de santé et le commerce et l'HoReCa) et, du côté de l'offre, les investissements consentis dans des systèmes de garde d'enfants abordables (couplés à la baisse du nombre moyen d'enfants par femme), la progression du niveau d'éducation des femmes et le relèvement progressif de l'âge de la pension chez les femmes (qui a contribué à l'augmentation du taux d'activité à un âge plus avancé)³ (CSE, 2019 : p.26).

³ L'arrêté royal du 23 décembre 1996 a fixé comme principe général l'alignement de l'âge de la pension pour les hommes et les femmes. Jusque-là, l'âge de la pension était de 60 ans pour les femmes. Le relèvement a été réalisé par paliers tous les 3 ans, passant à 61 ans en 1997, 62 ans en 2000, etc... pour atteindre 65 ans en 2009.

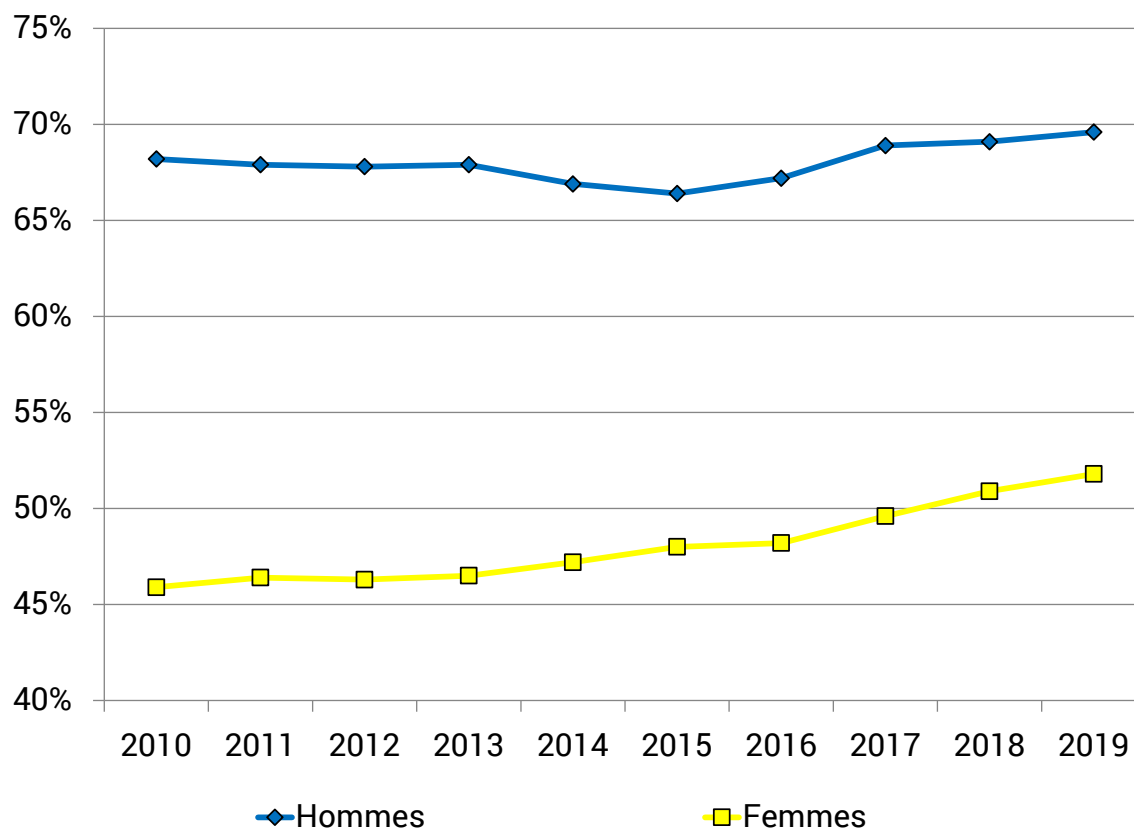
Graphique 2-1 : Evolution du taux d'emploi des 15-64 ans en Belgique entre 1996 et 2020



Source : EUROSTAT, 2021, rupture dans la série temporelle en 1999, 2001, 2005, 2011 et 2017

Note : Le taux d'emploi de la population totale est calculé en divisant le nombre de personnes âgées de 15 à 64 ans ayant un emploi par la population totale de la même tranche d'âge. Le taux d'emploi des hommes/femmes est calculé en divisant le nombre d'hommes/femmes âgés de 15 à 64 ans ayant un emploi par le nombre total d'hommes/femmes de la même tranche d'âge. Cet indicateur est dérivé de l'enquête communautaire sur les forces de travail (EFT).

Si on compare le taux d'emploi des femmes entre 2010 et 2019 (voir Graphique 2-2, ci-dessous), en équivalent temps plein (ETP - selon les données de l'OCDE) il est passé de 46,4% (2010) à 51,8% (2019). Le taux d'emploi en ETP pour les hommes était de 68,2% en 2010 et de 69,6% en 2019. La plus grande différence entre les taux d'emploi des hommes et des femmes quand ils sont calculés en ETP plutôt qu'en terme de participation au marché du travail est un indicateur du fait que les femmes, quand elles travaillent, prestent souvent moins d'heures que les hommes.

Graphique 2-2 : Evolution du taux d'emploi des 15-64 ans en équivalent temps-plein en Belgique entre 2010 et 2019

Source : OCDE (2021).

Note: Le taux d'emploi à équivalent temps-plein est calculé à partir du taux d'emploi des 15-64 ans, multiplié par les heures hebdomadaires moyennes habituelles par personne avec emploi, et divisé par 40.

Cette implication différenciée des hommes et des femmes sur le marché du travail serait en grande partie due à la répartition encore souvent inégale des tâches de soin et d'administration domestique entre les deux sexes. En effet, si on regarde le Tableau 2-1 ci-dessous, on peut par exemple observer que le taux d'emploi des pères est nettement plus élevé que celui des hommes sans enfants alors que ce n'est pas nécessairement le cas pour les mères. Le fait d'avoir des enfants semble en tout cas avoir un impact différent sur la participation au marché du travail selon qu'on soit un homme ou une femme.

Tableau 2-1 : Taux d'emploi (des 25-49 ans) selon le sexe et le nombre d'enfants (Belgique, 2019)

	0 enfant	1 enfant	2 enfants	3 enfants (ou +)
Femmes	79%	78%	81%	61%
Hommes	80%	90%	92%	86%

Source : STATBEL (2021)

D'après le modèle élaboré par le CSE dans son rapport de 2019 qui calcule la probabilité pour un individu entre 25 et 54 ans d'être actif sur le marché du travail (c'est à dire être en emploi ou chômeur au sens du BIT) en fonction des variables disponibles dans les micro-données des enquêtes sur les forces de travail (par rapport à un individu de référence qui a 42 ans, est moyennement éduqué, est né dans l'UE et habite seul en Flandre), le poids de la charge de famille est le facteur significatif qui est le plus différent entre les hommes et les femmes. « Pour les femmes, le fait d'avoir des enfants de moins de 6 ans diminue très significativement la probabilité de décider de participer au marché du

travail. Ainsi, si le ménage comporte deux enfants dans cette classe d'âge, l'écart par rapport à une femme qui n'a pas de charge de famille est de 10 points. Comme attendu, l'effet est moins important pour les enfants entre 6 et 14 ans (3 points) et moindre encore lorsque les enfants sont plus âgés (2 points). Tous ces effets sont statistiquement significatifs. » (CSE, 2019 : p. 37-38).⁴ Pour les hommes, par contre, la charge de famille n'a pas d'effet significatif sur la décision de participer au marché du travail.

D'après l'IEFH (2021), si on analyse la situation au niveau européen, on observe une certaine corrélation entre le taux d'emploi des femmes et l'écart salarial. Les pays qui ont des écarts salariaux plus petits que la Belgique (comme l'Italie (4,7%) et la Roumanie (3,3%) en 2019) ont également des taux de participation des femmes au marché du travail relativement faibles (50,1% en Italie et 56,8% en Roumanie) et le schéma traditionnel de répartition genrée des rôles y est aussi encore fortement présent. Les pays où de nombreuses femmes sont actives sur le plan professionnel ont paradoxalement souvent des écarts salariaux plus élevés, précisément parce que, proportionnellement, les femmes actives peu diplômées, dont les rémunérations sont en moyenne moins élevées, sont plus nombreuses. Dans le tableau 2-2 ci-dessous, on peut voir que les pays habituellement considérés comme champions en termes d'égalité des genres connaissent des taux d'emploi des femmes nettement plus élevés, avec des écarts en termes de rémunérations plus élevés aussi (par rapport à la Belgique, par exemple). En termes de taux d'emploi des femmes, la Belgique fait moins bien que les pays limitrophes et moins bien aussi que la moyenne de l'EU-28 qui se situe à 63,3%.

Tableau 2-2 : Taux d'emploi et écart salarial en Finlande, Suède, Islande et Norvège en 2018

	Finlande	Suède	Islande	Norvège	France	Allemagne	Pays-Bas	Belgique
Taux d'emploi des femmes	70.6%	75.9%	82.5%	72.6%	61.9%	72.1%	72.8%	60.7%
Ecart salarial brut horaire	16.9%	12.1%	13.8%	13.2%	16.7%	20.1%	14.7%	5.8%

Source : Eurostat (2021)

L'objectif de réduction de la vulnérabilité (que chacun et chacune puisse avoir accès à un emploi et au revenu lié), peut donc potentiellement entrer en conflit avec l'objectif d'égalité salariale entre les hommes et les femmes dans certains contextes. En Belgique, l'augmentation du taux d'emploi des femmes n'a pas, à ce jour, mené à une augmentation de l'écart salarial (IEFH, 2021). D'après l'IEFH (2021) cela peut être dû au niveau d'instruction élevé des plus jeunes générations de femmes dans notre pays. Il n'est par contre pas exclu qu'une forte augmentation du taux d'emploi des femmes (nécessaire si on veut atteindre l'objectif du gouvernement de 80% de taux d'emploi en 2030) ait pour effet une augmentation sur l'écart salarial (aussi bien annuel (non-corrigé) qu'horaire (corrigé)) sans que cela soit du -dans les faits- à une détérioration de la position des femmes sur le marché du travail.

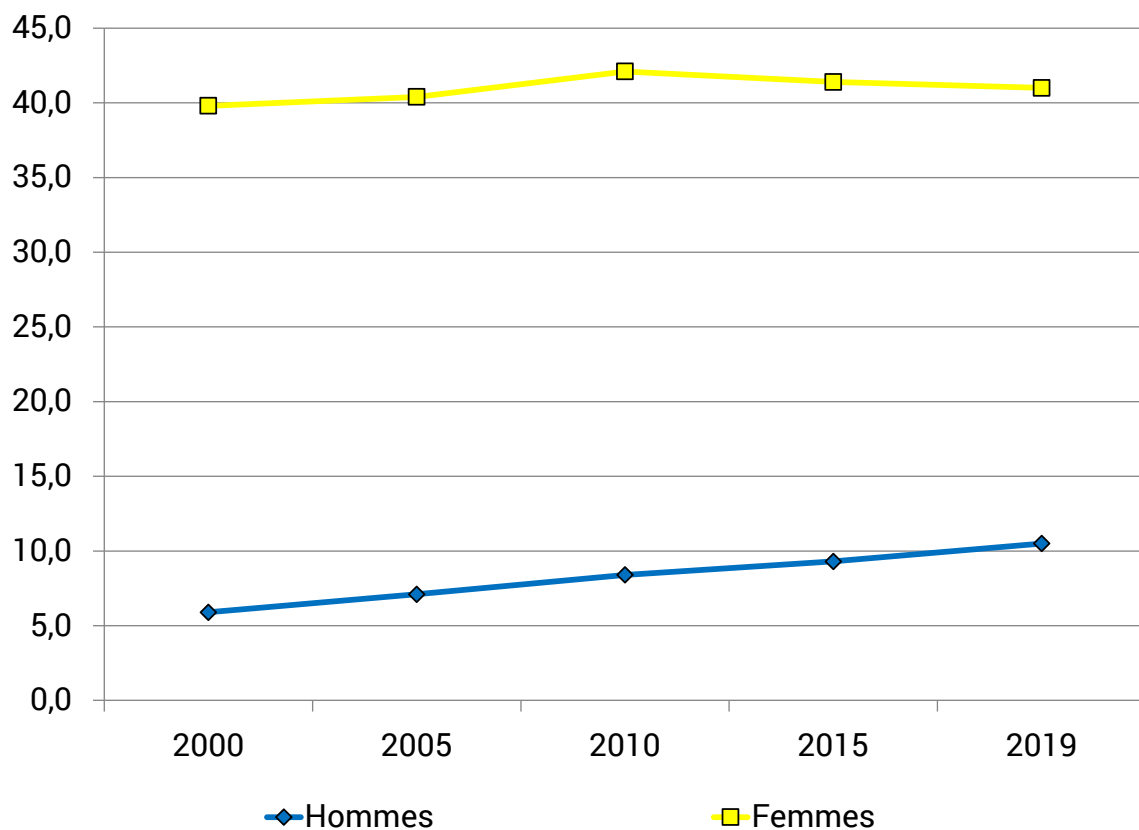
⁴ Le CSE émet les réserves suivantes par rapport à leur modèle : « Nous estimons ici la probabilité d'être actif pour un individu entre 25 et 54 ans en fonction des variables disponibles dans les micro-données des enquêtes sur les forces de travail. On s'intéresse ici à la marge extensive: la décision est de participer au marché du travail ou non. Nous ne modélisons pas ici l'offre de travail en termes de nombre d'heures. Nous ne tenons pas non plus compte que certaines personnes peuvent décider d'être inactives car le nombre d'heures qu'elles peuvent offrir ne rencontre pas de demande sur le marché du travail » (CSE, 2019 :35).

Alors que les premiers travaux académiques sur les inégalités de genre sur le marché du travail se concentraient principalement sur le rôle du capital humain et de la discrimination pour expliquer les écarts de rémunération, la disparition des différences entre les sexes en termes de niveau d'instruction⁵ et la mise en œuvre de politiques de lutte contre la discrimination suggère en effet que les facteurs permettant d'expliquer les écarts qui subsistent est en grande partie ailleurs.

2.2 Les femmes travaillent beaucoup plus souvent à temps partiel

Le travail à temps partiel a pris de plus en plus d'ampleur, en Europe, ces 30 dernières années. Dans le graphique ci-dessous on peut voir à quel point le travail à temps partiel est une réalité qui, en Belgique, concerne le travail des femmes et beaucoup moins celui des hommes. Au cours des deux dernières décennies, le travail à temps partiel a cependant augmenté tant chez les femmes que chez les hommes. Proportionnellement, l'augmentation du travail à temps partiel est même beaucoup plus nette chez les hommes. En effet, en comparaison avec l'an 2000, le travail à temps partiel a presque doublé chez les hommes et est passé de 5,9% en 2000 à 10,5% en 2019. Chez les femmes, par contre, le temps partiel n'a augmenté que de 3% (1,2 point de pourcentage) en passant de 39,8% à 41% et reste globalement assez stable.

Graphique 2-3 : L'emploi à temps partiel des hommes et des femmes de 15 à 64 ans en Belgique en pourcentage de l'emploi total (2000, 2005, 2010, 2015 et 2019)



Source : Eurostat (2021)

⁵ En 2020, par exemple, 55,5% des femmes âgées de 30 à 34 ans avaient un diplôme de l'enseignement supérieur contre 40,2% des hommes (Statbel, 2021).

Avec les données recueillies par Statbel dans le cadre de l'enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires et grâce aux calculs de l'IEFH (2021), on peut comparer l'écart salarial entre les hommes et les femmes selon qu'ils ou elles travaillent à temps plein ou à temps partiel. Le salaire horaire des personnes qui travaillent à temps partiel est, en moyenne, plus faible que celui des personnes qui travaillent à temps plein. En 2018, l'écart salarial (brut horaire) entre les hommes et les femmes à temps partiel, n'était que de 2% et celui entre les hommes et les femmes à temps plein s'élevait à 4%. Par contre, l'écart salarial entre les femmes à temps partiel et celles qui travaillaient à temps plein était de 16% et l'écart salarial entre les femmes à temps partiel et les hommes à temps plein s'élevait lui jusqu'à 19%.

En comparaison avec 2014 où l'IEFH, comme en 2018, a travaillé avec une enquête élargie (c'est-à-dire qu'en plus de l'industrie et des services marchands, les secteurs de l'enseignement, des soins de santé et du socio-culturel sont inclus dans l'enquête), la différence de salaire entre les travailleurs à temps partiel et les travailleurs à temps plein s'est creusée, tant pour les femmes que pour les hommes. Seul l'écart salarial entre les femmes et les hommes travaillant à temps plein a diminué de 5 à 4% (IEFH, 2021).

Comme le souligne une étude de la Banque Nationale de Belgique (2019), la probabilité qu'une personne (homme ou femme) travaille à temps partiel dépend fortement de son âge. On peut voir dans le Tableau 2-3 ci-dessous que le travail à temps partiel reste élevé pour les femmes à travers toutes les tranches d'âges (depuis 2008), alors que pour les hommes il a tendance à diminuer considérablement avec l'âge. En 2020, par exemple, le pourcentage de travail à temps partiel passe de 24,6% pour la tranche d'âge 15-24 ans à 7,6% pour les 25-49 ans (une diminution de près de 70%) et remonte un peu (jusqu'à 13,3%) au-delà de 50 ans.

Tableau 2-3 : Emploi à temps partiel en pourcentage de l'emploi total, par sexe et par âge (Belgique : 2008, 2018 et 2020)

	2008			2018			2020		
	15 à 24 ans	25 à 49 ans	50 à 64 ans	15 à 24 ans	25 à 49 ans	50 à 64 ans	15 à 24 ans	25 à 49 ans	50 à 64 ans
Femmes	31.9	39.3	49.9	48.5	36.8	48.7	50.2	35.7	47.6
Hommes	11.5	5.1	13.1	24.4	7	12.9	24.6	7.6	13.3

Donnée manquante pour les hommes de 14 à 25 ans en 2019.

Source : EUROSTAT, 2021

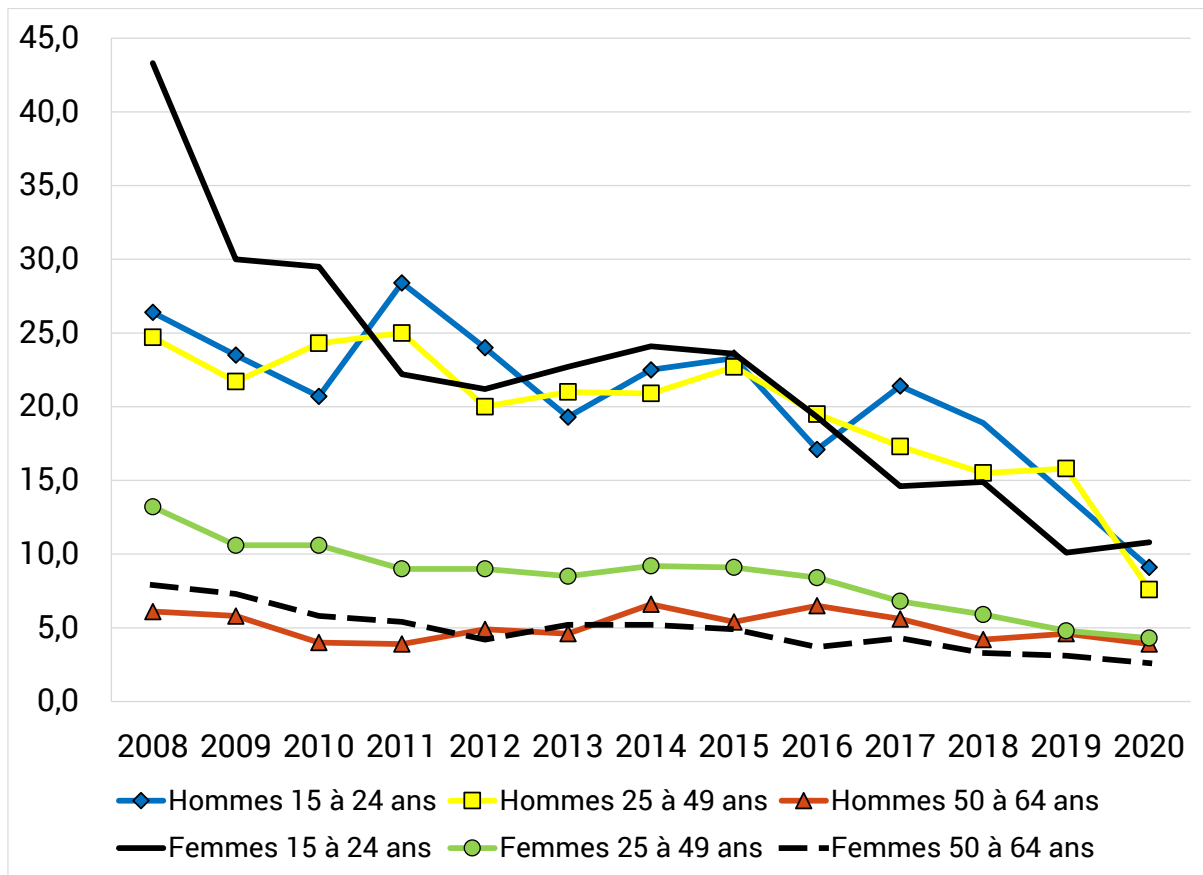
Pour les travailleurs en dessous de 25 ans, en 2018, la probabilité de travailler à temps partiel s'élevait à 24% (BNB, 2019). Travailler à temps partiel permet en effet, par exemple, de combiner un travail rémunéré avec la poursuite d'études. Pourtant, comme on le voit dans le Graphique 2-4 ci-dessous, c'est aussi parmi les 15-24 ans que les personnes travaillant à temps partiel le font le plus souvent de manière involontaire. Chez les personnes entre 60 et 64 ans, à l'inverse, le travail à temps partiel est très majoritairement volontaire (cette situation est probablement liée à l'existence d'un certain nombre de mesures qui permettent aux gens de réduire leur temps de travail vers la fin de leur carrière). Par ailleurs, sept personnes sur dix qui décident de continuer à exercer une activité rémunérée après 65 ans, le font à temps partiel (Ibid.). Le temps partiel involontaire concerne proportionnellement plus les hommes que les femmes mais, en terme absolu, ces derniers ne représentent qu'un petit pourcentage des travailleurs à temps partiel.

L'indicateur statistique du temps partiel involontaire utilisé par Eurostat prend en compte uniquement les personnes qui se déclarent dans l'impossibilité de trouver un emploi à temps plein (11^{ème} item dans le graphique 2-5). Il s'agit d'un indicateur et on ne peut pas pour autant en déduire que les autres travailleurs qui travaillent à temps partiel le font de manière totalement volontaire. En effet, cette

forme d'emploi est, pour un certain nombre de femmes et d'hommes, le seul choix possible dans un contexte familial, économique et professionnel déterminé (IWEPS, 2018 ; OCDE, 2010). Le fait qu'une plus grande proportion de femmes travaille à temps partiel contribue aussi aux inégalités de revenus et de retraites⁶ entre les hommes et les femmes. Il y a souvent moins de possibilités de formation et de promotion dans l'emploi à temps partiel. Finalement, il comporte un risque plus élevé de tomber en dessous du seuil de pauvreté, en particulier dans le cas des parents isolés (BNB, 2019).

En comparaison avec les pays limitrophes, le temps partiel involontaire, en Belgique, reste un phénomène relativement restreint. En effet, en 2019, le pourcentage de temps partiels involontaires s'élevait à 23,6% pour l'Europe des 28, 37,9% pour la France, 9,2% pour l'Allemagne, 5,8% pour la Belgique et 5,4% pour le Pays-Bas.

Graphique 2-4 : Temps partiel involontaire en fonction du sexe et de l'âge (Belgique, entre 2008 et 2020)



Source : EUROSTAT, 2021

Note : Donnée manquante pour les hommes de 14 à 25 ans en 2019.

⁶ La pension de retraite est proportionnelle à la carrière et à la rémunération moyenne sur toute une carrière (à quelques exceptions près). Si une personne ne travaille pas pendant quelques années, ou si elle travaille à temps partiel, elle cotise moins et gagne moins d'argent, elle aura donc aussi droit à une pension de retraite moins élevée.

Il y a plusieurs facteurs qui expliquent la prédominance des femmes au sein des travailleurs à temps-partiel. Premièrement, les femmes continuent de passer plus de temps à s'occuper des enfants et des tâches domestiques que les hommes. Deuxièmement, dans un contexte où les places d'accueil pour les enfants de moins de 2 ans et demi sont parfois rares et financièrement peu abordables, il est très souvent plus avantageux financièrement pour la femme (au sein d'un ménage) de réduire son temps de travail, et donc son salaire, car les hommes gagnent en moyenne plus que les femmes. Enfin, les emplois à temps partiel sont aussi plus courants dans certaines branches ou secteurs de l'économie où les femmes sont fortement représentées (Banque Nationale de Belgique, 2019 ; Martinez-Garcia et al., 2020).

Il existe aussi d'importantes différences entre le travail à temps partiel des femmes et des hommes au niveau des raisons qui poussent à opter pour un temps partiel. On peut par exemple voir dans le tableau ci-dessous que le travail à temps partiel chez les femmes augmente avec le nombre d'enfants (surtout après la naissance d'un premier enfant) alors qu'il diminue plutôt chez les hommes (voir Tableau 2-4).

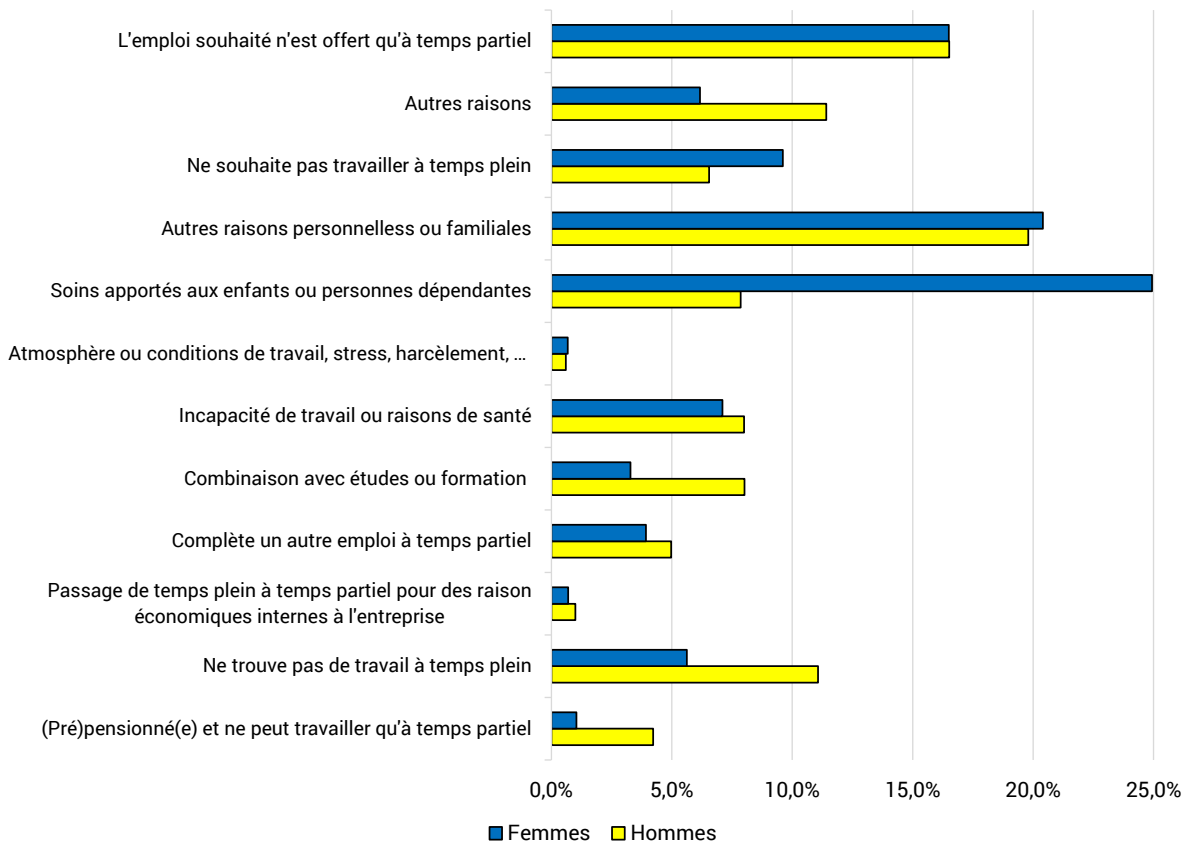
Tableau 2-4: Pourcentage d'emploi à temps partiel, femmes, hommes, mères et pères de 25 à 49 ans selon le régime de travail et le nombre d'enfant (Belgique, 2019).

	Pas d'enfant	1 enfant	2 enfants	3 enfants (ou +)
Femmes	24,40%	42,30%	47,80%	51,2%
Hommes	8,90%	6,30%	5,90%	7,70%

Source : Eurostat (2021)

D'après les données de Statbel (enquête sur les forces de travail), 45,3% des femmes disent travailler à temps-partiel pour des raisons liées à des contraintes familiales ou à la combinaison vie professionnelle et vie privée, contre 27,7% pour les hommes (voir Graphique 2-5). Par rapport à 2014, ce pourcentage a cependant diminué chez les femmes (49% en 2014) alors qu'il a augmenté chez les hommes (23% en 2014). De plus, les soins apportés aux enfants ou à toute autre personne dépendante sont beaucoup plus souvent cités par les femmes que par les hommes.

Graphique 2-5 : Répartition des motivations des femmes et des hommes salariés (15-64 ans) travaillant à temps partiel en Belgique en 2018



Source : Statbel, enquête sur la répartition des forces de travail 2018

L'augmentation des contrats à temps partiel est une bonne nouvelle pour le taux d'emploi global (le travail à temps partiel a fortement contribué à l'implication croissante des femmes sur le marché du travail) et il peut également, dans certains cas, contribuer à améliorer l'équilibre entre vie-privée et vie-professionnelle. Cependant, dans une enquête réalisée par l'Université Libre de Bruxelles en 2019 sur le caractère (in)volontaire du temps partiel féminin (Martinez-Garcia et al. 2020), les chercheurs mettent en garde que certains temps partiels -caractérisés par du travail en soirée ou le week-end- sont justement peu compatibles avec la gestion de la vie privée (et familiale, en particulier).

3. Une partie de l'écart salarial reste difficilement explicable et pourrait toujours être le résultat de différences salariales pour un même travail

L'écart salarial moyen résulte en partie de différences entre les caractéristiques des travailleurs masculins et féminins, tels que l'âge, le secteur d'activité, etc. Pour mieux comprendre l'écart salarial, il peut être utile de comparer les salaires toutes choses étant égales par ailleurs, c'est-à-dire en tenant compte des caractéristiques des travailleurs de manière à comparer des situations les plus semblables possibles.

Encadré 3.1 : Comparer l'écart salarial entre les hommes et les femmes en tenant compte de leurs principales caractéristiques observables

La comparaison statistique entre deux groupes est généralement effectuée au moyen d'une décomposition Oaxaca-Blinder. Celle-ci fonctionne selon le principe suivant : une équation de régression est calculée séparément pour les hommes et pour les femmes avec comme variable dépendante le salaire annuel brut et comme variable indépendante des caractéristiques qui peuvent être des facteurs explicatifs de la différence de salaire entre hommes et femmes (tels que le niveau de formation, le secteur ou le type de ménage). La différence au niveau des facteurs observés (p.ex. les femmes travaillent en moyenne plus souvent dans un secteur donné) est appelée partie « expliquée » de la comparaison. Ce qui reste est appelé la partie « inexpliquée » et résulte de facteurs qui échappent à l'observation (c'est-à-dire qui ne sont pas inclus dans l'équation de régression) ou d'une possible discrimination au détriment des travailleuses.

Selon l'IEFH dans son rapport de 2021, le fait que les différences salariales puissent s'expliquer ne signifie pas qu'elles sont légitimes. Qu'il y ait en moyenne moins de femmes dans les fonctions de management, par exemple, peut expliquer en partie l'écart salarial, mais le fait que les femmes soient moins bien représentées à ces postes reste une forme d'inégalité sur le marché du travail. Si les femmes subissent un impact négatif sur leur carrière en ayant des enfants, alors que c'est le contraire pour les hommes, c'est aussi problématique même si c'est explicable. 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 d'instruction qu'un homme gagnera toujours, en moyenne, moins que celui-ci (IEFH, 2021).

Le rapport de l'IEFH sur l'écart salarial comporte une décomposition Oaxaca-Blinder par laquelle on tente d'expliquer l'écart salarial horaire brut sur la base de douze variables subdivisées en trois groupes: la ségrégation sur le marché du travail, des caractéristiques pertinentes dans le cadre du travail, et des caractéristiques personnelles du travailleur (IEFH, 2017 :52).

Au Tableau 3-1, l'écart salarial est décomposé en fonction de diverses caractéristiques. Selon le dernier rapport de l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes sur l'écart salarial (IEFH, 2021), la différence de salaire brut entre les hommes et les femmes s'élevait en 2018 à 1,75 euro par heure en moyenne, soit 8,3% du salaire horaire moyen d'un homme. 0,86 euro, soit environ la moitié (49,4%) de l'écart salarial total, est imputable à des différences sur le plan de la répartition différenciée des hommes et des femmes sur le marché du travail, de caractéristiques pertinentes dans le cadre du travail et de caractéristiques personnelles. 0,89 euro (50,6%) ne peut pas être expliqué sur la base des caractéristiques reprises dans la décomposition. Il n'est cependant pas exclu que d'autres caractéristiques pour lesquelles aucune donnée n'a pu être incluse dans la comparaison puissent néanmoins jouer un rôle à cet égard. Il est aussi possible qu'une femme ayant exactement les mêmes caractéristiques gagne toujours, en moyenne, moins qu'un homme.

Tableau 3-1 : Parties inexpliquée et expliquée de l'écart salarial et décomposition de la partie expliquée de l'écart salarial horaire en 2018⁷

Partie inexpliquée de l'écart salarial		50.6%
Partie expliquée de l'écart salarial		49.4%
Répartition sur le marché du travail	Profession	17.1%
	Secteur	14.6%
	Type de contrat (à durée indéterminée ou temporaire)	4.9%
	Durée de travail (temps plein ou partiel)	7.3%
	Région de travail	-2.4%
	Type de contrôle économique et financier	4.9%
	Total ségrégation	46.4%
Caractéristiques individuelles du travailleur pertinentes dans le cadre du travail	Niveau d'instruction	12.2%
	Expérience professionnelle (ancienneté totale estimée)	12.2%
	Ancienneté dans l'entreprise	7.3%
	Total caractéristiques individuelles du travailleur pertinentes dans le cadre du travail	31.7%
Caractéristiques personnelles du travailleur	Etat civil (marié ou pas)	2.4%
	Type de ménage (présence ou non d'enfant(s))	14.6%
	Nationalité	4.9%
	Total caractéristiques personnelles du travailleur	21.9%

Sources : Statbel, Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires et Registre national. Calculs IEFH 2021. Note : Les pourcentage des variables présentées sont des pourcentages de la partie expliquée de l'écart salarial et non pas de l'écart salarial total.

4. Au-delà des inégalités salariales, les principaux ressorts des inégalités hommes-femmes sur le marché du travail se trouvent dans la structuration genrée du marché du travail, les choix de formation et le problème de la conciliation travail-famille

La décomposition opérée par l'IEFH pour comparer les salaires des hommes et des femmes met en avant que 46,4% de l'écart salarial « expliqué » peut être imputé à des caractéristiques liées à la position des femmes et des hommes sur le marché du travail (ce qu'on appelle dans la littérature académique la « ségrégation horizontale »). 31,7% (26 cents) s'explique par des caractéristiques pertinentes dans le cadre du travail et les 21,9% restants (l'équivalent de 18 cents) s'expliquent par des caractéristiques personnelles du travailleur.

Parmi les caractéristiques regroupées sous le libellé « répartition sur le marché du travail », ce sont surtout la profession et le secteur d'activité qui semblent jouer un rôle important. Les femmes exercent généralement des professions moins lucratives et sont plus souvent actives dans des secteurs moins rémunérateurs.

Selon l'IEFH, dans son dernier rapport (2021), s'agissant des caractéristiques pertinentes dans le cadre du travail, il est à noter que le niveau de formation explique une partie de l'écart salarial, et ce alors que, aujourd'hui, les femmes sont plus nombreuses que les hommes à disposer d'un diplôme de

⁷ La variable « type de contrôle économique et financier » indique si et dans quelle mesure il existe une forme de participation des autorités dans l'entreprise (IEFH, 2021)

l'enseignement supérieur, sauf au-delà de 60 ans⁸. La variable niveau d'éducation ne donne néanmoins pas d'information sur les filières éducatives choisies et les choix de spécialisation. Cet effet de différences d'orientation au sein de l'enseignement des hommes et des femmes est, par contre, sans doute reflété (au moins en partie) dans l'effet sectoriel puisque le choix des filières éducatives a une influence sur les secteurs d'activité que les travailleurs vont intégrer. Dans l'enseignement secondaire comme dans l'enseignement supérieur, les trajectoires suivies par les hommes mènent, en moyenne, à des emplois mieux rémunérés sur le marché du travail (IEFH, 2021).

En termes d'expérience professionnelle, les femmes ont en moyenne des carrières plus courtes que les hommes. Les congés dits thématiques (congé parental, congé pour assistance médicale et congé pour soins palliatifs) sont dans une grande majorité des cas (69%) pris par les femmes (ONEM, 2017 :p.110)⁹.

Le type de ménage (le statut relationnel et le fait d'avoir ou non des enfants) est le facteur le plus important expliquant l'écart salarial parmi les caractéristiques personnelles du travailleur. À cet égard, il est à noter que les hommes en couple avec enfant(s) appartiennent aux catégories de revenus élevés, tandis que chez les femmes, ce sont justement les isolées sans enfant qui en font partie. Encore une fois, la perception des rôles au sein des ménages semble avoir des conséquences pour les positions sur le marché du travail (IEFH, 2021).

4.1 La concentration des femmes dans certains secteurs de l'économie

Comme l'a montré la décomposition de l'écart salarial entre parties expliquées et non expliquées, une grande partie des différences salariales entre les femmes et les hommes est à attribuer à la répartition genrée des travailleurs sur le marché du travail. En d'autres mots, l'inégalité de salaire est souvent une question d'inégalités liées au travail : dans certains secteurs, les salaires sont plus élevés que dans d'autres, certaines professions sont plus rémunératrices, le personnel dirigeant gagne plus que le personnel exécutif et les salaires sont souvent plus hauts dans les entreprises de plus grande taille (IEFH,2021). Comme nous allons le détailler, les femmes sont fréquemment sur-représentées là où les salaires sont, en moyenne, plus faibles. En effet, les progrès en matière de participation des femmes sur le marché du travail n'ont pas conduit à des changements substantiels dans les schémas d'emploi traditionnels. Par exemple, dans l'Union européenne, environ 30% de toutes les femmes employées travaillent dans des activités de soin comme l'éducation, la santé et l'action sociale, contre 8% des hommes. A l'inverse, d'autres secteurs et professions restent dominés par les hommes (comme les secteurs des technologies, de l'information et de la communication (TIC), par exemple).

⁸ Il est important de préciser ici que dans l'enquête sur les salaires (dont la population statistique est constituée aux salariés qui travaillent dans des entreprises avec au moins 10 travailleurs et dont l'activité économique relève des sections NACE de B à S (-O)) sur laquelle est basée la décomposition de l'écart salarial présentée ici on observe encore une différence dans le niveau d'enseignement des femmes et des hommes. Les femmes sont légèrement surreprésentées dans les catégories enseignement secondaire et les bacheliers (respectivement 47% et 22% des femmes et 45% et 21% des hommes), tandis que les hommes sont clairement surreprésentés dans la catégorie enseignement supérieur – master (17% des femmes et 21% des hommes) en 2018.

⁹ La variable analysée dans la décomposition ci-avant est toutefois « l'expérience professionnelle potentielle », qui est calculée sur base de l'âge des travailleurs, puisqu'on ne dispose pas d'informations sur l'expérience de travail réelle. Étant donné que la participation au marché du travail est plus élevée chez les femmes âgées de 30 à 35 ans que chez les femmes âgées de 55 à 59 ans, l'âge moyen - et par conséquent « l'expérience potentielle » des femmes sur le marché du travail - est inférieur à celui des hommes, ce qui se traduit par un salaire moyen inférieur pour les femmes.

Les tableaux suivants (Tableau 4-1, Tableau 4-2 et Tableau 4-3) montrent la manière dont les hommes et les femmes sont répartis par secteurs (classification NACE rev. 2) dans l'économie belge ainsi que les différences de niveau de rémunération par secteur.

Tableau 4-1 : Pourcentage de salariés et salariées par secteur en Belgique en 2019 (pour les entreprises de plus de 10 travailleurs)

Secteur	Femmes	Hommes
Agriculture, sylviculture et pêche (A)	32,4%	67,6%
Industrie manufacturière, industries extractives, production et distribution d'énergie, d'eau et gestion des déchets (BCDE)	23.6%	76,4%
Construction (F)	8.6%	91,4%
Commerce de gros et de détail, transports, hôtels et restaurants (GHI)	38,8%	61,2%
Information et communication (J)	22.8%	77.2%
Activités financières et d'assurance (K)	46.1%	53.9%
Activités immobilières (L)	37%	63%
Activités spécialisées, scientifiques et techniques et activités de services administratifs et de soutien (MN)	50%	50%
Administration publique, défense et enseignement (OP)	58.5%	41.5%
Santé humaine et action sociale (Q)	78.8%	21.2%
Autres activités de services (RST)	53.8%	46.2%

Source : Statbel (2020), calculs CCE

Tableau 4-2 : Salaire brut horaire par secteur en Belgique en 2019 (pour les entreprises de plus de 10 travailleurs)

Secteur	Salaire brut horaire
Agriculture, sylviculture et pêche (A)	13.2
Industrie manufacturière, industries extractives, production et distribution d'énergie, d'eau et gestion des déchets (BCDE)	34.0
Construction (F)	27.4
Commerce de gros et de détail, transports, hôtels et restaurants (GHI)	27.7
Information et communication (J)	39.7
Activités financières et d'assurance (K)	44.8
Activités immobilières (L)	27.4
Activités spécialisées, scientifiques et techniques et activités de services administratifs et de soutien (MN)	26.6
Administration publique, défense et enseignement (OP)	31.3
Santé humaine et action sociale (Q)	28.6
Autres activités de services (RST)	21.9

Source : Eurostat(2020), calculs CCE

Tableau 4-3 : Répartition des travailleuses et travailleurs par secteur (2019)

Secteur	Répartition des travailleuses et travailleurs	
	Répartition des travailleuses (femmes)	Répartition des travailleurs (hommes)
Agriculture, sylviculture et pêche (A)	0,63%	1,08%
Industrie manufacturière, industries extractives, production et distribution d'énergie, d'eau et gestion des déchets (BCDE)	7,03%	18,83%
Construction (F)	1,38%	12,16%
Commerce de gros et de détail, transports, hôtels et restaurants (GHI)	19,86%	25,92%
Information et communication (J)	1,80%	5,05%
Activités financières et d'assurance (K)	2,98%	2,88%
Activités immobilières (L)	0,79%	0,88%
Activités spécialisées, scientifiques et techniques et activités de services administratifs et de soutien (MN)	13,57%	11,24%
Administration publique, défense et enseignement (OP)	22,21%	13,05%
Santé humaine et action sociale (Q)	25,07%	5,58%
Autres activités de services (RST)	4,68%	3,33%
TOTAL	100%	100%

Source : Statbel (2020), calculs CCE

A la lecture de ces tableaux on voit que, en 2019, au niveau de l'économie belge, 11,81% des femmes travaillaient dans les trois secteurs les mieux rémunérés, tandis que 23,76% des hommes travaillaient dans les trois secteurs les mieux rémunérés. Inversement, 18,88% des femmes travaillaient dans les trois secteurs les moins bien rémunérés alors que, pour les hommes, ce chiffre s'élevait à 15,65%.

Selon les données d'Eurostat (2020)¹⁰, l'écart salarial brut horaire varie également fortement en fonction des secteurs. Dans le secteur de l'information et de la communication, par exemple, il est presque deux fois plus élevé que pour l'ensemble des entreprises.

Tableau 4-4 : Ecart salarial brut horaire par secteur (NACE rev. 2) en Belgique en 2019

Secteur	Ecart salarial (brut horaire)
Total	5,8
Industries extractives	-3,3
Industrie manufacturière	10,4
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	5,9
Production et distribution d'eau; assainissement, gestion des déchets et dépollution	11,8
Construction	7,2
Commerce; réparation de véhicules automobiles et de motocycles	10
Transports et entreposage	3,4
Hébergement et restauration	3,1
Information et communication	11
Activités financières et d'assurance	6,6
Activités immobilières	9,9
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	5,2
Activités de services administratifs et de soutien	8,4
Enseignement	5
Santé humaine et action sociale	2,3
Arts, spectacles et activités récréatives	0,5
Autres activités de services	4

Source : Eurostat (2021)

¹⁰ L'IEFH publie également un tableau qui donne un aperçu 77 branches sectorielles de l'industrie et des services marchands, de l'enseignement, des soins de santé et du secteur socio-culturel par rapport aux salaires horaires bruts moyens des femmes et des hommes travaillant à temps plein (en euros) ; à l'écart salarial ; au nombre de travailleurs employés à temps plein dans le secteur ; et à la part des femmes dans le secteur et les fonctions dirigeantes ; au taux de travail à temps partiel des femmes et des hommes ; et à la différence entre les hauts et les bas salaires (l'écart entre le 5ème et le 85ème percentile de salaire). Les données concernent les employé-e-s à temps plein et à temps partiel dans l'industrie et les services marchands, l'enseignement, les soins de santé et le secteur socioculturel, dans les entreprises d'au moins 10 travailleurs en 2018.

4.2 La concentration des femmes dans certaines professions et la problématique du plafond de verre

En janvier 2021, le Parlement européen soulignait que les femmes restaient sous-représentées dans les secteurs et les postes de décision bien rémunérés, qu'elles occupaient plus souvent des emplois pour lesquels elles étaient surqualifiées et que, dans l'Union européenne, une femme sur cinq qui travaillait appartenait au groupe des salaires les plus bas, contre un homme sur dix (Parlement européen, le 21 janvier 2021). En effet, les hommes et les femmes ne travaillent pas seulement plus souvent dans certains secteurs, ils se concentrent également souvent dans certaines professions.

Dans son rapport de 2021 sur l'écart salarial entre les hommes et les femmes, l'IEFH montre que l'écart salarial est le plus important chez les spécialistes de la santé (23,2%), les commerçants et les vendeurs, les spécialistes en gestion et administration d'entreprises et les conducteurs de machines et d'installations fixes (respectivement 14,1% et 13,4%). Le plus petit écart s'observe chez les conducteurs de véhicules et d'engins lourds de levage et de manœuvre avec 0,3% et chez les métiers qualifiés du bâtiment et assimilés avec 0,8% (les femmes sont par ailleurs très peu présentes dans ces métiers).

Le tableau ci-dessous (Tableau 4-5) liste les métiers les plus uniforme d'un point de vue du genre en Belgique en 2019. Les femmes sont majoritaires parmi le personnel administratif, le personnel de service et de vente, les professions intellectuelles, scientifiques et artistiques ainsi que les professions élémentaires (aides ménagères,...). Elles ne représentent par contre qu'une infime partie des ouvriers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat, des conducteurs d'installations et de machines, et des ouvriers de l'assemblage, des agriculteurs et des ouvriers qualifiés de l'agriculture ou des professions militaires. Comme les secteurs à dominance féminine, les métiers où les femmes sont majoritaires sont souvent peu rémunérateurs. Par exemple, en 2018, en Belgique, les gardes d'enfants constituaient la profession la moins bien rémunérée du pays, avec un salaire mensuel brut de 2.317 euros (contre 3.627 euros pour l'ensemble des travailleurs occupés à temps plein dans le secteur privé en Belgique) (Statbel, 2018).

Tableau 4-5 : Les métiers principalement masculins ou féminins en Belgique (top 20)

Proportion de femmes (en % du total)	2019	Proportion d'hommes (en % du total)	2019
Esthéticiennes et assimilés	>99%	Mécaniciens et ajusteurs d'appareils électriques	>99%
Sages-femmes	>99%	Constructeurs en béton armé, maçons ragréeurs et assimilés	>99%
Aides-soignantes à domicile	98,0%	Conducteurs d'engins de terrassement et de matériels similaires	>99%
Gardes d'enfants	97,9%	Tôliers-chaudronniers	>99%
Secrétaires médicales	97,3%	Mécaniciens et réparateurs en électronique	>99%
Aides de ménage à domicile	97,1%	Plâtriers	>99%
Educatrices de la petite enfance	95,4%	Poseurs de revêtements de sol et carreleurs	>99%
Aides-enseignantes	94,7%	Techniciens en électronique	>99%
Personnel infirmier (niveau intermédiaire)	91,8%	Manœuvres du bâtiment	>99%
Audiologistes et logopèdes	91,4%	Couvreurs et zingueurs	99,8%
Spécialistes de la santé non classés ailleurs	91,2%	Pompiers	99,0%
Aides-soignantes en institution	91,1%	Electriciens du bâtiment et assimilés	98,9%
Secrétaires (fonctions générales)	90,8%	Maçons	98,9%
Laveuses et repasseuses de linge à la main	89,9%	Conducteurs de grues, d'engins de levage divers et de matériels similaires	98,9%
Techniciennes et assistantes pharmaciennes et préparatrices en pharmacie	87,6%	Plombiers et tuyauteurs	98,7%
Cadres infirmières	86,6%	Charpentiers en bois et menuisiers du bâtiment	98,5%
Secrétaires d'administration et secrétaires exécutives	85,6%	Mécaniciens et réparateurs de véhicules à moteur	98,3%
Psychologues	83,1%	Soudeurs et oxycoupeurs	98,2%
Coiffeuses	81,7%	Mécaniciens et réparateurs de machines agricoles et industrielles	98,0%
Institutrices, enseignement primaire	81,5%	Ouvriers polyvalents du bâtiment (y compris entrepreneurs de construction qui travaillent sur le chantier)	97,7%

Source : Statbel, enquête sur les forces de travail (2019)

En plus d'être concentrées dans certains secteurs et certaines professions, les carrières des femmes sont plus souvent « non-linéaires » et interrompues (souvent pour des raisons de soins à d'autres personnes dépendantes). En effet, beaucoup d'études (par exemple Aisenbrey et Bruckner 2008; Cha et Weeden 2014 et Blau et Kahn 2017) montrent qu'alors que les jeunes femmes ont, en début de carrière, des positions souvent proches de leurs homologues masculins, les écarts tendent à se creuser par la suite. Et cela reste vrai même pour les plus diplômées (Gavray, 2003). Ces mêmes études parlent de « l'emploi des femmes » et des « carrières des hommes » et pointent l'influence du premier emploi et de la mobilité dans la construction des carrières des hommes et des femmes (Gavray, 2006 ; Bass, 2015). Les différences en termes d'écart salarial (brut horaire) entre les hommes et les femmes en fonction de l'âge (voir tableau 4-6, ci-dessous) semblent appuyer cette hypothèse que les femmes ont surtout plus de mal que les hommes à construire une carrière rémunératrice (d'autant plus que cela fait longtemps maintenant que les femmes sont au moins aussi diplômées que les hommes).

Tableau 4-6: Ecart salarial brut horaire selon l'âge (Belgique, 2018)

<25 ans	25-34 ans	35-44 ans	45-54 ans	55-64 ans
-2,8	0,5	5,2	6,9	15,3

Source : Eurostat (2021)

L'OCDE (dans son rapport sur les perspectives de l'emploi en 2018), pointe également l'importance des transitions liées à l'emploi. En effet, elles ont un effet positif sur la croissance du revenu, en particulier pour les travailleurs jeunes. La mobilité entre emplois au début de la vie active a des effets particulièrement importants sur la croissance des salaires : elle permet en outre aux travailleurs de trouver un emploi correspondant mieux à leur profil, ce qui leur ouvre des perspectives de progression de carrière. Par conséquent, la moindre mobilité entre emplois qui caractérise les femmes en début de carrière, en particulier au moment de la naissance des enfants, contribue également à creuser l'écart de revenus du travail, initialement modeste, entre les sexes (OCDE, 2018).

Pour finir, on peut également noter que, en 2018, en Belgique, les femmes constituaient plus ou moins un tiers des dirigeantes d'entreprises ainsi que des membres des conseils d'administration des sociétés cotées en bourse (contre 10% en 2010)¹¹.

Tableau 4-7 : Pourcentage de femmes managers d'entreprises et de femmes dans les conseils d'administration, Belgique, 2018

	2018
Femmes dirigeantes d'entreprises	35,30%
Femmes dans les CA des plus grandes sociétés cotées en bourse	32,00%

Source : IEFH (2021), EIGE (2020)

Dans le cadre des calculs qui sous-tendent la publication de son « gender equality index » l'institut européen pour l'égalité des genres (EIGE) publie un score d'égalité de « pouvoir économique » qui permet une comparaison entre pays européens. La Belgique se classe à la 15^{ème} place (sur 28) avec un score qui se situe en dessous la moyenne européenne.

¹¹ La dernière étude « Femmes au sommet » de l'IEFH, qui donnait une image plus complète des femmes managers et dirigeantes d'entreprises au sein de l'économie belge date de 2012 et est basée sur des chiffres de 2011. Aucune actualisation de cette étude n'est planifiée pour le moment.

Tableau 4-8 : Répartition du « pouvoir économique » entre les hommes et les femmes sur base du « gender equality index » 2020 de l'EIGE (moyennes des données de 2017, 2018 et 2019)

	Score EIGE (2020) par rapport à l'égalité entre les hommes et les femmes en terme de « pouvoir économique »	% de femmes dans les CA des plus grandes entreprises cotées en bourse (conseils de surveillance ou de direction)	% de femmes dans les CA des banques centrales
France	84,6	43,8%	45,5%
Suède	71,7	36,4%	35,3%
Finlande	59,2	33,7%	27,0%
Allemagne	56,5	32,9%	25,0%
Danemark	56	29,5%	27,1%
EU-28	46,8	26,6%	22,1%
Pays-Bas	45,9	31,1%	15,4%
Belgique	41,8	32,1%	10,6%

Source : EIGE (2020)

Selon les données de Statbel pour 2019, 664 512 PME actives en Belgique étaient dirigées par des hommes contre 229.830 par des femmes. Il s'agit donc respectivement de 65,9% et 22,8% des PME du pays. En particulier dans le domaine des start-ups digitales et des entreprises actives dans des domaines liés au digital, encore trop peu de femmes se lancent dans la création d'entreprises. L'environnement très masculin du financement des entreprises et les stéréotypes masculins liés à l'entrepreneuriat sont souvent pointés comme les principaux obstacles à l'entrepreneuriat féminin dans ce domaine. A l'échelle européenne, seulement 7% des spécialistes indépendants en TIC qui emploient au moins une personne sont des femmes (alors que si on prend en compte l'ensemble des secteurs de l'économie, ce chiffre monte à 27%). La différence entre les hommes et les femmes dans les start-ups et les investissements en capital-risque est également importante. D'après le EU Startup Monitor de 2018, seulement 17 % des personnes qui démarrent une start-up sont des femmes. Les analyses de l'OCDE, par ailleurs, montrent que les start-ups dirigées par des femmes reçoivent, en moyenne, 23% moins de financement que les start-ups dirigées par des hommes (EIGE's gender equality index, 2020:79).

4.3 Les femmes font des choix de formation qui conduisent, en moyenne, à des métiers moins bien valorisés sur le marché du travail

La répartition sectorielle et professionnelle inégale des femmes et des hommes sur le marché du travail trouve sa source dans des trajectoires de formation qui sont déjà fort genrées. Malgré que les femmes soient aujourd'hui, en moyenne, plus diplômées que les hommes, elles ont tendance à choisir des filières moins rémunératrices. La ségrégation horizontale dans l'éducation est soulignée dans la nouvelle stratégie 2020-2025 de l'UE pour l'égalité entre les hommes et les femmes, qui insiste sur la nécessité de répondre au problème de la différence de choix, entre les genres, dans les matières d'études et les carrières qui en découlent (EIGE, 2020).

Aujourd'hui, les femmes sont plus nombreuses que les hommes à disposer d'un diplôme de l'enseignement supérieur, sauf au-delà de 60 ans, tranche d'âge pour laquelle les hommes diplômés de l'enseignement supérieur sont légèrement sur-représentés. D'après les données de Statbel, en Belgique, en 2018, 55,2 % des femmes âgées de 30 à 34 ans étaient titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur, contre seulement 39,8 % des hommes de la même tranche d'âge.

Le tableau ci-dessous (Tableau 4-9) permet de visualiser l'évolution des hommes et des femmes en termes de niveau d'éducation et de qualification ces trente dernières années.

Tableau 4-9 : Décomposition de l'emploi par niveau de qualification et de la population par niveau d'éducation selon le genre (en pourcentage du total correspondant, 20-64 ans)

Niveau d'éducation		Faiblement diplômé	Moyennement diplômé	Hautement diplômé
Femmes	1992	49%	31%	20%
	2019	19%	37%	44%
Hommes	1992	46%	34%	20%
	2019	22%	43%	35%
Niveau de qualification		Faiblement qualifié	Moyennement qualifié	Hautement qualifié
Femmes	1993	11%	49%	40%
	2019	13%	37%	50%
Hommes	1993	8%	56%	36%
	2019	7%	47%	46%

Source : Statbel. Calculs CSE (2020)

Au sein de la population, le niveau d'éducation des femmes a effectivement augmenté plus rapidement que celui des hommes. Le recul de la part de femmes peu diplômées a été plus important, tout comme la hausse de la proportion des femmes hautement diplômées. En termes d'emploi par qualification, on constate également des disparités, certes plus faibles que celles observées en termes d'éducation. Si les tendances sont communes aux deux genres (stabilisation de la proportion de postes peu qualifiés, recul des postes moyennement qualifiés au profit des postes hautement qualifiés), les niveaux divergent. En d'autres termes, on retrouve deux fois plus de femmes occupées dans des fonctions peu qualifiées que d'hommes, alors qu'elles sont en moyenne plus diplômées. Comme nous l'avons vu au point précédent de cette note, cette situation résulte en partie de la spécialisation des femmes dans certaines branches d'activité, comme la santé et l'action sociale, où la proportion d'emplois faiblement qualifiés est importante (Conseil Supérieur de l'Emploi, 2020).

Les différences en termes de taux d'emploi par rapport au niveau d'éducation, entre les hommes et les femmes, et entre les femmes elles-mêmes, semble par ailleurs indiquer que nous faisons, de plus en plus, face à un marché du travail « à deux vitesses ». Alors que de plus en plus de femmes bénéficient aujourd'hui des avancées faites en matière d'égalité hommes-femmes et jouissent de conditions de travail favorables, il existe encore sur le marché du travail, des groupes de femmes vulnérables (voir tableau 4-10)¹². C'est d'ailleurs parmi le groupe avec le niveau d'éducation le plus bas que la différence de taux d'emploi entre les hommes et les femmes est la plus grande.

¹² Voir aussi le commentaire sur le travail à temps partiel aux pages 12-13, §20.

Tableau 4-10 : Taux d'emploi en fonction du plus haut niveau d'éducation atteint (Belgique, 2019)

	Secondaire inférieur ou moins	Secondaire supérieur	Etudes supérieures
Femmes	36,8	68,2	84,7
Hommes	55,6	80,4	89

Source : Eurostat (2020)

Si on cherche à accroître le taux d'emploi des femmes (et de la population globale), la marge de croissance se situe donc surtout au niveau des femmes peu diplômées (les femmes disposant d'un diplôme d'études supérieures jouissent en effet d'un taux d'emploi élevé). En termes d'écart salarial (sur l'ensemble de l'économie) par contre, cela pourrait avoir un effet négatif si ces dernières entrent sur le marché du travail et touchent des salaires (de réinsertion) relativement peu élevés comme on le voit dans les pays scandinaves par exemple où les femmes jouissent de taux d'emploi très élevés et où l'écart salarial reste cependant important (comparé à la Belgique en tout cas).

Dans le tableau ci-dessous (Tableau 4-11) on peut voir que, pour le moment, l'écart salarial est plutôt plus élevé dans la catégorie de personnes les plus diplômées. D'après l'analyse de l'IEFH ces chiffres montrent que les bénéfices retirés de la formation sont plus importants pour les hommes. La rentabilité plus importante des diplômes chez les hommes entraîne une plus forte différence salariale entre les hommes peu diplômés et les hommes hautement diplômés mais aussi un écart salarial entre les hommes et les femmes plus important parmi les personnes détentrices d'un master.

Tableau 4-11: Salaires horaires bruts moyens (en euros) selon le niveau d'instruction et écart salarial (2018)

	Maximum enseignement secondaire supérieur	Bachelier	Master
Femmes	15,95	21,44	28,42
Hommes	17,36	23,88	33,2
Ecart salarial	8,1%	10,2%	14,4%

Source : Source : Statbel, Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires, calculs IEFH

Il faut en outre souligner qu'il y a, derrière ces larges catégories de niveaux de formation, d'importantes différences sur le plan de la filière choisie dans les études. Les filières d'études ne sont pas valorisées de la même façon. Ainsi, sur le marché du travail, un diplôme en sciences exactes aura souvent plus de valeur qu'un diplôme en sciences humaines. Si les femmes optent davantage pour cette dernière filière d'études, cela aura une influence sur l'écart salarial (IEFH, 2021).

Des différences dans les parcours de formation peuvent d'ailleurs déjà être observées, entre les filles et les garçons, au niveau des choix des options et des orientations scolaires au niveau de l'enseignement secondaire. Par exemple, en 2008-2009, les filles étaient plus nombreuses à s'inscrire dans des options « littéraires » (latin, grec) et en sciences sociales, tandis que les garçons étaient plus nombreux dans les options « math 6 heures », « sciences 5 heures ou plus » et « éducation physique » (IWEPS, 2018). L'IWEPS alerte à ce propos que très peu de données sont disponibles à ce sujet. Les filles sont moins nombreuses à quitter l'enseignement général pour l'enseignement technique ou professionnel. Elles sont moins nombreuses aussi à « prendre du retard » au cours de leur parcours scolaire (moins nombreuses à doubler). Au sein de la catégorie des personnes « moyennement qualifiées » ayant au maximum un diplôme de l'enseignement secondaire il apparaît aussi que, en moyenne, les femmes possèdent plus souvent un diplôme de l'enseignement secondaire général, tandis que les hommes suivent plus souvent une formation technique ou professionnelle. Dans

l'enseignement supérieur également, les différences sont importantes : en 2018, par exemple, 88,2% des diplômés en TIC étaient des hommes, contre 11,8% de femmes (Eurostat, 2020). Bien que les diplômées des filières STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics) soient plus nombreuses que les diplômées des TIC, seul un diplômé sur trois est une femme.

D'après les dernières données PISA (« Programme for International Student Assessment » 2018 de l'OCDE) les différences en termes de compétences en mathématiques et en sciences, entre les filles et les garçons de 15 ans sont généralement faibles. Les garçons performant mieux que les filles en mathématiques (en moyenne pour les pays de l'OCDE) avec un score supérieur de 5 points et les filles performant mieux que les garçons en sciences avec un score supérieur de 2 points. Cet état de lieux est très différent si on s'intéresse aux compétences en lecture. En effet, dans tous les pays participants à l'enquête PISA, les filles performant mieux que les garçons en lecture avec un score moyen de 30 points plus élevé (OCDE, 2019). En ce qui concerne les matières scientifiques, la plus grande différence entre les filles et les garçons se situerait plutôt au niveau de la confiance en soi des élèves par rapport à leur capacités (Digital Wallonia, 2021). Par ailleurs, parmi les adolescents de 15 ans interrogés dans le cadre de l'enquête PISA seulement 1% des filles a déclaré vouloir travailler dans des activités liées aux TIC, contre 8% des garçons. Le rapport de l'OCDE qui fait suite à l'enquête PISA, souligne également que les filles et les garçons qui obtiennent d'excellents résultats en mathématiques ou en sciences ont des attentes très différentes par rapport à leur futur métier. Dans cette catégorie, plus d'un garçon sur quatre déclarait vouloir travailler comme ingénieur ou scientifique à l'âge de 30 ans contre moins d'une fille sur six. A l'inverse, presque une fille sur trois mais seulement un garçon sur huit, rapportait vouloir travailler en tant que professionnel de la santé.

Cette répartition genrée des étudiants au sein de filières de formation particulières s'illustre aussi au niveau des études supérieures. Selon les données disponibles sur Eurostat, en 2018, la distribution par sexe des diplômés de l'enseignement supérieur était telle que reprise dans le Tableau 4-12, ci-dessous.

Tableau 4-12 : Répartition des femmes et des hommes en fonction du choix de filière d'études supérieures en Belgique en 2018

	Hommes	Femmes
TOTAL	40,5	59,5
Education	21,7	78,3
Arts et sciences humaines	37,9	62,1
Sciences sociales, journalisme et information	31,6	68,4
> Sciences économiques	59,9	40,1
Comptabilité et taxation	56,7	43,3
Finances, banques et assurances	68,7	31,3
Gestion et administration	50,4	49,6
Marketing et publicité	31,8	68,2
Secrétariat et travail de bureau	6,6	93,4
Droit	34,8	65,2
Sciences de la vie, mathématiques et statistiques	58,8	41,2
> Biologie	55,5	44,5
> Physique	68,8	31,2
> Mathématiques et statistiques	61,4	38,6
Technologies de l'information et de la communication	88,2	11,8
Sciences de l'ingénieur, industrie et construction	77,1	22,9
Agriculture, sylviculture, pêche et sciences vétérinaires	37,5	62,5
Santé et bien-être	25,6	74,4
Services	45,9	54,1

Source : Eurostat, 2018

On voit que les différences sont particulièrement marquantes en ce qui concerne la filière « secrétariat et travail de bureau » (93,4% de filles), « éducation » (78,3% de filles) et « santé et bien-être » (74,4% de filles) mais aussi « sciences de l'ingénieur » (77,1% de garçons) et « physique » ou « finances, banques et assurances » (68,8 et 68,7% de garçons respectivement).

Le nouveau rapport de l'institut européen pour l'égalité de genre sur les inégalités hommes-femmes au sein de l'Union européenne (EIGE, 2020), pointe notamment sur les différences entre hommes et femmes en termes de compétences digitales qui sont de plus en plus importantes pour garantir la participation dans la société et dans la vie active. Ces compétences sont aussi de plus en plus valorisées sur le marché du travail européen et ouvrent des opportunités importantes d'emplois bien rémunérés. De manière générale, les secteurs employant des personnes formées en STEM ont aussi des difficultés à combler leurs postes vacants. Il est dès lors important de mettre à profit tous les talents disponibles et d'attirer davantage de femmes vers ces métiers ou filières.

Tableau 4-13 : Indicateurs EIGE 2020 de ségrégation dans l'éducation et sur le marché de l'emploi pour le secteur des TIC

Pourcentage de femmes et d'hommes parmi les diplômés en TIC (Eurostat, 2018)		Pourcentage de femmes et d'hommes parmi les spécialistes en TIC (15 ans et plus) (Eurostat, 2019)		Pourcentage de femmes et d'hommes parmi les scientifiques et les ingénieurs dans les secteurs de technologie de pointe (entre 25 et 64 ans) (Eurostat, 2019)	
Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
11.8	88.2	17.7	82.3	20.8	79.2

Source : EIGE, 2020

Les choix d'étude et de carrière « orientés » seraient en partie le résultat de stéréotypes de genre qui, dès l'entrée des enfants dans le système scolaire, en maternelle, projettent certaines images (intériorisées) des matières d'excellence des hommes et des femmes. Les modèles féminins de succès dans certains secteurs sont, par exemple, très peu mobilisés. La littérature met aussi en évidence l'existence d'un « curriculum caché », ou « curriculum latent », qui désigne l'ensemble de ces choses qui s'acquièrent à l'école (savoirs, compétences, représentations, rôles, valeurs) sans jamais figurer dans les programmes officiels mais qui participent à la construction des représentations durables que se font les enfants. Certaines carrières majoritairement masculines renvoient de cette manière une image peu attrayante pour les femmes (Perrenoud, 1993. ; IWEPS, 2018).

Dans le but de construire une économie digitale forte et résiliente, la Belgique a signé le 9 avril 2019 la déclaration européenne « Commitment on women in Digital » marquant l'intérêt de notre pays à défendre la promotion des femmes dans le secteur numérique (STEM/ICT) au niveau européen. Ce plan a pour objectif de doter la Belgique d'une stratégie cohérente visant à favoriser la coordination et la synergie entre les différentes initiatives prises en matière de promotion des femmes dans les STEM/ICT à tous les niveaux de pouvoir dans notre pays.

4.4 La difficile conciliation travail-famille et l'importance des enfants et autres personnes à charge dans les parcours professionnels des femmes

Dans notre société la culture et les normes sociales définissent les rôles de genre, aussi bien au travail qu'à la maison. De manière générale, les responsabilités de soins aux enfants et aux personnes âgées continuent à être vues comme quelque chose qui incombe aux femmes. Dans les pays de l'OCDE, les femmes passent en effet en moyenne plus d'une heure et demie par jour à faire du travail non rémunéré (OCDE, 2020). Dans ce contexte, aider les femmes à rester sur le marché du travail est crucial pour leur indépendance, pour le développement de la société et peut-être aussi pour la survie

des systèmes de protection sociale. Or, la naissance d'un enfant entraîne encore souvent la cessation de l'activité professionnelle des mères, ou les contraint à accepter des emplois à temps partiel souvent moins rémunérateurs. Ceci peut survenir en combinaison avec une féminisation des professions ou des secteurs d'activité où le travail est plus souvent organisé autour du temps partiel¹³.

Dans son rapport 2021 sur l'écart salarial hommes-femmes, l'IEFH détaille l'effet de l'état civil et la composition du ménage sur les salaires des femmes et des hommes et souligne que l'état civil et la composition du ménage influent aussi sur la participation des femmes et des hommes au marché du travail. « En d'autres mots, le fait d'être ou non en couple, d'être marié-e, d'avoir des enfants ou de combiner plusieurs de ces facteurs va influencer sur le fait, pour ces individus, de travailler ou non (que ce soit à temps partiel ou à temps plein) » (IEFH, 2021 :39).

Le Tableau 4-14 ci-dessous examine les différences salariales des hommes et des femmes selon qu'ils ont ou non des enfants.

Tableau 4-14 : Salaires horaires bruts moyens (en euros) en fonction du nombre d'enfants et écart salarial (2018)

	Pas d'enfant	1 enfant	2 enfants	3 enfants ou plus
Femmes	21,59	20,22	21,31	21,04
Hommes	21,91	21,23	22,6	22,46
Écart salarial	1,5%	4,8%	5,7%	6,3%

Source : IEFH (2021)

On peut voir que les salaires moyens les plus bas sont ceux des femmes et des hommes ayant un seul enfant. Les hommes ayant deux enfants sont ceux qui gagnent en moyenne le plus. Les femmes gagnent en moyenne le plus lorsqu'elles n'ont pas d'enfants.

Parmi les femmes et les hommes sans enfant, nous constatons que l'écart salarial est très limité (1,5%). Globalement, les femmes et les hommes sans enfant gagnent donc environ autant sur base des salaires horaires bruts. Ces données tendent à confirmer l'existence d'un « child penalty » (ou pénalité maternelle) bien documenté dans la littérature scientifique (Kleven et al., 2019 ; Gortz et al. 2020) qui influence négativement les trajectoires professionnelles des femmes mères. Une large étude basée sur des données administratives longitudinales disponibles au Danemark¹⁴ pour estimer l'impact des enfants sur les trajectoires des femmes sur le marché du travail a par exemple montré que les carrières des hommes et des femmes évoluent en parallèle jusqu'à la naissance de leur premier enfant. Après la première naissance, les carrières divergent fortement et ne convergent plus par la suite. Les auteurs de l'étude définissent la « pénalité maternelle » comme le pourcentage de perte de revenus subie par les mères et évaluent ce pourcentage à 20% sur le long terme (période comprise entre 1980 et 2013). Il faut interpréter ce pourcentage comme la pénalité totale subie par

¹³ Comme l'écrit Briard, 2019, dans une étude sur le travail à temps partiel en France : « Le temps partiel est à la fois analysé comme cause et conséquence de l'inégale répartition des deux sexes entre les professions. D'un côté, les femmes se dirigeraient préférentiellement vers des métiers leur offrant des conditions de travail compatibles avec leurs charges familiales, en particulier avec une faible amplitude horaire (Hakim, 2002). D'un autre côté, la prédominance de femmes dans certaines professions y favoriserait le développement du temps partiel. Cependant, si un temps de travail réduit peut répondre au souhait de certaines femmes de disposer de temps pour le consacrer aux tâches familiales, il peut aussi devenir une modalité d'organisation de l'activité attachée au poste occupé, qui s'impose alors aux travailleurs. Au final, le lien de causalité entre l'organisation du temps de travail et le caractère sexué des métiers est difficile à établir. Est-ce parce que certaines professions ont des conditions de travail qui conviennent davantage aux femmes que ces dernières s'y dirigent davantage ou est-ce parce que les femmes sont très présentes dans certaines professions que le temps de travail y est inférieur ? La prédominance de femmes ou d'hommes dans certains métiers interroge donc, à la fois, les aménagements d'horaires qui y sont pratiqués et les comportements d'activité des salariés qui les exercent » (Briard, 2019 : 5).

¹⁴ Il n'existe pas, à notre connaissance, d'étude de cette ampleur et aussi récente réalisée pour la Belgique sur base de données administratives.

les femmes, y compris celle engendrée par la naissance d'autres enfants après le premier. Les auteurs montrent que cette pénalité a tendance à augmenter avec le nombre d'enfants et qu'elle peut être attribuée à trois causes qui, dans l'étude, ont un effet équivalent : la participation au marché du travail, le nombre d'heures travaillées et le taux de rémunération (Kleven et al. 2019).

Cette même étude utilise une approche événementielle pour éclairer une série de mécanismes sous-jacents au « child-penalty ». Les auteurs montrent que les enfants ont un effet sur les caractéristiques qualitatives des emplois occupés par les femmes (par rapport aux hommes) dans le sens d'une préférence pour les caractéristiques de l'emploi qui favorisent un bon équilibre vie professionnelle-vie privée plutôt que l'aspect pécunier de celui-ci. Plus précisément, juste après la naissance du premier enfant, les femmes commencent à prendre du retard sur les hommes en termes de rang professionnel et de probabilité de devenir manager. De plus, les femmes changent d'emploi vers des entreprises qui sont plus favorables à la famille que ce soit en intégrant le secteur public (qui est connu pour mieux tenir compte des besoins familiaux) ou des entreprises qui ont des femmes avec de jeunes enfants aux postes de direction. L'étude fournit en effet des indications claires que ces dimensions qualitatives de l'emploi répondent directement à l'arrivée des enfants. Les auteurs soulignent également que les enfants peuvent avoir deux effets conceptuellement différents sur la position des femmes sur le marché du travail. Le premier est ce qu'ils appellent le « pre-child effect » et donc l'effet anticipé d'une fertilité future : les femmes peuvent investir moins dans l'éducation ou faire des choix de carrière plus favorables à la famille en prévision de la maternité. Le deuxième, le « post-child effect », est celui d'une maternité qui s'est effectivement matérialisée : les femmes changent alors de régime de travail (en termes d'heures prestées), de profession, de secteur, d'entreprise, etc. en réponse à la maternité. Les auteurs fournissent des données descriptives qui montrent que le « pre-child effect » sur les investissements des femmes en termes de capital humain a diminué au cours des 50 dernières années. L'évolution des normes au sein de la société a entraîné un passage, en termes d'importance relative, du « pre-child effect » au « post-child effect » : alors que les femmes, avant, payaient le « prix » de la maternité avant même d'avoir des enfants, elles investissent désormais dans leur éducation et leur carrière presque au même niveau que les hommes mais finissent toujours par subir une pénalité liée à la maternité qui intervient quand celle-ci se réalise effectivement.

En définitive, beaucoup d'éléments rassemblés dans cette note renvoient à la répartition inégale des tâches au sein des ménages et aux modèles traditionnels de genre qui sont encore fort présents dans l'imaginaire collectif des Belges comme causes sous-jacentes de beaucoup de dynamiques et contraintes institutionnelles qui conduisent les femmes à occuper une place sur le marché moins avantageuse que les hommes. D'autres pays (typiquement les pays scandinaves) sont réputés pour la mise en place de politiques familiales qui reflètent une culture plus égalitaire au niveau du genre et permettent non seulement aux hommes de s'impliquer davantage dans les tâches domestiques et de soin mais aussi un meilleur équilibre vie professionnelle-vie privée.

D'après l'OCDE, en 2020, le coût net de la garde des enfants (pour une famille-type avec deux enfants de 2 et 3 ans et où les parents gagnent le salaire moyen) était de 16% du salaire moyen en Belgique. Cet indicateur mesure le coût net payé par les parents pour une prise en charge à temps plein de leurs enfants, en prenant en compte toutes les mesures permettant de réduire le coût brut des frais de garde. Si on compare la Belgique avec les pays voisins, elle se situe plus ou moins dans la moyenne. Le coût de garde des enfants est par contre plus élevé que dans les pays nordiques (traditionnels champions de l'égalité de genre), à l'exception de la Finlande. Le Tableau 4-15 ci-dessous compare également les régimes de congé liés à la naissance offerts par les pays listés. Le congé de maternité, en Belgique, a une durée comparable par rapport aux pays limitrophes mais nettement moins élevé que dans les pays nordiques. En Allemagne, par ailleurs, les parents ont droit à une allocation de remplacement du salaire d'une durée d'un an. Il rémunère aussi moins bien les mères (surtout si on prend en compte qu'il est parmi les moins longs). On pourrait s'attendre à ce que des régimes qui offrent des congés moins longs offrent également des alternatives de garde plus abordables. On voit dans le tableau ci-dessous que ce n'est pas nécessairement le cas.

Tableau 4-15 : Dépenses nettes à la charge des parents qui utilisent les services de garde d'enfants en pourcentage du salaire moyen, durée du congé de maternité, de paternité et parental et montant des allocations

	Dépenses nettes garde d'enfants (de moins de 3 ans)	Durée du congé de maternité	Allocation ou % du salaire perçu	Durée du congé de paternité	Allocation ou % du salaire perçu	Durée du congé parental	Allocation ou % du salaire perçu
Pays-Bas	22%	16 semaines	100% plafonné à 223,4€ par jour	6x le nombre d'heure travaillées sur une semaine	100% pour la première semaine et 70% pour les 5 suivantes (plafonné à 70% de 223,4€ bruts par jour)	26 semaines par parent	Non rémunéré
Finlande	18%	105 jours	90% pour les 56 premiers jours 70% pour les suivants (avec un taux dégressif pour les salaires annuels de plus de 39145€)	54 jours	70% avec un taux dégressif pour les salaires annuels de plus de 39145€	158 jours	70% avec un taux dégressif pour les salaires annuels de plus de 39145€
France	17%	16 semaines pour les deux premiers enfants, 26 à partir du troisième	79% de la somme des 3 derniers salaires bruts perçus avant la date d'interruption du travail, divisé par 91,25 (plafonné à 89,03€ nets par jour)	11 jours	79% de la somme des 3 derniers salaires bruts perçus avant la date d'interruption du travail, divisé par 91,25 (plafonné à 3428€ nets)	6 mois par parent pour le premier enfant, 24 mois à partir du deuxième enfant.	Allocation de 398,39€ nets par mois
Belgique	16%	15 semaines	82% (30 premiers jours) puis 75%	15 jours	100% pour les 3 premiers jours, 82% pour les suivants	4 mois par parent	Allocation de 765 € nets par mois
Danemark	11%	18 semaines	100% plafonné à 600€ bruts par semaine	10 jours	100% plafonné à 600€ bruts par semaine	32 semaines par parent	100% plafonné à 600€ bruts par semaine
Norvège	8%	3 semaines	100%	/	/	49 semaines (dont 15 semaines réservées à chacun des parents) ou 59 semaines (19 semaines réservées pour chaque parent)	100% si 49 semaines, 80% si 59 semaines (plafonné à +/- 60000€/an)
Islande	5%	5 mois	80% plafonné à +/- 4000€ bruts/mois	5 mois	80% plafonné à +/- 4000€ bruts/mois	2 mois à partager + 13 semaines pour chaque parent	80% plafonné à +/- 4000€ bruts/mois. Les 13 semaines supplémentaires sont non rémunérées.
Suède	5%	90 jours	80% plafonné à 100€ par jour	10 jours	80% plafonné à 100€ par jour	480 jours à partager (dont 90 réservé à chaque parent)	80% plafonné à 100€ par jour
Allemagne	1%	14 semaines	100%	/	/	12 à 14 mois à partager	65 à 67% plafonné à 1800€ par mois

Source : OCDE (2019), les différents sites de sécurité sociale des pays concernés (2021), Eurostat (2018)

Bien que le nombre d'hommes qui prend les congés disponibles autour de la parentalité augmente au fil des années, la répartition entre les femmes et les hommes reste très inégale (pour un exemple récent, selon une étude publiée par l'ONEM (2020) les congés parentaux « corona » mis en place spécialement dans le cadre de la crise sanitaire qui a entraîné une crise de la prise en charge des enfants ont été pris à 75% par des femmes). Les hommes qui prennent un congé parental sont souvent stigmatisés alors qu'il est communément admis que plus d'égalité des hommes et des femmes dans la sphère professionnelle nécessite avant tout, une plus grande implication des hommes dans la sphère privée. Le Tableau 4-16 ci-dessous montre que, en Belgique, seule la moitié des enfants de moins de trois ans fréquente une structure de garde formelle. 37,5% sont exclusivement gardés par leurs parents. Sachant que ce sont en grande majorité les femmes qui prennent en charge ce rôle, on comprend, ici aussi, l'impact que les enfants peuvent avoir sur la participation des femmes au marché du travail.

Tableau 4-16 : Systèmes de garde des enfants de moins de 3 ans (en pourcentage de la population de chaque tranche d'âge).

	Pourcentage d'enfants de moins de 3 ans qui fréquente des structures de garde formelles entre 1 et 29h par semaine	Pourcentage d'enfants de moins de 3 ans qui fréquente des structures de garde formelles plus de 30h par semaine	Total des enfants de moins de 3 ans qui fréquentent des structures de garde formelles	Pourcentage d'enfants de moins de 3 ans gardés uniquement par leurs parents
Pays-Bas	50,5%	6,3%	56,8%	28,9%
Finlande	12,3%	24,9%	37,2%	59,3%
France	19,6%	30,4%	50%	37,3%
Belgique	20,3%	34,1%	54,4%	37,5%
Danemark	8,7%	54,5%	63,2%	32,3%
Norvège	5,2%	50,4%	55,6%	40,6%
Islande	3,1%	58,2%	61,3%	30,3%
Suède	15,1%	34,3%	49,4%	49,3%
Allemagne	7,7%	22,1%	29,8%	59,3%

Source : OCDE 2017

Selon la directive européenne concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée les droits et les obligations en matière de responsabilités familiales doivent incomber aux deux parents. Le score du Gender Equality Index développé par l'institut européen pour l'égalité de genre (EIGE) sur base de l'enquête sur l'emploi du temps d'Eurofound permet de comparer les hommes et les femmes par rapport au temps respectivement consacré aux tâches de soin. Pour 2020 (basé sur des données de 2016), la Belgique avait le score le plus bas par rapport aux pays limitrophes et aux pays scandinaves repris par l'EIGE et se situait sous la moyenne européenne (voir Tableau 4-17).

Tableau 4-17 : Partage des tâches domestiques et de soins sur base des calculs du « gender equality index » 2020 de l'EIGE (données de 2016).

	Score EIGE (2020) par rapport à l'égalité du temps passé aux activités domestiques et de soin		% de personnes qui s'occupent tous les jours (soin et éducation) et hors de leur travail rémunéré de leurs enfants, petits-enfants, personnes âgées ou présentant un handicap	% de personnes qui font la cuisine ou des tâches domestiques tous les jours
Suède	90,9	Femmes	29,5%	73,6%
		Hommes	26,7%	56,1%
Danemark	86,1	Femmes	25,0%	82,3%
		Hommes	21,3%	55,0%
Finlande	82,2	Femmes	36,3%	85,7%
		Hommes	26,3%	57,2%
Pays-Bas	79,3	Femmes	38,5%	81,4%
		Hommes	28,2%	47,4%
Allemagne	71,3	Femmes	25,5%	72,3%
		Hommes	18,7%	29,1%
France	70,4	Femmes	45,6%	79,6%
		Hommes	29,4%	35,6%
EU-28	70	Femmes	37,5%	78,7%
		Hommes	24,7%	33,7%
Belgique	68,9	Femmes	43,1%	81,2%
		Hommes	28,7%	32,5%

Source : EIGE (2020)

5. Conclusion

Suite au diagnostic opéré, dans ce rapport, sur la position des femmes sur le marché du travail et les causes sous-jacentes à l'écart salarial, les membres du Conseil central de l'économie constatent que :

- Le taux d'emploi des femmes a fortement augmenté depuis les années 1990s. La participation croissante des femmes au marché du travail peut être liée, du côté de la demande, à l'expansion du secteur des services et, du côté de l'offre, aux investissements consentis dans des systèmes plus abordables de garde d'enfants (couplés à la baisse du nombre moyen d'enfants par femme), à la progression du niveau d'éducation des femmes et au relèvement progressif de l'âge de la pension chez les femmes (qui a contribué à l'augmentation du taux d'activité à un âge plus avancé) (CSE, 2019).
- Le travail à temps partiel a également contribué à l'accroissement de l'implication des femmes sur le marché du travail et permet dans certains cas, pour ceux et celles qui y ont recourt, un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée. Le revers de la médaille est que le temps partiel concerne dans les faits en très grande majorité l'emploi des femmes et contribue, de ce fait, à la plus grande vulnérabilité financière de ces dernières (en comparaison aux hommes en emploi). Par ailleurs, d'après l'Institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2021), l'écart de rémunération (brut horaire) entre les personnes (aussi bien

hommes que femmes) employées à temps partiel et à temps plein semble se creuser¹⁵. Plusieurs facteurs expliquent la prédominance des femmes au sein des travailleurs à temps-partiel. Premièrement, les femmes continuent de passer plus de temps à s'occuper des enfants et des tâches domestiques que les hommes. Deuxièmement, dans un contexte où les places d'accueil pour les enfants de moins de 2 ans et demi sont parfois rares et financièrement peu abordables, il est très souvent plus avantageux financièrement pour la femme (au sein d'un ménage) de réduire son temps de travail, et donc son salaire, car les hommes gagnent en moyenne plus que les femmes. Enfin, les emplois à temps partiel sont aussi plus courants dans certaines branches ou secteurs de l'économie où les femmes sont fortement représentées (Banque Nationale de Belgique, 2019 ; Martinez-Garcia et al., 2020). Certains secteurs (et en particulier certains secteurs essentiellement féminins) proposent plus souvent des emplois à temps partiel. Le travail à temps partiel n'est donc pas toujours choisi, il peut être déterminé par différents éléments contextuels.

- La répartition sectorielle (répartition horizontale) de l'emploi des femmes contribue aux différences salariales entre les hommes et les femmes. Les femmes ont tendance à travailler dans des secteurs où le salaire est, en moyenne, moins élevé. Cet état des choses est lié en partie à des tendances qui s'observent déjà à l'adolescence dans les orientations scolaires des filles et des garçons.
- La répartition professionnelle (répartition verticale ou la problématique du « plafond de verre ») contribue également à expliquer l'écart salarial. Le plafond de verre fait référence au fait que les femmes sont en moyenne moins nombreuses à occuper des postes à responsabilité et occupent donc des positions qui sont, en moyenne, pécuniairement moins avantageuses que celles occupées par les hommes. Les trajectoires des hommes et des femmes en termes de carrières sont différemment impactées par la parentalité : alors que les femmes interrompent plus souvent leur carrière ou réduisent leur temps de travail, les hommes ont, en moyenne, tendance à travailler davantage après l'arrivée d'un enfant. Il existe encore à l'heure actuelle un « child penalty » (ou pénalité maternelle) qui pèse sur l'emploi du temps et les carrières des femmes et qui influence négativement (d'un point de vue pécunier) les trajectoires professionnelles des femmes mères.
- Il reste des différences salariales « non-expliquées » entre les hommes et les femmes. En moyenne, une femme ayant la même ancienneté, le même âge, travaillant dans le même secteur, avec la même profession et le même niveau d'instruction qu'un homme gagne moins que celui-ci. Ces écarts inexpliqués peuvent provenir de différences non observées sur la base des données disponibles, mais peuvent aussi être dus à des inégalités salariales pour un travail égal (ou à valeur égale). Un processus de contrôle de la neutralité sur le plan de genre des classifications de fonctions au niveau des commissions paritaires a été mis en place par le Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale pour vérifier que la pondération des fonctions (et donc des salaires) ne se fasse pas au détriment des femmes. Un état des lieux de ce processus est publié tous les ans par le Conseil central de l'économie, en même temps que le rapport technique sur la marge maximale disponible pour l'évolution des coûts salariaux, dans le rapport sur l'écart salarial entre les hommes et les femmes.

Sur base de ces constats, les membres du Conseil central de l'économie souhaitent que les partenaires sociaux continuent leurs travaux relatifs aux contraintes qui pèsent encore sur la participation des femmes au marché du travail, en particulier la répartition inégale des tâches de soin et de travail domestique au sein des ménages et les contraintes liées au rôle de mère. Ces deux éléments induisent souvent, par exemple, des pauses plus longues et plus fréquentes dans les carrières des femmes et/ou un plus grand recours au travail à temps partiel. Les représentations

¹⁵ Ceci est un effet de composition, il s'agit en effet d'un écart salarial moyen à travers tous les secteurs repris dans l'enquête sur la structure et la répartition des salaires et non pas d'un écart salarial pour des personnes occupant des postes similaires mais ayant des régimes de temps de travail différents.

normatives genrées par rapport au rôle et aux compétences (ou matières d'excellence) des femmes contraignent également les choix opérés par ces dernières en termes d'orientation scolaire et professionnelle. Étant donné que les femmes sont plus nombreuses que les hommes à prendre des congés pour soins à autrui, les partenaires sociaux plaident, par exemple, en faveur d'une réforme globale des systèmes de congés qui favoriserait davantage l'implication des hommes dans les tâches de soins.

Des travaux ont déjà été menés (ou sont actuellement menés) sur ces sujets au sein des autres conseils économiques et sociaux. Par exemple, en ce qui concerne le système de congés, une demande d'avis a été adressée au Conseil national du travail par le Ministre du Travail concernant la transposition de la directive « work-life balance » à l'horizon de l'été 2022. Cette directive européenne a pour objectif de permettre aux parents et aux personnes qui ont des responsabilités de soin de mieux combiner leur vie familiale et professionnelle ainsi que d'encourager un meilleur partage des tâches de soin entre les hommes et les femmes et il a été demandé aux membres du Conseil national du travail quels aspects de cette directive peuvent être convertis par conventions collectives de travail. L'Institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes travaille actuellement sur un projet européen « parent@work », qui est en cours de finalisation et dont l'objectif est d'améliorer la protection et lutter contre la discrimination à l'égard des travailleuses enceintes, des mères et des pères sur le lieu de travail¹⁶. Le Bureau fédéral du plan a également contribué récemment à une étude qui souligne l'importance du rôle que jouent les arrêts de travail pour raisons de soins à autrui dans l'écart de pensions entre les hommes et les femmes (Migape, 2021).

En ce qui concerne l'accueil de la petite enfance, le Conseil économique et social flamand (SERV) a récemment publié un communiqué de presse¹⁷ en lien avec la disponibilité des services de garde dans lequel une série de propositions sont faites pour réformer le modèle d'accueil existant pour les bébés, les tout-petits et les écoliers. Selon les membres du SERV, les solutions de garde ne doivent pas seulement être plus nombreuses et plus abordables mais il est également nécessaire de développer davantage l'offre de places d'accueil flexibles et occasionnelles et de fournir davantage de garanties pour que les emplois dans le secteur de la garde d'enfants soient viables et vivables. Dans son avis sur le plan de relance flamand¹⁸, le SERV met en avant les mêmes recommandations : pour assurer un retour au travail viable et pérenne, la combinaison travail-vie privée doit être gérable. Il est donc urgent de travailler sur une offre de garde d'enfants pour les bébés et les tout-petits et d'accueil extrascolaire pour les enfants scolarisés, abordable, suffisamment flexible et de qualité, tout en accordant une attention particulière à la praticabilité, à la santé et à la sécurité des personnes impliquées dans le soin et l'animation des enfants (SERV, 2020). Dans l'avis d'initiative relatif au Rapport du Conseil bruxellois pour l'égalité entre les femmes et les hommes : Le COVID-19 et son impact sur les inégalités entre les Femmes et les Hommes¹⁹ le Conseil économique et social de la Région de Bruxelles-Capitale (Brupartners) recommande également d'étudier la situation et les besoins des milieux d'accueil de la petite enfance et de réaliser une analyse quantitative des différentes structures existantes. Les membres de Brupartners rappellent qu'il importe de favoriser l'accessibilité financière des crèches et milieux d'accueil pour permettre à l'ensemble des familles de pouvoir y recourir. De son côté, dans son mémorandum 2019-2024, le Conseil économique social et environnemental wallon (CESE) rappelle l'importance de l'accueil des enfants – tant de la petite enfance que de l'accueil extrascolaire – pour favoriser la conciliation de la vie professionnelle et familiale et, à cette fin, suggère de concrétiser les pistes suivantes : la révision de la Participation Financière des Parents, le développement d'un système de gestion des demandes d'accueil en ligne, l'amélioration du niveau de formation initiale des encadrants prenant en compte les soins mais

¹⁶ [Projet UE Parents @ Work | Institut pour l'égalité des femmes et des hommes \(belgium.be\)](https://www.institut-egalite.be/fr/projet-ue-parents-work)

¹⁷ <https://serv.be/serv/persberichten/meer-kinderopvang-maat-helpt-ouders-over-drempel-werk>

¹⁸ https://serv.be/sites/default/files/documenten/SERV_20200525_ledereen_terug_aan_boord.pdf

¹⁹ <https://www.brupartners.brussels/sites/default/files/advice/A-2021-051-BRUPARTNERS-FR.pdf>

également la fonction pédagogique, la simplification des différents types de milieux d'accueil et l'exploration de formules innovantes (ex. structure intergénérationnelle) ainsi que la redéfinition des normes d'encadrement et de subsides et le souci de réduction de la charge administrative.

Des discussions sont actuellement en cours au sein du Conseil économique et social flamand (SERV) concernant d'éventuelles adaptations du « Groeipakket ». L'accent y est mis sur un meilleur soutien aux familles ayant une position vulnérable sur le marché du travail (à la fois celles pour qui l'accès au marché du travail est difficile et celles qui connaissent une position précaire sur le marché du travail) tout en ne décourageant pas l'emploi, le fait d'effectuer plus d'heures de travail ou les promotions. Brupartners a également publié un avis d'initiative en novembre 2020 concernant les propositions des pistes d'actions en vue de l'élaboration et de la mise en œuvre d'un Plan « Familles monoparentales », qui sont majoritairement dirigées par des femmes (86,6% à Bruxelles). Pour ces publics plus vulnérables, l'accès à des places d'accueil adaptées et abordables est particulièrement important.

En ce qui concerne la promotion des filières STEM (Science, Technology, Engineering et Mathematics), le Conseil national du travail a récemment reçu une demande d'avis concernant le plan interfédéral « Women in Digital ». Le Conseil économique et social flamand (SERV), de son côté, a publié un avis en septembre 2021 sur l'Agenda STEM 2030. Les efforts pour amener plus de filles dans les disciplines STEM y sont soutenus par les partenaires sociaux et une attention supplémentaire y est accordée à la promotion des carrières STEM pour les femmes (et les hommes). Dans l'avis d'initiative relatif au rapport du Conseil bruxellois pour l'égalité entre les femmes et les hommes, le Conseil économique et social de la Région de Bruxelles-Capitale (Brupartners) souligne l'importance de former le public bruxellois et en particulier les femmes sous-qualifiées au numérique pour lutter contre la fracture numérique et leur permettre d'être plus compétitives sur un marché de l'emploi qui s'est fortement digitalisé avec la crise sanitaire. Brupartners soutient la demande de renforcer la mixité des métiers pour contrer les effets de ségrégation et de pénurie notamment pour une relance économique efficace à moyen et long termes et souligne aussi l'importance de prendre des mesures incitatives facilitant la mise à l'emploi du genre sous-représenté dans une fonction « essentielle » ou critique. Le pôle politique scientifique du Conseil économique, social et environnemental wallon (CESE) a émis deux avis (en 2020 et 2021) concernant le renforcement de l'attractivité des filières STEM. Les partenaires sociaux y plaident pour la mise en place d'une stratégie intégrée et articulée autour de trois objectifs : (1) faire du choix d'une orientation scientifique ou technique dans le secondaire un choix positif ; (2) Garder ces jeunes dans cette filière dans l'enseignement supérieur et (3) modifier l'image des carrières scientifiques ou techniques afin de les rendre accessibles et attractives au plus grand nombre. Le pôle politique scientifique du CESE propose également une classification d'identification des filières STEM spécifique à la Fédération Wallonie-Bruxelles pour permettre de mieux prendre en compte le contexte régional, caractériser plus finement certains constats posés en matière de STEM (dimension genre, déperdition au cours de secondaire, déperdition secondaire-supérieur), mieux cibler les actions à mettre en œuvre et mieux monitorer les impacts de la stratégie.

Bibliographie

- AISENBREY, S., et BRUCKNER, H. (2008). Occupational aspirations and the gender gap in wages. *European Sociological Review*, 24(5), 633-649.
- BASS, B. C. (2015). Preparing for parenthood? Gender, aspirations, and the reproduction of labor market inequality. *Gender & Society*, 29(3), 362-385.
- BLAU, F. D., et KAHN, L. M. (2017). The gender wage gap: Extent, trends, and explanations. *Journal of economic literature*, 55(3), pp. 789-865.
- BRIARD, K. (2019) « Ségrégation professionnelle entre les femmes et les hommes : quels liens avec le temps partiel ? », DARES, Document d'études.
- CHA, Y., et WEEDEN, K. A. (2014). Overwork and the slow convergence in the gender gap in wages. *American Sociological Review*, 79(3), 457-484.
- CONSEIL SUPERIEUR DE L'EMPLOI (2019) « Plus d'actifs pour une économie prospère et inclusive », Rapport 2019
- CONSEIL SUPERIEUR DE L'EMPLOI (2020) « Quelle place pour les personnes peu diplômées sur le marché du travail en Belgique? », Rapport 2020
- EIGE (2020), Gender Equality Index : digitalisation and the future of work
- EUROSTAT (2020), Graduates by education level, programme orientation, sex and field of education, https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=educ_uae_grad02&lang=en
- EUROSTAT (2021), Ecart de rémunération entre les hommes et les femmes, non corrigé, <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tesem180/default/table?lang=fr>
- EUROSTAT (2021a), Taux d'emploi en fonction du sexe, de l'âge et du niveau d'éducation (LFSA_ERGAN), consulté le 14/06/2021
- EUROSTAT (2021b), Emploi à temps partiel en fonction du sexe et de l'âge
- EUROSTAT (2021c), Emploi à temps partiel involontaire
- GAVRAY, C. (2006). « Au fur et à mesure qu'elles se construisent, les trajectoires professionnelles divergent entre les sexes: l'exemple belge », *Formation emploi. Revue française de sciences sociales*, (93), 49-65.
- GORTZ ET AL. (2020), « "Does the child penalty strike twice?" », CEBI working paper.
- INSTITUT POUR L'EGALITE DES FEMMES ET DES HOMMES (2017), L'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique. Rapport 2017.
- INSTITUT POUR L'EGALITE DES FEMMES ET DES HOMMES (2019), L'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique. Rapport 2019.
- INSTITUT POUR L'EGALITE DES FEMMES ET DES HOMMES (2021), L'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique. Rapport 2021.
- IWEPS (2017), Egalité entre les femmes et les hommes en Wallonie (Cahier 2).
- IWEPS (2018), Egalité entre les femmes et les hommes en Wallonie (Cahier 3).
- KLEVEN, H., LANDAIS, C., et SOGAARD, J. E. (2019). Children and gender inequality: Evidence from Denmark. *American Economic Journal: Applied Economics*, 11(4), 181-209.
- MANDEL, H., et SEMYONOV, M. (2014). Gender pay gap and employment sector: Sources of earnings disparities in the United States, 1970–2010. *Demography*, 51(5), 1597-1618.
- MARTINEZ-GARCIA, E., HAUSMANN, T. et G. WISEUR (2020), Enquête sur le caractère (in)volontaire du temps partiel féminin, Université Libre de Bruxelles, Centre METICES.
- NAUTET M. et C. PITON (2019) « An analysis of non-standard forms of employment in Belgium », Banque Nationale de Belgique
- OCDE (2010), Perspective de l'emploi de l'OCDE 2010: sortir de la crise de l'emploi

OCDE (2017), Fréquentation des services de garde et modes de garde informels, enfants en âge préscolaire

OCDE (2018), Rapport 2018 sur les perspectives de l'emploi

OCDE (2019), Résultats de l'enquête PISA 2018

OCDE (2020), Coût net de garde des enfants, par pays

OCDE (2021), Taux d'emploi équivalent plein-temps, par sexe, <https://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=54749&lang=fr>, consulté le 14/06/2021

OFFICE NATIONAL DE L'EMPLOI (2017), Rapport Annuel.

SPF EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE (2020), Egalité femmes-hommes : l'écart salarial, <https://emploi.belgique.be/fr/themes/egalite-et-non-discrimination/egalite-femmes-hommes-lecart-salarial>

SPF SÉCURITÉ SOCIALE (2019), Extrapolatie van de bedragen van de verschillende alternatieve verloningsvormen, die in de voorgaande studie (2017) werden geïdentificeerd, naar de gehele populatie van loontrekkenden onderworpen aan Belgische sociale zekerheid in de privésector.

STATBEL (2018), Raisons de l'emploi à temps partiel

STATBEL (2019), Enquête sur les forces de travail

STATBEL, (2021a), Part des 30-34 ans qui ont obtenu un diplôme de l'enseignement supérieur, <https://statbel.fgov.be/fr/themes/emploi-formation/formation-et-enseignement/niveau-dinstruction#panel-12>

STATBEL (2021b), Niveau d'instruction, <https://statbel.fgov.be/fr/themes/emploi-formation/formation-et-enseignement/niveau-dinstruction>