

**OBSERVATOIRE
DE LA SANTÉ ET DU SOCIAL
BRUXELLES**
OBSERVATORIUM
VOOR GEZONDHEID EN WELZIJN
BRUSSEL



OBSERVATOIRE
BRUXELLOIS
DE L'EMPLOI



**OBSERVATOIRE
BRUXELLOIS
DE L'EMPLOI**
BRUSSELS OBSERVATORIUM
VOOR DE
WERKGELEGENHEID

Les femmes sur le marché de l'emploi en Région bruxelloise



**Commission
communautaire
commune**



actiris.brussels 

au coeur de l'emploi | de weg naar werk



Avec le soutien du
Fonds social européen



**OBSERVATOIRE DE LA SANTÉ ET
DU SOCIAL BRUXELLES**
OBSERVATORIUM VOOR
GEZONDHEID EN WELZIJN BRUSSEL



OBSERVATOIRE
BRUXELLOIS
DE L'EMPLOI



**OBSERVATOIRE BRUXELLOIS
DE L'EMPLOI**
BRUSSELS OBSERVATORIUM
VOOR DE WERKGELEGENHEID

Les femmes sur le marché de l'emploi en Région bruxelloise



Commission
communautaire
commune



actiris.brussels 

au coeur de l'emploi | de weg naar werk



Avec le soutien du
Fonds social européen

COLOPHON

Auteurs :

Marion Englert, Observatoire de la Santé et du Social de Bruxelles
Sharon Geczynski, Observatoire bruxellois de l'emploi

Traductions :

Service de traduction d'Actiris pour la version en Néerlandais

Mise en page :

Centre de Diffusion de la Culture Sanitaire asbl : Nathalie da Costa Maya

Dépôt légal :

D/2015/9334/37

Pour plus d'informations :

OBSERVATOIRE DE LA SANTÉ ET DU SOCIAL DE BRUXELLES
Commission communautaire commune
183 avenue Louise – 1050 Bruxelles
Tél : 02/552 01 89
observat@ccc.irisnet.be
www.observatbru.be

Marion Englert
Tél : 02 552 01 55
menglert@ccc.irisnet.be

OBSERVATOIRE BRUXELLOIS DE L'EMPLOI - ACTIRIS
Place de Brouckère 12 – 1000 Bruxelles
Sharon Geczynski
Tél : 02 800 42 66
sgeczynski@actiris.be

Veillez citer cette publication de la façon suivante :

Observatoire de la Santé et du Social de Bruxelles et Observatoire bruxellois de l'emploi (2015) *Les femmes sur le marché de l'emploi en Région bruxelloise*, Commission communautaire commune et Actiris : Bruxelles.

Ce document est également disponible en néerlandais.

TABLES DES MATIÈRES

INTRODUCTION	4
1. LA PRÉSENCE DES FEMMES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL	5
1.1. Des femmes toujours plus actives sur le marché du travail, mais les inégalités de genre perdurent	6
1.2. Des taux d'emploi particulièrement bas en Région bruxelloise	8
1.3. Une inégalité de genre partiellement masquée par l'indicateur du taux de chômage	9
1.4. Des réalités différentes selon la définition du taux de chômage utilisée et la répartition du chômage des femmes sur le territoire bruxellois	11
1.5. Des femmes doublement pénalisées sur le marché de l'emploi, selon leurs caractéristiques sociodémographiques	13
1.5.1. Par niveau de diplôme	13
a. Situation générale sur le marché de l'emploi	13
b. Niveau de diplôme des demandeurs/ses d'emploi inscrit(e)s chez Actiris	13
1.5.2. Par nationalité	14
1.5.3. Par type de ménage	15
a. Taux d'emploi et statut socioéconomique	16
b. Les familles monoparentales et l'évolution de leur situation socioéconomique	17
c. Les femmes avec enfants inscrites chez Actiris	18
2. DES RÈGLEMENTATIONS DE CHÔMAGE QUI AFFECTENT DIFFÉREMMENT LES FEMMES ET LES HOMMES	20
2.1. Allocations de chômage : quel accès et quel montant selon la catégorie familiale ?	20
2.2. Sanctions onem : moins fréquentes chez les femmes, mais qui concernent souvent des mères avec des enfants à charge	22
2.3. Un mot sur l'impact des nouvelles réglementations de chômage	23
3. DES EMPLOIS FÉMININS, DES EMPLOIS PRÉCAIRES	24
3.1. La ségrégation professionnelle	24
3.1.1. Part des femmes dans la population active occupée par secteur d'activité	24
3.1.2. Ethno-stratification du marché de l'emploi	25
3.1.3. Des emplois féminins précaires : l'exemple du secteur des services ménagers	25
3.1.4. Le domaine professionnel des femmes inscrites chez Actiris	26
a. En général	26
b. Déclassement professionnel des femmes dont le diplôme n'est pas reconnu en Belgique	27
3.2. Le temps partiel : une réalité qui se décline souvent au féminin	29
3.3. Allocation sociale et/ou emploi	32
3.3.1. Au travail avec un complément du cpas	32
3.3.2. Piège à l'emploi	32
3.4. Inégalités salariales	32
4. CONCLUSION	33
LISTE DES ACRONYMES	34
BIBLIOGRAPHIE	35

INTRODUCTION

Le présent document, résultant d'une collaboration entre l'Observatoire de la Santé et du Social de Bruxelles et l'Observatoire bruxellois de l'emploi, fournit un complément d'informations spécifiques au rapport «Femmes, précarités et pauvreté en Région bruxelloise» publié par l'Observatoire de la Santé et du Social de Bruxelles (2015). Ce focus sur les femmes sur le marché du travail en Région bruxelloise reprend de façon plus détaillée certains aspects présentés dans le rapport, et apporte des informations complémentaires sur ce thème spécifique¹.

Il existe des inégalités importantes entre les hommes et les femmes sur le marché du travail, tant au niveau de la participation que de la qualité et du type d'emplois occupés. Ces inégalités sont liées au partage des rôles au sein du ménage, et plus généralement à «la division sociale et sexuelle du travail professionnel et domestique» (Chesnais, 1985) ; découlant d'un enchevêtrement de facteurs notamment culturels et politiques, le travail domestique est historiquement bien souvent assigné à la femme. Nous verrons plus spécifiquement que la position des femmes sur le marché du travail en Région bruxelloise apparaît souvent liée à la présence d'enfants.

Ces inégalités de genre sur le marché du travail sont parfois peu visibles au travers des indicateurs les plus utilisés comme le taux de chômage. Il s'avère donc particulièrement utile de présenter une série d'indicateurs, non seulement liés à la participation sur le marché de l'emploi mais également relatifs à la qualité des emplois occupés. L'objectif du présent dossier est d'exposer et commenter ces différents indicateurs avec des lunettes de genre pour la Région bruxelloise.

La première partie présente la position des femmes sur le marché du travail en général, et les inégalités entre femmes selon leurs caractéristiques sociodémographiques. Une attention particulière est apportée à l'impact d'avoir des enfants sur la situation respective des hommes et des femmes sur le marché du travail bruxellois d'une part, et sur la problématique des familles monoparentales d'autre part. La deuxième partie aborde la question de l'effet différent sur les hommes et les femmes de certaines réglementations de chômage. Enfin, la troisième partie porte sur l'emploi des femmes en exposant des données relatives aux différences entre les professions et les emplois que les femmes occupent (ségrégation professionnelle), de même que la qualité de ces emplois (temps partiel, niveau de salaire,...).

1 Certains aspects mis en évidence et développés dans ce document s'inspirent du rapport français de Lemièrre et al, 2013.

I. LA PRÉSENCE DES FEMMES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Afin de mettre en évidence la situation des femmes sur le marché de l'emploi, les taux d'activité, d'emploi et de chômage sont présentés. Une définition des taux est rappelée dans l'encadré 1 ci-dessous.

ENCADRÉ 1 : DÉFINITION DES TAUX D'ACTIVITÉ, D'EMPLOI ET DE CHÔMAGE

Les taux d'activité, d'emploi et de chômage à Bruxelles portent sur les personnes qui résident en Région bruxelloise – les Bruxellois – qu'ils travaillent ou non dans la Région. Le schéma ci-dessous (figure 1) décline la population d'âge actif (en général les 15-64 ans), en sous-groupes à partir desquels ces taux sont calculés.

Le taux d'activité correspond au pourcentage de personnes d'âge actif disponibles sur le marché de l'emploi, qu'elles soient en emploi ou au chômage. Un taux d'activité faible par exemple correspond donc à une proportion importante de la population dite «inactive», c.-à-d. non disponible sur le marché de l'emploi (ex. étudiants, prépensionnés, hommes/femmes au foyer, invalides,...).

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

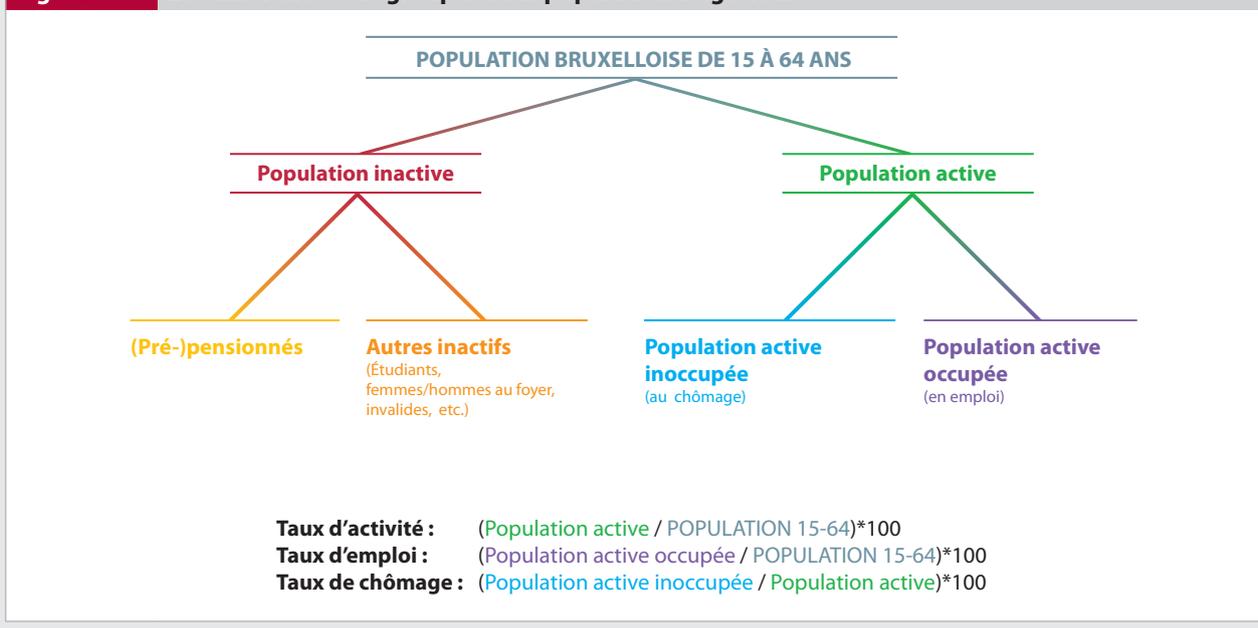
Le taux de chômage quant à lui, indique le pourcentage de personnes au chômage (disponibles pour travailler) dans la population active. Le taux de chômage peut baisser dans deux cas de figure très différents : soit du fait d'une augmentation de l'emploi, soit du fait d'une baisse de la population active (résultant par exemple d'un passage de personnes du statut de chômeur vers celui d'inactif) sans effet sur l'emploi.

Le taux de chômage peut ainsi varier sans que cela ne s'accompagne d'une modification du taux d'emploi. Ces

deux indicateurs fournissent donc des informations différentes.

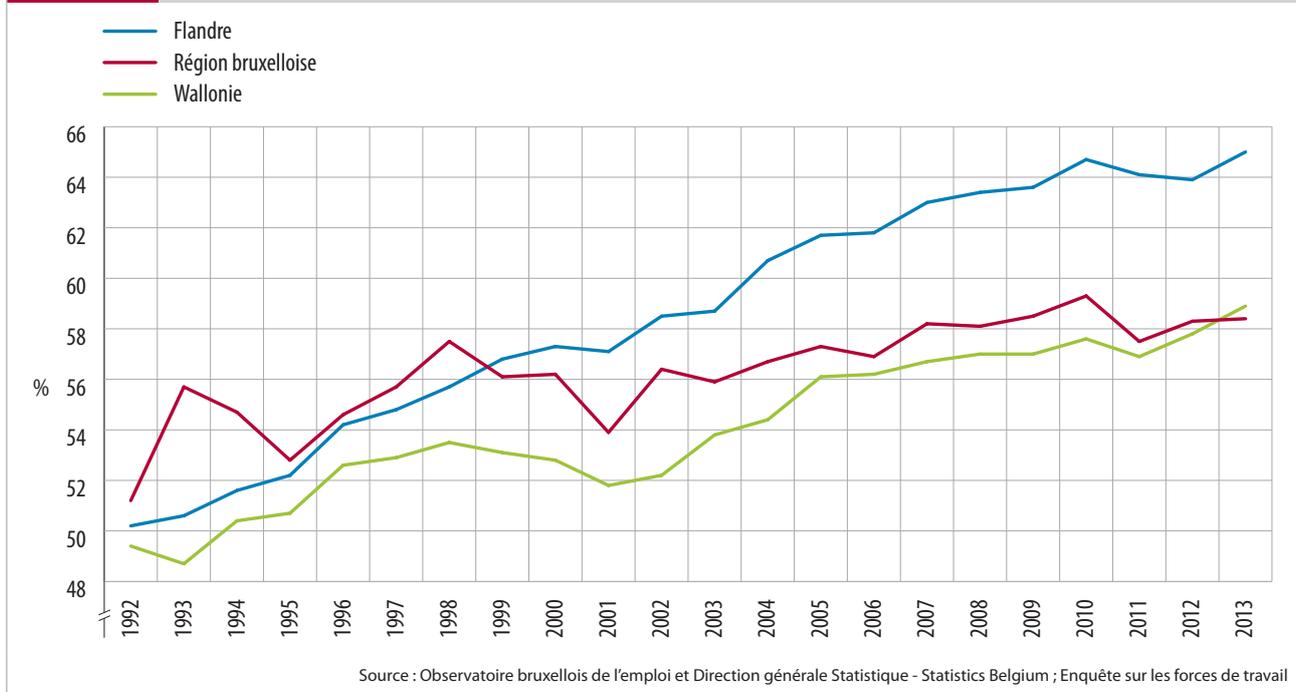
Il faut souligner que le terme d'activité et d'inactivité fait strictement référence ici à la participation au marché du travail telle que définie par le Bureau International du Travail (BIT), cf. encadré 2. Le terme tel qu'utilisé ici fait donc référence à la terminologie des analyses du marché du travail mais ne signifie en rien l'absence d'activités dans la vie en général. Bien au contraire, les femmes en situation d'«inactivité» sont souvent surchargées, entre les tâches domestiques et parentales et la prise en charge éventuelle d'autres personnes dépendantes, ou encore, dans certains cas, le temps consacré à des obligations administratives, par exemple en vue de maintenir un accès à l'aide sociale (cf. Observatoire de la Santé et du Social de Bruxelles, 2015).

Figure 1 Les différents sous-groupes de la population d'âge actif



1.1. DES FEMMES TOUJOURS PLUS ACTIVES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL, MAIS LES INÉGALITÉS DE GENRE PERDURENT...

Figure 2 Évolution du taux d'activité (BIT) des femmes (15-64 ans) par région, 1992-2013

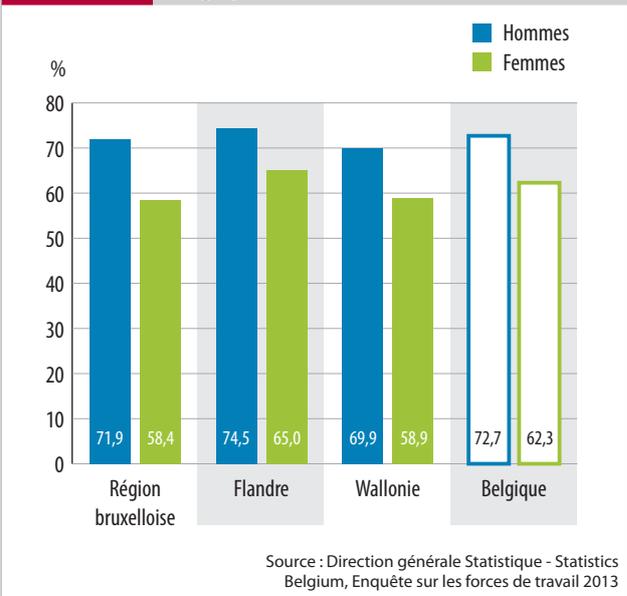


Le taux d'activité des femmes a tendance à augmenter de façon continue ces dernières décennies, et ce dans les trois régions du pays (figure 2). Cela témoigne d'un certain recul du modèle de la femme au foyer qui prévalait dans l'entre-deux guerres (Marissal et al, 2006). On constate toutefois que cette croissance a été nettement plus importante en Flandre qu'à Bruxelles et en Wallonie. Si au début des années 90, bien que les taux d'activité féminins étaient proches dans les trois Régions, c'est à Bruxelles qu'il était le plus élevé, ce n'est plus le cas depuis la fin des années 90. Cela peut s'expliquer par différents facteurs, notamment migratoires comme le déménagement hors de Bruxelles des femmes plus présentes sur le marché du travail (effet de suburbanisation des classes moyennes).

La surreprésentation à Bruxelles à la fois de ménages en situation de précarité et de ménages très favorisés (les deux extrêmes de la distribution des revenus) au sein desquels les femmes au foyer sont éventuellement plus présentes pourrait également contribuer à cette évolution.

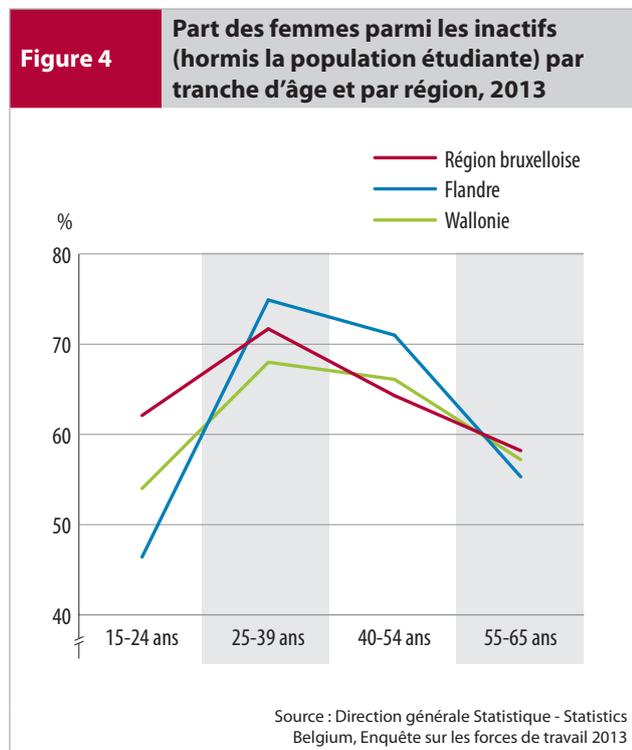
Le taux d'activité des femmes reste toutefois largement plus bas que celui des hommes, quelle que soit la Région. Néanmoins, les écarts entre les femmes et les hommes varient d'une région à l'autre. C'est à Bruxelles que cet écart est le plus important : parmi les 15-64 ans, le taux d'activité y est beaucoup plus bas chez les femmes (58,4 %) que chez les hommes (71,9%)² (figure 3).

Figure 3 Taux d'activité (BIT) des hommes et des femmes (15-64 ans), par région et en Belgique, 2013



² Si l'on considère uniquement les 25-49 ans, le taux d'activité féminin est de 72,1 % en Région bruxelloise, 84,8 % en Région flamande et 79,3 % en Région wallonne, contre respectivement 86,4 %, 94,0 % et 89,6 % pour les hommes (Source : Direction générale Statistique - Statistics Belgium, Enquête sur les forces de travail 2013). C'est donc en Région bruxelloise que le taux d'activité des femmes de 25 à 49 ans est le plus faible.

Dans les trois régions, sans considérer les étudiants, la surreprésentation des femmes parmi la population inactive s'observe de façon encore plus prononcée dans la tranche d'âge où elles sont susceptibles d'avoir de jeunes enfants, soit entre 25 et 39 ans (figure 4).



Le taux d'activité plus bas des femmes s'explique par différents facteurs, notamment les suivants :

- l'inactivité des femmes apparaît fortement corrélée avec **la présence d'enfants**, à l'inverse des hommes (cf. section 1.5.3). **Les femmes restent majoritairement en charge du travail domestique** et des enfants dans le ménage. Les difficultés de conciliation des temps de vie représentent un facteur important de retrait des femmes du marché du travail, qui dépend en grande partie de l'âge, du nombre d'enfants et de l'état de santé des enfants. Outre l'accueil des jeunes enfants, il importe de garder également à l'esprit **la question de la prise en charge de parents dépendants** dans le cadre de l'articulation entre vie de famille et vie professionnelle, qui se posera de façon encore plus importante avec le vieillissement de la population (Lemière et al, 2013). Notons que, bien que cela soit moins visible, la prise en charge des petits enfants ou de parents dépendants peut également influencer le taux d'activité des femmes de plus de 50 ans.

- **la flexibilité accrue de l'emploi et les horaires atypiques** fréquents dans les secteurs où se concentrent des femmes peu qualifiées (ex. nettoyage) **combinés à l'absence de places en crèches** à un coût abordable et à horaire variable rendent d'autant plus difficile cette conciliation. En effet, plus généralement, le faible taux d'activité des femmes en Région bruxelloise peut être lié en partie au **manque de places accessibles dans des structures d'accueil pour les jeunes enfants** (cf. infra).
- **l'éventuelle non-rentabilité du travail de même que la qualité des emplois offerts** (salaires trop bas, temps partiel), représentent des facteurs pouvant contribuer «en soi» à expliquer le taux d'inactivité plus élevé des femmes en général (Lemière et al, 2013 et Marc, 2008).
- En outre, **les inégalités salariales entre hommes et femmes** impliquent qu'en cas de nécessité, les femmes sont plus incitées que les hommes à se retirer du marché du travail pour assurer les tâches familiales étant donné leur niveau de salaire souvent plus bas (Observatoire bruxellois de l'Emploi, 2014). Cependant, «le calcul financier ne suffit pas à expliquer le retrait du marché du travail des femmes : ce calcul se combine avec des conditions défavorables sur le plan professionnel et une vision particulière du rôle de la mère au sein du couple, avec une grande importance donnée au bien-être familial et à l'éducation des enfants» (Dieu et al, 2010).
- **Certaines politiques et législations** contribuent à entretenir voire à renforcer l'inégale répartition du travail domestique entre les hommes et les femmes, comme par exemple la courte durée du congé de paternité (Meulders et al, 2010 ; Lemière et al, 2013).

Pour les personnes qui sont passées par une période d'inactivité, il est particulièrement difficile de réintégrer le marché du travail. Le concept de *femmes rentrantes* fait spécifiquement référence aux femmes qui se sont retirées du marché du travail à un moment donné pour raisons familiales et souhaitent le réintégrer. L'Observatoire bruxellois de l'emploi (2014) a estimé un taux de femmes rentrantes³ d'environ 14,5 % pour la Région bruxelloise, contre 9,8 % en Flandre et 8,6 % en Wallonie. Ces femmes souffrent d'une forme d'invisibilité et présentent de grandes difficultés pour retrouver un emploi. Elles n'ont souvent pas accès aux plans d'embauche, ne sont pas toujours inscrites comme demandeuses d'emploi (notamment par manque d'information), sont souvent mal perçues par les employeurs et peuvent difficilement valoriser leurs compétences non formelles acquises en dehors du marché du travail (Observatoire bruxellois de l'emploi, 2014).

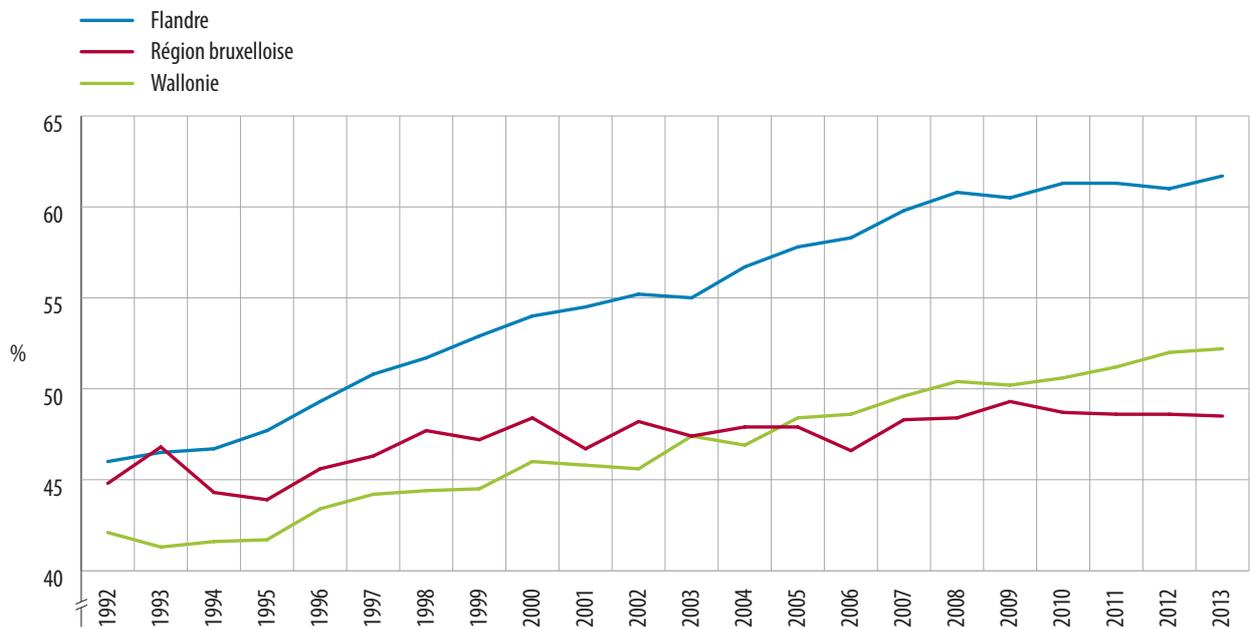
3 Le taux de femmes rentrantes correspond à la part de chômeuses (BIT) de 25 à 49 ans qui étaient inactives un an avant l'enquête (source : Enquête sur les forces de travail).

1.2. DES TAUX D'EMPLOI PARTICULIÈREMENT BAS EN RÉGION BRUXELLOISE...

Le taux d'emploi des femmes a crû de façon moindre que le taux d'activité en Région bruxelloise sur les quinze dernières années, ce qui témoigne d'une certaine augmentation du chômage (cf. infra). La croissance du taux d'emploi féminin a été plus importante en Flandre et en Wallonie (figure 5). Notons toutefois qu'une partie

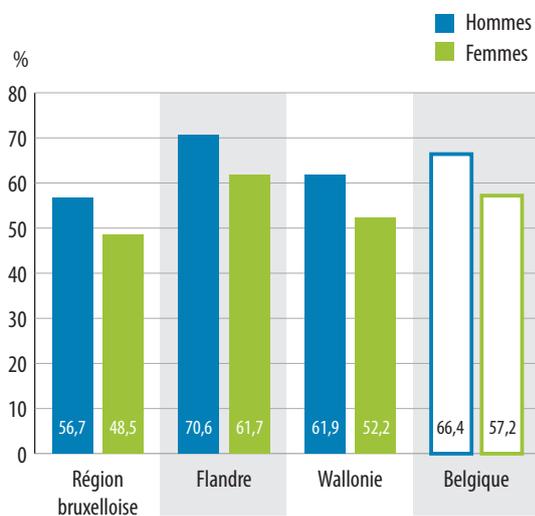
de cette évolution positive de l'emploi en Flandre et aussi – mais dans une moindre mesure – en Wallonie, est liée à la croissance importante des emplois à temps partiel (Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale, 2010 et Van Haeperen, 2004).

Figure 5 Évolution du taux d'emploi (BIT) des femmes (15-64 ans) par région, 1992-2013



Source : Observatoire bruxellois de l'emploi et Direction générale Statistique - Statistics Belgium, Enquête sur les forces de travail

Figure 6 Taux d'emploi (BIT) des hommes et des femmes (15-64 ans), par région et en Belgique, 2013



Source : Direction générale Statistique - Statistics Belgium, Enquête sur les forces de travail 2013

Dans les trois régions, les inégalités de genre en termes de taux d'activité se reflètent également en termes de taux d'emploi (figure 6). On observe également que les taux d'emploi des hommes et des femmes sont particulièrement bas en Région bruxelloise.

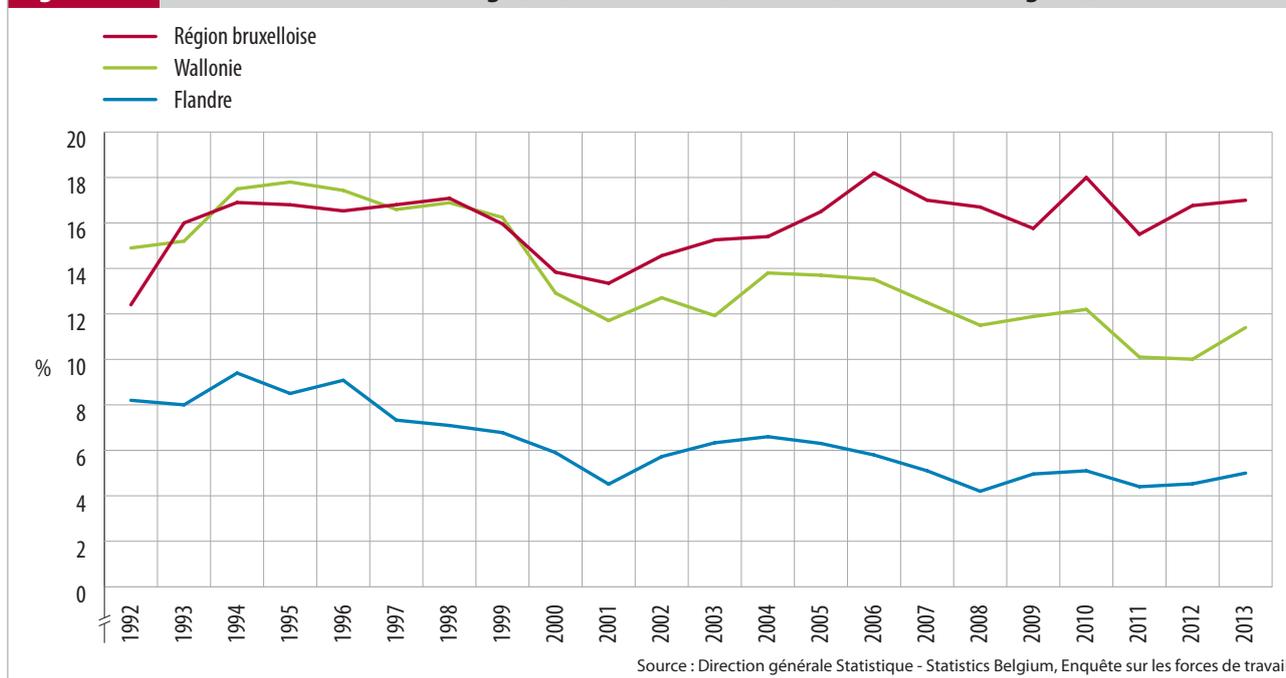
1.3. UNE INÉGALITÉ DE GENRE PARTIELLEMENT MASQUÉE PAR L'INDICATEUR DU TAUX DE CHÔMAGE

En Région bruxelloise, le taux de chômage des femmes a tendance à augmenter depuis le début des années 2000, à l'instar de celui des hommes. Cette tendance à la hausse du taux de chômage des femmes n'a pas été observée en Wallonie et en Flandre. Alors que cet indicateur indiquait un niveau similaire en Région bruxelloise et en Wallonie avant 2000, l'écart entre ces deux régions s'est creusé ces dernières années (figure 7).

Actuellement, les taux de chômage BIT⁴ diffèrent peu entre les hommes et les femmes quelle que soit la région. Il n'en a pas toujours été ainsi : début des années 90, le taux de chômage des femmes était nettement plus élevé que celui des hommes en Flandre et en Wallonie (non illustré).

En Région bruxelloise par contre, les chiffres indiquent que les taux de chômage BIT des femmes et des hommes étaient déjà proches il y a une vingtaine d'années (non illustré)⁵. En 2013, une fois sur le marché de l'emploi, les femmes présentent même un risque moins élevé de chômage BIT que leurs homologues masculins (17,0 % contre 21,2 %). Ce taux de chômage plus élevé des hommes en Région bruxelloise s'observe de façon plus marquée à partir de 2011. Il n'est pas exclu que la crise puisse contribuer dans une certaine mesure à ce phénomène, le secteur tertiaire, plus féminin, ayant mieux résisté en moyenne que le secteur secondaire – construction, industrie, etc. – où la présence d'hommes est majoritaire (Lemière et al, 2013)⁶. Au niveau de la Belgique dans son ensemble, on assiste également à un rapprochement du taux de chômage BIT des hommes et des femmes ; en 2013, le taux de chômage des femmes y est quasi identique à celui des hommes (8,2 % contre 8,7 %).

Figure 7 Évolution du taux de chômage (BIT) des femmes (15-64 ans) dans les trois régions, 1992-2013



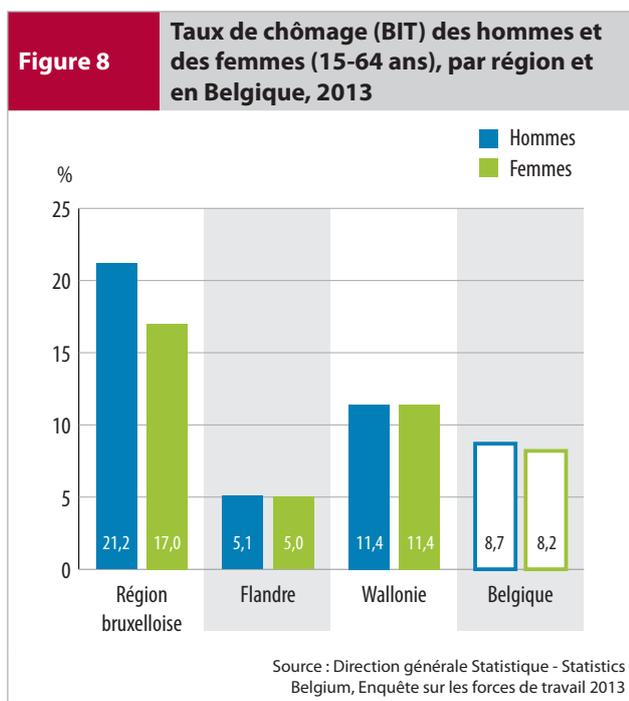
4 Définition du chômage du Bureau International du Travail, cf. encadré 2.

5 En termes de «chômage administratif» (cf. encadré 2) par contre, le taux de chômage des femmes était plus élevé que celui des hommes en Région bruxelloise il y a encore quelques années.

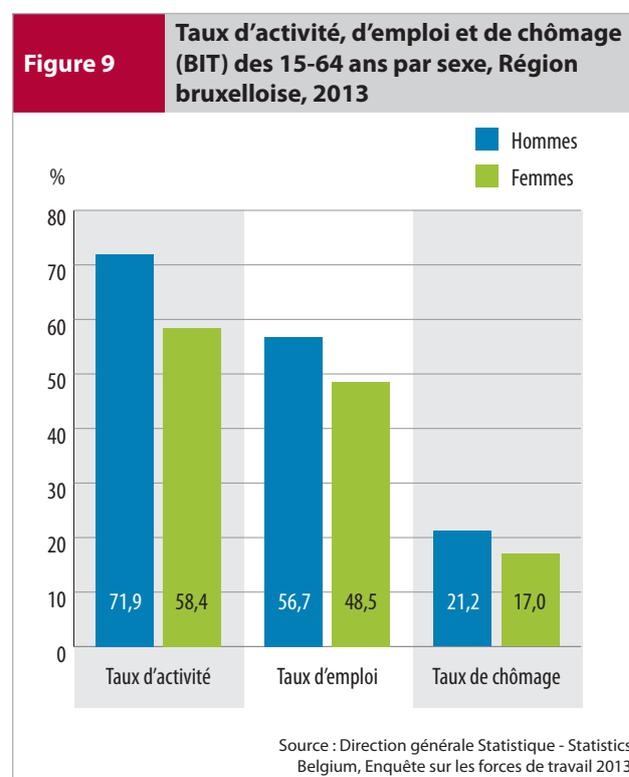
6 Notons toutefois que l'évolution précise du taux de chômage BIT doit être interprétée avec prudence étant donné que cet indicateur est calculé sur base de données d'enquête (basée sur un échantillon).

Rappelons par ailleurs que, quel que soit le sexe, le taux de chômage est plus élevé en Région bruxelloise que dans les deux autres régions (figure 8).

À l'instar du taux de chômage total, en 2013, le taux de chômage de longue durée⁷ des hommes (11,9 %) est plus élevé que celui des femmes (9,8 %) en Région bruxelloise.



L'analyse du taux de chômage des hommes et des femmes fournit une information complémentaire aux autres indicateurs précédemment évoqués. Pris isolément, cet indicateur très fréquemment utilisé masque les fortes inégalités de genre en termes de participation au marché de l'emploi. De manière générale, il est essentiel de travailler avec plusieurs indicateurs pour l'analyse du marché du travail, mais cela s'applique de façon encore plus importante lorsque l'on adopte une perspective de genre (figure 9). En effet, l'inégalité des sexes joue davantage au niveau de la participation au marché de l'emploi : «*Les femmes sans-emploi sont plus souvent inactives que chômeuses*», comparativement aux hommes (Lemière et al, 2013). En Région bruxelloise, 80,7 % des femmes sans emploi sont inactives, contre 64,8 % pour les hommes⁸.



7 Le taux de chômage de longue durée correspond à la part de chômeurs depuis un an et plus dans la population active.

8 Source : Direction générale Statistique - Statistics Belgium, Enquête sur les forces de travail 2013 et calculs des auteurs.

1.4. DES RÉALITÉS DIFFÉRENTES SELON LA DÉFINITION DU TAUX DE CHÔMAGE UTILISÉE ET LA RÉPARTITION DU CHÔMAGE DES FEMMES SUR LE TERRITOIRE BRUXELLOIS

Il faut souligner que le constat particulier à Bruxelles de taux de chômage BIT des hommes supérieur à celui des femmes ne se vérifie pas en termes de taux de «chômage administratif». Un rappel de la différence entre ces deux notions est présenté dans l'encadré 2.

En Région bruxelloise, le taux de «chômage administratif» des femmes (20,9 %) est équivalent - et même légèrement supérieur - à celui des hommes (20,4 %). On note donc que

le taux de «chômage administratif» des femmes est plus élevé que leur taux de chômage BIT (17,0 %), alors que c'est l'inverse pour les hommes⁹. Cela pourrait suggérer que, parmi les femmes inscrites chez Actiris, la proportion considérée comme inactive suivant la définition du BIT – parce que ne répondant pas à l'ensemble des critères de recherche active d'emploi – serait relativement plus importante que chez les hommes. En effet, les femmes sont généralement surreprésentées dans le «halo du chômage» (Fauvel, 2014), c'est-à-dire parmi les personnes qui souhaitent travailler mais sont comptabilisées comme inactives selon la définition du Bureau International du Travail (BIT) car elles ne sont pas disponibles dans les deux semaines ou parce qu'elles n'ont pas effectué de démarches de recherche active d'emploi les 4 dernières semaines¹⁰. Le fait de ne pas répondre à ces critères peut être lié à la prise en charge des enfants ou de personnes dépendantes.

Les taux de «chômage administratif» varient de façon importante d'une commune à l'autre : tant pour les

ENCADRÉ 2 : TAUX DE CHÔMAGE DU BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL (BIT) ET ADMINISTRATIF

Les chiffres présentés issus de l'Enquête sur les forces de travail (EFT) font référence aux définitions spécifiques du bureau international du travail (BIT) relatives au statut sur le marché de l'emploi (inactif, en emploi ou au chômage). Selon les sources utilisées, la définition de la population à dénombrer (pour les chiffres absolus) ou à considérer au numérateur et au dénominateur (pour les taux), peut varier. Ainsi, les taux calculés à partir de l'EFT (définition BIT) diffèrent des taux calculés à partir des données administratives.

Pour le **BIT**, pour être considéré comme chômeur, trois conditions doivent être vérifiées pendant une période de référence : être sans travail (ne pas avoir travaillé, ne fût-ce qu'une heure, durant une semaine de référence), être disponible pour travailler (la personne peut commencer un travail dans un délai de deux semaines) et être en recherche active d'emploi. Pour répondre à ce dernier critère, il faut que les personnes inoccupées aient effectué certaines méthodes «actives» de recherche les 4 dernières

semaines précédant l'entretien avec l'enquêteur. Il faut souligner qu'être chômeur BIT n'implique pas forcément une inscription auprès d'un service de placement régional de l'emploi (Actiris, Forem, VDAB ou ADG). Inversement, une personne inscrite ne sera pas forcément considérée comme chômeuse BIT si elle ne répond pas à l'ensemble des trois critères. Dans ce dernier cas, elle sera considérée comme inactive pour le BIT.

Le «**chômage administratif**» se base par contre sur les données des services de placement régionaux de l'emploi et comptabilise l'ensemble des demandeurs d'emploi inoccupés (DEI) inscrits aux services de placement.

Dans la mesure où le nombre de chômeurs BIT est généralement inférieur au nombre de DEI, le taux de chômage BIT est habituellement moins élevé que le taux de «chômage administratif». À Bruxelles, en 2013, le taux de chômage BIT total (15-64 ans) est de 19,3 % tandis que le taux de chômage administratif atteint 20,6 %. Notons que la différence entre

le nombre de DEI et de chômeurs BIT est globalement moins importante à Bruxelles que dans le reste de la Belgique.

Le choix d'utiliser des données administratives ou d'enquête est généralement fonction de la disponibilité des données. Par exemple, les taux de chômage par commune sont uniquement disponibles en termes administratifs, tandis que les taux de chômage (ainsi que d'activité et d'emploi) ventilés selon certaines caractéristiques (ex. niveau de diplôme) sont uniquement disponibles sur base de l'Enquête sur les forces de travail (définitions du BIT). Cette enquête européenne permet d'effectuer des comparaisons entre les pays membres de l'UE et de calculer certains indicateurs du Plan d'Action National d'Inclusion Sociale. Il peut s'avérer intéressant de confronter le taux de chômage du BIT avec le taux de chômage administratif car ces indicateurs fournissent des informations différentes, en particulier en termes d'inégalité hommes-femmes (cf. infra).

9 En effet, chez les hommes, le taux de chômage BIT (21,2 %) apparaît plus élevé que le taux de «chômage administratif». Cette particularité bruxelloise pourrait éventuellement indiquer que parmi les hommes, certains sont considérés comme actifs par le BIT mais ne sont pas inscrits chez Actiris.

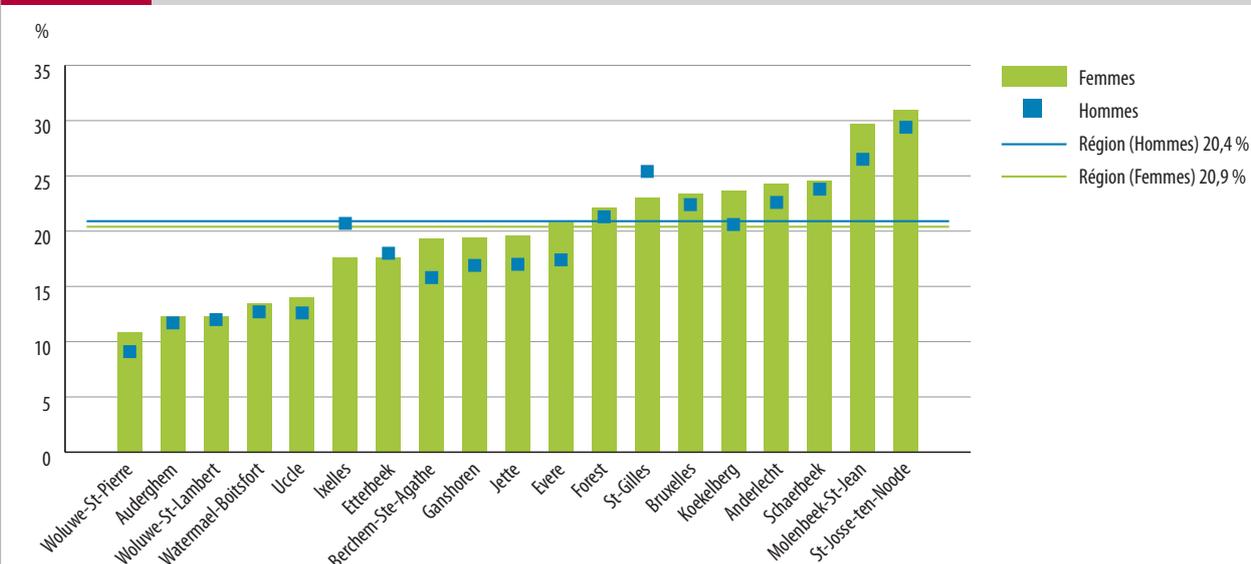
10 <http://www.insee.fr/>

hommes que pour les femmes, ils sont plus élevés dans les communes du croissant pauvre, et moins élevés dans les communes aisées. À Saint-Josse, le taux de «chômage administratif» des femmes atteint 31,0 %.

Dans la grande majorité des communes, les femmes sont plus touchées par le «chômage administratif» que les hommes. Les écarts de genre varient cependant d'une commune à l'autre. Font exception Ixelles, Saint-Gilles et Etterbeek, communes dans lesquelles le taux de «chômage administratif» des hommes dépasse celui des femmes (figure 10).

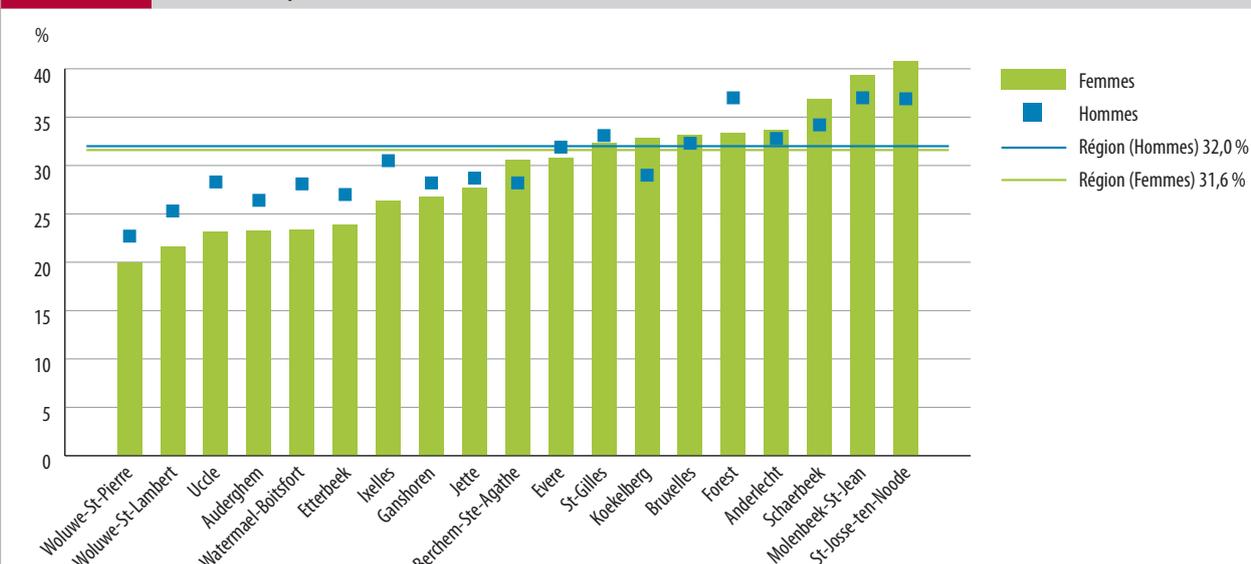
Le taux de «chômage administratif» des jeunes femmes (moins de 25 ans) varie de 20,0 % à Woluwe-Saint-Pierre à 40,8 % à Saint-Josse-ten-Noode. Les écarts de genre prennent une autre configuration parmi les jeunes (figure 11). Douze communes sur dix-neuf enregistrent un taux de chômage des femmes inférieur à celui des hommes parmi cette tranche d'âge. Cela pourrait s'expliquer en partie par les meilleures performances scolaires des filles parmi les jeunes générations (Conseil supérieur de l'emploi, 2009). Ça n'est par contre pas le cas dans les communes les plus pauvres de la Région, où le taux de chômage des jeunes femmes est généralement supérieur à celui des jeunes hommes.

Figure 10 Taux de «chômage administratif», par commune et par sexe, Région bruxelloise, 2013



Source : Observatoire bruxellois de l'emploi (Actiris)

Figure 11 Taux de «chômage administratif» des jeunes (moins de 25 ans), par commune et par sexe, Région bruxelloise, 2013



Source : Observatoire bruxellois de l'emploi (Actiris)

1.5. DES FEMMES DOUBLEMENT PÉNALISÉES SUR LE MARCHÉ DE L'EMPLOI, SELON LEURS CARACTÉRISTIQUES SOCIODÉMOGRAPHIQUES

Les inégalités de genre sur le marché de l'emploi affectent plus particulièrement certains groupes de femmes, comme les moins diplômées, les ressortissantes non-européennes, les femmes seules avec enfants. Un niveau de scolarité faible ainsi que le fait d'être de nationalité non-européenne apparaît encore plus pénalisant pour les femmes que pour les hommes.

Il faut garder à l'esprit que différents facteurs pénalisant sur le marché du travail (niveau de diplôme faible, nationalité non-européenne, famille monoparentale,...) peuvent se cumuler, renforçant les difficultés d'accès à l'emploi et les inégalités en général.

Les chiffres utilisés dans les sections 1.5.1 (par niveau de diplôme) et 1.5.2 (par nationalité) sont ceux de l'Enquête sur les forces de travail (définitions du BIT de l'activité, l'emploi et le chômage), tandis que la section 1.5.3 (par type de ménage) fait usage des données de la Banque Carrefour de la Sécurité sociale (cf. encadré 3).

1.5.1. PAR NIVEAU DE DIPLÔME

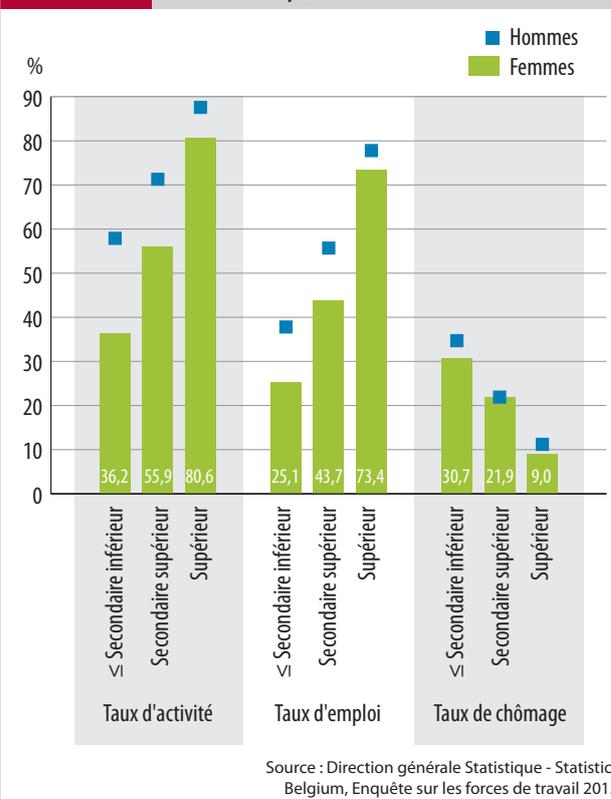
a. Situation générale sur le marché de l'emploi

Les taux d'activité, d'emploi et de chômage varient fortement selon les niveaux de diplôme (figure 12). L'effet du niveau de diplôme apparaît en outre nettement plus important parmi les femmes que parmi les hommes en ce qui concerne les taux d'activité et d'emploi : les inégalités entre les hommes et les femmes sont plus importantes pour les niveaux de diplôme moins élevés. Le retrait plus fréquent du marché du travail des femmes faiblement diplômées pour s'occuper des tâches familiales et parentales pourrait résulter entre autres d'une question d'arbitrage des ressources puisqu'elles perçoivent des salaires plus faibles que les femmes diplômées (Dieu et al. 2010). Outre les salaires faibles, les facteurs qui expliquent le taux d'activité plus faible des femmes par rapport aux hommes s'appliquent d'autant plus aux femmes peu scolarisées, tels que les problèmes d'horaires atypiques dans les secteurs où ces femmes ont des possibilités d'emploi (ex. nettoyage, horeca...), l'absence de place en crèche à un prix abordable et l'inadaptation des horaires d'accueil, etc.

De manière plus globale, le contexte de manque d'emploi rend l'accès à l'emploi particulièrement difficile pour les personnes les moins scolarisées, ce qui peut entraîner un découragement et un retrait du marché du travail.

Figure 12

Taux d'activité, d'emploi et de chômage (BIT) des femmes et des hommes (15-64 ans) par niveau de diplôme, Région bruxelloise, 2013



Par contre, une fois disponibles sur le marché de l'emploi, les femmes de niveau de diplôme faible ainsi que celles disposant d'un diplôme du supérieur présentent un risque moins élevé de chômage BIT que leurs homologues masculins. Le taux de chômage BIT des diplômés de l'enseignement secondaire supérieur est par contre équivalent pour les hommes et les femmes (figure 12).

Le taux d'activité des femmes qui disposent d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur apparaît particulièrement bas à Bruxelles (55,9 %) comparé à la moyenne belge (64,5 %). Le taux d'activité des femmes disposant au plus d'un diplôme du secondaire inférieur, très bas, est quant à lui équivalent à Bruxelles (36,2 %) et en Belgique (35,5 %) (non illustré).

Notons que, de manière générale, par rapport à la moyenne belge, Bruxelles se caractérise par une surreprésentation de personnes faiblement et hautement diplômées dans la population, au détriment des diplômés de niveau moyen (cf. Observatoire de la Santé et du Social de Bruxelles, 2014).

b. Niveau de diplôme des demandeurs/ses d'emploi inscrit(e)s chez Actiris

De manière générale, les femmes demandeuses d'emploi inoccupées (DEI) possèdent un niveau de diplôme légèrement supérieur à celui des hommes. Par ailleurs, tant

Tableau 1 Niveau d'études des demandeurs d'emploi par sexe, Région bruxelloise, janvier 2014

Niveau d'étude	FEMMES		HOMMES		TOTAL	
	nombre	%	nombre	%	nombre	%
Primaire	5 380	10,3	7 703	12,9	13 083	11,7
Secondaire Inférieur	7 380	14,1	8 755	14,7	16 135	14,4
Secondaire Supérieur	10 970	20,9	10 683	17,9	21 653	19,3
Supérieur non-universitaire	4 959	9,5	4 499	7,5	9 458	8,4
Universitaire	3 141	6,0	2 840	4,8	5 981	5,3
Apprentissage	580	1,1	922	1,5	1 502	1,3
«Autres études»	20 028	38,2	24 194	40,6	44 222	39,5
Total	52 438	100 %	59 596	100 %	112 034	100 %

Source : Observatoire bruxellois de l'emploi (Actiris) ; calculs des auteurs

Tableau 2 Niveau d'études des demandeurs d'emploi qui ont effectué leurs études à l'étranger et dont le diplôme n'est pas reconnu en Belgique, par sexe, Région bruxelloise, janvier 2014

«Autres études»	FEMMES		HOMMES		TOTAL	
	nombre	%	nombre	%	nombre	%
Primaire	6 422	32,1	8 300	34,3	14 722	33,3
Secondaire	8 916	44,5	11 658	48,2	20 574	46,5
Supérieur	3 957	19,8	3 247	13,4	7 204	16,3
Indéterminé	733	3,7	989	4,1	1 722	3,9
Total	20 028	100 %	24 194	100 %	44 222	100 %

Source : Observatoire bruxellois de l'emploi (Actiris) ; calculs des auteurs

parmi les hommes que parmi les femmes, environ quatre sur dix ont effectué leurs études à l'étranger et n'ont pas de diplôme reconnu en Belgique (catégorie «autres études») (tableau 1).

Parmi les femmes DEI ayant effectué leurs études à l'étranger et dont le diplôme n'est pas reconnu en Belgique, une sur cinq possède un diplôme de l'enseignement supérieur. Cette proportion est par contre de moins d'un sur sept parmi les hommes (tableau 2). Le problème de non reconnaissance des diplômes de l'enseignement supérieur acquis à l'étranger concerne donc encore plus fréquemment les femmes.

1.5.2. PAR NATIONALITÉ

Pour les femmes comme pour les hommes, il existe également des inégalités sur le marché du travail selon la nationalité : en Région bruxelloise, les ressortissants européens (UE 27) – non belges – se trouvent dans l'ensemble dans la situation la plus favorable, suivis des personnes de nationalité belge et ensuite des ressortissants de pays hors UE 27 (cf. Observatoire de la Santé et du Social de Bruxelles, 2014).

Les écarts de taux d'activité et d'emploi selon la nationalité sont particulièrement importants parmi les femmes. En particulier, en 2013, le taux d'activité des

femmes ressortissantes d'un pays hors UE 27 apparaît particulièrement bas (38,6%)¹¹ tout comme leur taux d'emploi (26,0%)¹². La différence entre les hommes et les femmes en termes de taux d'activité et d'emploi est la plus importante au sein de ce groupe.

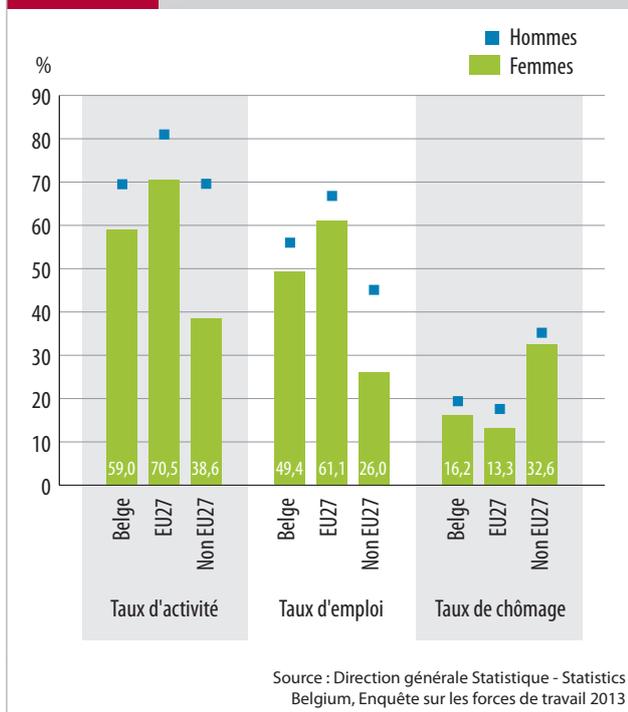
Par contre, une fois sur le marché de l'emploi, le taux de chômage des femmes apparaît légèrement moins élevé que celui des hommes quel que soit le groupe de nationalité (figure 13).

11 À noter que le faible taux d'activité des femmes non-européennes s'observe également en moyenne dans l'ensemble de la Belgique.

12 Il convient de rester prudent par rapport au degré de précision de ces chiffres, issus de données d'enquête et d'un échantillon de taille relativement limitée impliquant des intervalles de confiance probablement assez larges, non calculés ici. Ces chiffres doivent donc être considérés comme indicatifs.

Figure 13

Taux d'activité, d'emploi et de chômage (BIT) par groupe de nationalité et par sexe (15-64 ans), Région bruxelloise, 2013



De nombreux facteurs peuvent influencer le taux d'activité très faible des femmes issues de pays extra-européens, entre autres : le niveau de diplôme et les problèmes de reconnaissance des diplômes, le problème de la connaissance du français et du néerlandais, des effets de ségrégation résidentielle, la discrimination à l'embauche, la présence d'enfants et l'absence de crèches en particulier

dans les quartiers du croissant pauvre, «la prééminence accordée au rôle de mère, qui peut être le fait de la reproduction des rôles sociaux ou le résultat d'habitudes culturelles» (Observatoire bruxellois de l'emploi, 2012), etc.

Plus spécifiquement, pour certaines femmes, le port du foulard constitue un obstacle important pour l'accès à l'emploi, et ce, quel que soit le niveau de diplôme. La discrimination apparaît importante en général en Belgique, en particulier dans les services impliquant notamment un contact avec la clientèle (Ben Mohamed Nadia, 2001). Comme l'indique un rapport européen d'Amnesty International (2012) : «Plusieurs femmes interviewées dans le cadre de cette recherche ont déclaré qu'elles étaient découragées de chercher un emploi et avaient donc choisi de rester à la maison, ou bien de travailler dans des secteurs où le port de signes et de vêtements culturels et religieux posait moins de problèmes.» (Amnesty International, 2012, page 5).

Plusieurs des facteurs précités peuvent influencer les parcours scolaires et les choix de filières d'études et/ou générer un découragement et un retrait du marché du travail.

1.5.3. PARTYPE DE MÉNAGE

Le type de ménage influence de façon très significative la situation des personnes sur le marché de l'emploi. Cette influence révèle en outre des disparités de genre très importantes. Dans cette section, les données de la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale sont utilisées pour illustrer ce constat (cf. encadré 3).

ENCADRÉ 3 : TAUX D'EMPLOI ET STATUT SOCIOÉCONOMIQUE SUR BASE DE LA BANQUE CARREFOUR DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

Les figures de cette section se basent sur les données du Datawarehouse marché du travail et protection sociale de la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale (BCSS). Il s'agit de données administratives issues d'institutions liées à la sécurité sociale, et les définitions des différents statuts (emploi, inactivité, chômage, «autre») diffèrent de celles des autres bases de données précitées (cf. encadrés 1 et 2). Sans entrer dans les détails, il faut souligner que les personnes considérées comme au chômage dans la BCSS sont uniquement les demandeurs d'emploi indemnisés par l'ONEM.

Il faut souligner que plusieurs catégories de personnes sont incluses dans la base de données de la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale mais n'ont pas de lien avec la sécurité sociale belge, leur statut socioprofessionnel n'est donc pas défini dans la base de données. Ils sont repris dans une catégorie nommée «autre» dans la BCSS, que nous appellerons ici «inconnu». Cette catégorie peut reprendre plusieurs situations possibles et très variées, notamment les femmes et les hommes au foyer, le personnel domestique qui n'est pas déclaré à l'ONSS, les fonctionnaires et diplomates internationaux, les rentiers, etc. La part

de la catégorie «inconnu» de la BCSS est importante en Région bruxelloise, et encore plus pour les femmes que pour les hommes : dans l'ensemble de la population bruxelloise, ce statut manquant se retrouve pour environ 22 % des femmes et 16 % des hommes au total. Il importe de noter que les personnes ayant le statut «inconnu» sont considérées dans les analyses comme étant «sans emploi», alors que cela ne correspond pas forcément à leur situation réelle. Les taux d'emploi présentés ci-après sont *a priori* sous-estimés.

a. Taux d'emploi et statut socioéconomique

La présence d'enfants dans le ménage exerce un impact différent chez les hommes et les femmes. En Région bruxelloise, sur base des données de la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale (BCSS), en 2009, le taux d'emploi des isolés indique l'absence de différence de genre. Par contre, une fois en couple, l'écart entre femmes et hommes commence à se creuser, et il augmente avec la présence et le nombre d'enfants dans le ménage. Pour les femmes, le taux d'emploi diminue de façon importante avec la présence et le nombre d'enfants, alors que cela n'est pas le cas pour les hommes (figure 14). La présence d'enfants dans le ménage exerce donc un impact différent chez les femmes et les hommes (Meulders et al. 2010). Les taux d'emploi les plus bas s'observent chez les femmes en couple ayant au moins trois enfants. Les femmes seules avec enfants présentent également des taux d'emploi très faibles.

Il apparaît que le fait d'avoir des enfants entrave la participation des mères au marché de l'emploi de façon plus importante en Région bruxelloise que dans les deux autres régions (Observatoire bruxellois de l'emploi, 2010). Le taux d'emploi des femmes baisse dès la naissance de leur premier enfant, tandis que dans les deux autres régions, c'est seulement à partir du troisième enfant qu'une diminution est constatée. Le manque de structures d'accueil de la petite enfance financièrement accessibles et adaptées pour les habitants de la Région peut contribuer à ce phénomène. Cela constitue un obstacle à l'emploi important, subi de façon beaucoup plus importante par

les femmes. «L'investissement public dans les structures d'accueil est donc une condition nécessaire pour un accès des femmes au marché du travail à l'égal des hommes, même si cette condition n'est pas suffisante» (Observatoire bruxellois de l'emploi, 2010). Le taux de couverture de l'accueil collectif de la petite enfance apparaît en outre très inégalement réparti sur le territoire : les quartiers du croissant pauvre notamment, où les jeunes enfants sont proportionnellement plus nombreux, sont parmi les moins bien fournis (Institut Bruxellois de Statistique et d'Analyse, 2010 ; Humblet, 2011).

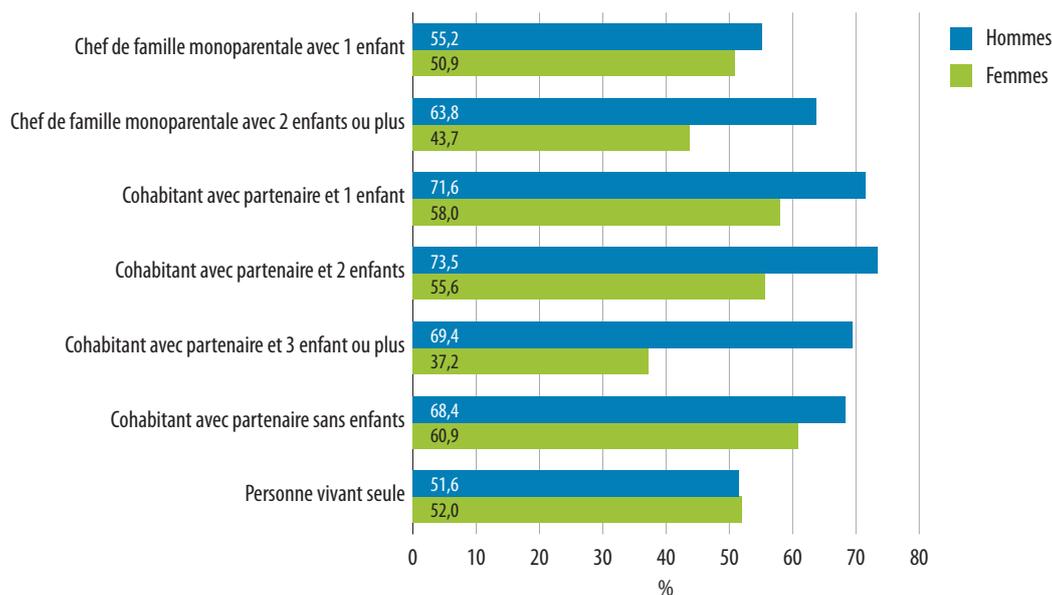
Rappelons que le manque de structures d'accueil adaptées n'est pas l'unique facteur du faible taux d'emploi et d'activité des femmes avec enfants (cf. section 1.1). «Les stéréotypes associés aux rôles sociaux des hommes et des femmes ainsi que la division sexuée des filières d'enseignement, des formations puis des emplois, pèsent de tout leur poids dans les stratégies familiales. Pour diverses raisons, les femmes peuvent avoir été amenées à arrêter de travailler, en partie ou complètement, pour se consacrer au bon fonctionnement de leur ménage.» (Observatoire bruxellois de l'emploi, 2009).

Il faut également souligner l'existence de phénomène de discrimination à l'embauche vis-à-vis des femmes et en particulier des mères : la maternité, avérée ou «soupçonnée», peut constituer une réticence des employeurs à l'embauche des femmes (Lemière et al, 2013).

La figure 15 présente la répartition des femmes selon leur statut socioéconomique, regroupé en cinq catégories

Figure 14

Taux d'emploi des femmes et des hommes de 25 à 49 ans par type de ménage en Région bruxelloise, 4^{ème} trimestre 2009



Source : Banque Carrefour de la Sécurité Sociale 2009, Datawarehouse marché du travail et protection sociale, application de base 11, calculs des auteurs

(emploi, chômage¹³, revenu d'intégration sociale (RIS)/ aide financière, «autres inactifs» et «inconnu») par type de ménage. Celle-ci indique la position nettement plus défavorable des familles monoparentales en comparaison avec la plupart des familles biparentales (à l'exception des femmes avec 3 enfants ou plus cohabitant avec leur partenaire) : les femmes cheffes de famille monoparentale vivent plus fréquemment avec une allocation de chômage ou du CPAS. Elles sont proportionnellement plus nombreuses à percevoir une allocation que les femmes des autres catégories familiales. Les femmes cheffes de famille monoparentale apparaissent de façon relativement visible dans les fichiers de la sécurité sociale. En effet, parmi les femmes des autres catégories, on constate que le statut «inconnu» est nettement plus élevé. Il est probable qu'une certaine part des femmes vivant avec leur partenaire et ayant au moins trois enfants à charge se retrouve dans le statut «inconnu» de la BCSS en tant que femme au foyer. Si ces femmes au foyer ne sont pas forcément en situation de pauvreté au niveau du ménage, elles ne disposent pas de ressources propres et sont en situation de dépendance financière par rapport à leur partenaire.

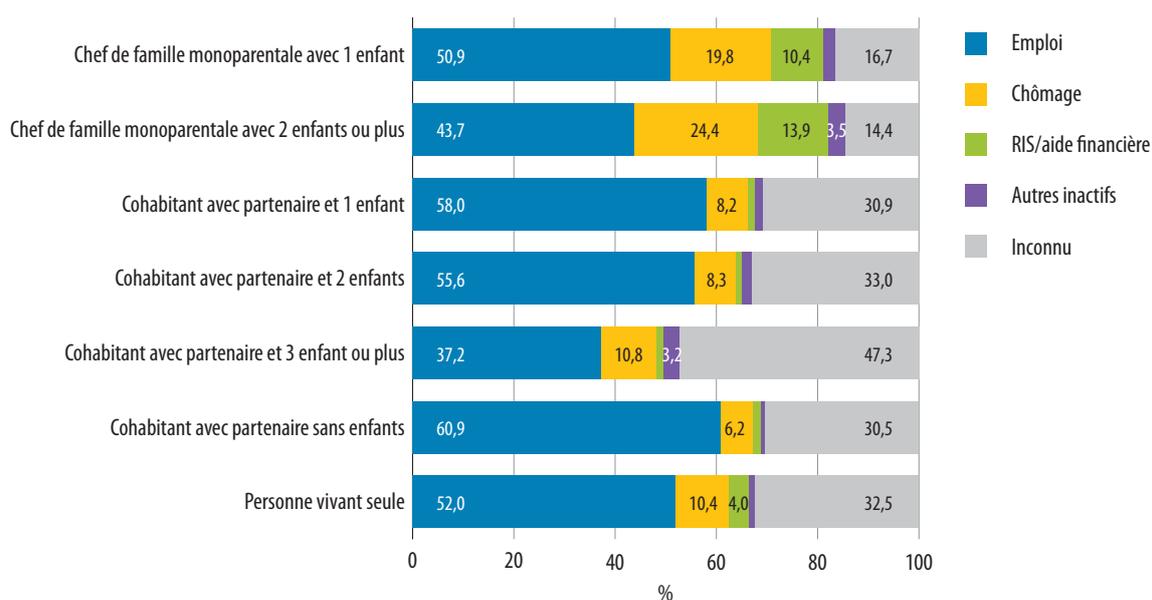
b. Les familles monoparentales et l'évolution de leur situation socioéconomique

Les familles monoparentales représentent un phénomène croissant : en Région bruxelloise, en 2009, on dénombrait au total 56 063 familles monoparentales, tandis qu'en 2013 ce nombre grimpe à 60 506 (+7,9 % en 5 ans) (Bureau fédéral du Plan, 2014).

Cette réalité concerne essentiellement les femmes : 86,6 % des chef(fe)s de ménage de familles monoparentales à Bruxelles sont des femmes (Plateforme technique de la Monoparentalité en Région de Bruxelles-Capitale, 2013). Les femmes et leurs enfants dans cette situation connaissent un risque de pauvreté important. Notons qu'environ 27 % des enfants bruxellois de moins de 25 ans grandissent dans une famille monoparentale (Wagener, 2013). La séparation affecte souvent de façon considérable les conditions de vie des femmes. En outre, les femmes seules avec enfants subissent une forte pression au niveau de la gestion du temps, accentuée par le manque de places disponibles et adaptées en crèche (cf. Observatoire de la Santé et du Social de Bruxelles 2015). Pour bon nombre d'entre elles «se rendre disponibles sur le marché de l'emploi constitue un horizon difficilement atteignable» (Plateforme technique de la Monoparentalité en Région de Bruxelles-Capitale, 2013).

L'évolution du statut socioéconomique des femmes cheffes de famille monoparentale entre 2005 et 2009 (figure 16) indique une diminution de la part de demandeuses d'emploi indemnisées (-19 %), s'accompagnant d'une très légère hausse de la part des femmes en emploi (+3 %), une certaine hausse de la part des femmes avec un statut «inconnu» de la sécurité sociale (+11 %) et une hausse relativement importante de la part des bénéficiaires d'un revenu d'intégration sociale ou d'une aide financière (+28 %). Ce constat pose la question de l'impact des sanctions de l'ONEM notamment dans le cadre du plan d'activation du comportement de recherche, qui touchent de façon plus importante les femmes cheffes de famille

Figure 15 Répartition des femmes de 25 à 49 ans selon leur statut socioéconomique par type de ménage, Région bruxelloise, 4^{ème} trimestre 2009

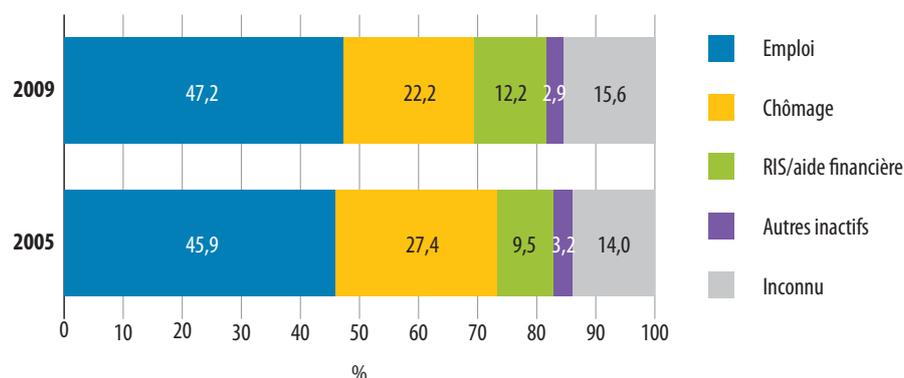


Source : Banque Carrefour de la Sécurité Sociale 2009, Datawarehouse marché du travail et protection sociale, application de base 11 ; calculs des auteurs

13 Pour rappel, il s'agit ici uniquement des demandeurs d'emploi indemnisés.

Figure 16

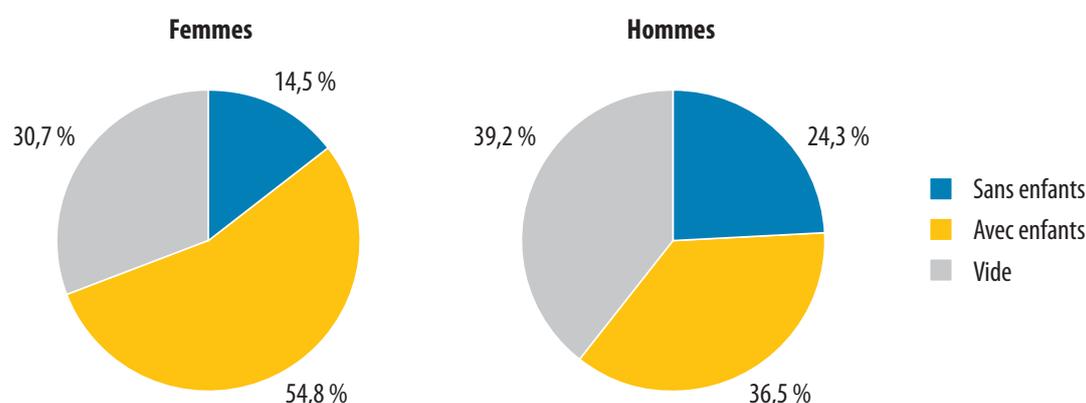
Évolution de la répartition des femmes cheffes de famille monoparentale de 25 à 49 ans selon leur statut socioéconomique, Région bruxelloise, 4^{ème} trimestre 2005 et 2009



Source : Banque Carrefour de la Sécurité Sociale 2005 et 2009, Datawarehouse marché du travail et protection sociale, application de base 11, calculs des auteurs

Figure 17

Remplissage par les hommes et les femmes DEI du champ «avec ou sans enfants», janvier 2014



Source : Observatoire bruxellois de l'emploi (Actiris), calculs des auteurs

monoparentale par rapport à la moyenne des femmes (cf. section 2.2 infra ; Wagener, 2013 ; Observatoire de la Santé et du Social de Bruxelles, 2015).

c. Les femmes avec enfants inscrites chez Actiris

• LA RECHERCHE D'EMPLOI ET LES ENFANTS

Les demandeurs d'emploi qui viennent s'inscrire chez Actiris auprès d'un conseiller emploi ou ceux qui s'inscrivent en ligne doivent compléter une série d'informations qui servira à leur recherche d'emploi. Le champ «avec ou sans enfants» est facultatif. Or, parmi les demandeurs d'emploi, cette donnée sur la situation familiale n'est pas complétée avec autant de «rigueur» par les hommes et les femmes. Ainsi, l'information concernant les enfants n'est pas complétée chez 39 % d'hommes contre 31 % des femmes (figure 17). Ce résultat suggère que les demandeuses d'emploi sont proportionnellement plus nombreuses que leurs homologues masculins à considérer que cette information est essentielle. Le fait

que cette donnée soit plus souvent complétée par les femmes peut constituer une indication sur la perception des femmes quant à la présence d'enfants dans le cadre du marché de l'emploi : ce constat pourrait suggérer qu'elles considèrent plus souvent que cela puisse avoir un impact au niveau de leur recherche de travail.

L'âge des enfants joue un rôle dans l'accès au marché de l'emploi (Observatoire bruxellois de l'emploi, 2009). La difficulté de concilier vie familiale et professionnelle se marque en effet avec plus d'acuité pour les femmes qui ont des enfants en bas âge. Ces dernières auront plus souvent tendance à le déclarer que celles qui ont des enfants plus âgés. La proportion de femmes déclarant avoir des enfants apparaît en effet nettement plus élevée parmi les femmes de moins de 50 ans. Après 50 ans, cette proportion diminue. Cette diminution suggère que le comportement des femmes de plus de 50 ans se rapproche de celui des hommes : à partir de cet âge, elles sont moins nombreuses à déclarer leurs enfants devenus plus âgés donc plus autonomes, car elles considèrent qu'ils n'ont plus d'impact sur leur recherche d'emploi ou vie professionnelle.

- LE PROFIL SOCIOÉCONOMIQUE PLUS VULNÉRABLE DES FEMMES AVEC ENFANTS

On constate des différences de caractéristiques entre les femmes de 18 à 40 ans avec et sans enfants. En termes d'âge, 35 % des femmes DEI avec enfants ont moins de 30 ans, contre 66 % parmi les femmes DEI sans enfants. La durée d'inactivité apparaît plus longue parmi les femmes DEI avec enfants : 60 % sont au chômage depuis plus d'un an, contre 48 % parmi les femmes DEI sans enfants. En outre, 42 % des femmes avec enfants sont au chômage depuis au moins deux ans, contre 29 % parmi les femmes sans enfants.

Au niveau de leur catégorie, on remarque que les femmes DEI avec enfants sont un peu plus fréquemment dans la catégorie «DEDA» (demandeurs d'emploi demandeurs d'allocations), qui correspond aux DEI percevant une allocation de chômage (66 % contre 60 % pour les femmes DEI sans enfants). En revanche, les femmes DEI avec enfants ne sont que très rarement en stage d'insertion professionnelle/d'attente (3 % contre 17 % pour les femmes DEI sans enfants), entre autre du fait qu'elles sont en moyenne plus âgées que les femmes DEI sans enfants. Elles sont par contre plus fréquemment inscrites dans la catégorie «autres DEI» (31 % contre 23 %), qui concernent les demandeurs d'emploi inscrits chez Actiris et qui n'ont pas d'allocation de chômage ou qui ne sont pas en stage d'insertion professionnelle/d'attente. On retrouve dans cette catégorie des personnes qui n'ont pas encore reçu d'allocation de chômage (temporairement), des personnes percevant un revenu d'intégration sociale ou encore des personnes ne disposant d'aucun revenu de remplacement.

Les femmes DEI avec enfants sont plus fréquemment ressortissantes d'un pays non-européen (23 %) que leurs homologues sans enfants (13 %).

Enfin, les femmes DEI avec enfants disposent rarement d'un diplôme de l'enseignement supérieur (7 % contre 26 % parmi les femmes DEI sans enfants) et ont souvent effectué leurs études à l'étranger (44 % contre 23 % parmi les femmes DEI sans enfants). De nombreuses femmes avec enfants sont en outre inscrites dans des domaines professionnels où les conditions de travail sont réputées difficiles et les salaires peu élevés, comme par exemple auxiliaire de puériculture ou aide-soignante.

- UN TAUX DE MISE À L'EMPLOI PLUS FAIBLE POUR LES FEMMES DEI AVEC ENFANTS

Si les femmes DEI avec enfants présentent en moyenne un niveau de diplôme relativement peu élevé qui les défavorise sur le marché de l'emploi, il apparaît néanmoins que, quel que soit le niveau de diplôme, le taux de mise à l'emploi est systématiquement plus bas pour les femmes DEI avec enfants (tableau 3). Le fait d'avoir des enfants semble donc constituer un facteur précarisant «en soi» sur le marché de l'emploi.

Tableau 3 Taux de mise à l'emploi dans les 12 mois chez les femmes DEI de 18 à 40 ans

	Sans enfants	Avec enfants
Primaire	41,8 %	23,7 %
Secondaire inférieur	48,0 %	26,9 %
Secondaire supérieur	58,3 %	33,0 %
Supérieur non-universitaire	75,1 %	50,3 %
Universitaire	75,6 %	57,7 %
Apprentissage	66,3 %	37,1 %
«Autres études»	42,7 %	26,4 %
Total	56,6 %	29,3 %

Source : Observatoire bruxellois de l'emploi (Actiris) ; calculs des auteurs

2. DES RÉGLEMENTATIONS DE CHÔMAGE QUI AFFECTENT DIFFÉREMMENT LES FEMMES ET LES HOMMES

Cette section présente certains aspects liés aux allocations de chômage des femmes et à l'impact différent sur les hommes et les femmes de certaines réglementations de chômage.

Depuis le 12 janvier 2007, il existe une loi en Belgique visant à renforcer l'égalité des femmes et des hommes au travers du «gender mainstreaming», soit l'intégration systématique de la dimension du genre dans les politiques publiques mises en œuvre (Institut pour l'égalité des femmes et des hommes). Pourtant, bon nombre de politiques ou législations ne sont pas neutres du point de vue du genre, comme le statut de cohabitant par exemple, ou encore la limitation dans le temps des allocations d'insertion.

2.1. ALLOCATIONS DE CHÔMAGE : QUEL ACCÈS ET QUEL MONTANT SELON LA CATÉGORIE FAMILIALE ?

En 2013, on dénombre 47,1 % de femmes parmi les DEI bruxellois. Au sein des demandeurs d'emploi, elles sont en proportion un peu moins nombreuses que les hommes à percevoir une allocation de chômage (70,1 % contre 73,2 %) et un peu plus fréquemment en stage d'insertion professionnelle (6,4 % contre 5,5 %) ou dans la catégorie «autres DEI»¹⁴ (23,6 % contre 21,3 %) (figure 18).

Le montant des allocations de chômage va dépendre de la situation familiale (cf. encadré 4). Là encore, il existe des différences entre les hommes et les femmes.

ENCADRÉ 4 : CATÉGORIE FAMILIALE ET ALLOCATIONS DE CHÔMAGE

Le montant des allocations de chômage dépend - outre de la rémunération précédente et de la durée de chômage - de la catégorie familiale du bénéficiaire. Trois catégories familiales principales sont à distinguer : chef de famille, isolé, cohabitant (et cohabitant privilégié). Le statut de chef de famille est octroyé à la personne qui habite soit avec un conjoint/partenaire ne disposant pas de revenus, soit avec ses enfants (à condition qu'au moins l'un d'entre eux donne droit aux allocations familiales), soit avec d'autres parents ne disposant pas de revenus, ou encore habite seul et doit payer une pension alimentaire. Le statut de cohabitant concerne les personnes qui «vivent sous le même toit et règlent principalement en commun leurs questions ménagères». Un statut

de cohabitant privilégié (allocations de cohabitant majorées) est octroyé aux cohabitants dont le partenaire bénéficie d'une allocation de chômage qui ne dépasse pas un certain montant. Les montants minimaux (forfaitaires) des allocations de chômage sont de 1 134,9 € pour les chefs de famille, 953,16 € pour les isolés, 503,62 € pour les cohabitants et 661,18 € pour les cohabitants privilégiés¹⁵.

Le statut de cohabitant fut introduit dans la réglementation du chômage en 1981, en partie pour des raisons budgétaires. Ce faisant, la sécurité sociale a adopté un principe de «besoin», qui s'oppose au principe assurantiel selon lequel l'allocation est perçue sur base des cotisations.

Selon cette logique, isolé ou cohabitant devrait recevoir une allocation de même montant. En outre, les montants correspondant aux économies d'échelle dont bénéficieraient les cohabitants (économies résultant du fait d'habiter à plusieurs), sur base desquels les niveaux des allocations sont calculés, sont généralement surestimés (Service de lutte contre la pauvreté, la précarité et l'exclusion sociale, 2013). De manière générale, ce statut pénalise la solidarité familiale ou d'autres formes de vie solidaire pour les personnes qui dépendent du chômage ou de l'aide sociale. Par ailleurs, la mesure n'est pas neutre d'un point de vue du genre, les femmes étant plus fréquemment concernées par le statut de cohabitant (cf. figure 19).

14 Pour rappel, cette dernière catégorie reprend les personnes en attente d'une décision de l'ONEM concernant leur droit aux allocations de chômage, des personnes qui perçoivent un revenu d'intégration sociale ou encore d'autres qui n'ont aucun revenu de remplacement.

15 À condition que l'allocation de chômage du partenaire n'excède pas 859,3 € par mois (source : ONEM).

Figure 18

Répartition des demandeurs d'emploi inscrits chez Actiris par catégorie et sexe, Région bruxelloise, 2013



Source : Observatoire bruxellois de l'emploi (Actiris) ; calculs des auteurs

Figure 19

Répartition des chômeurs indemnisés par catégorie d'indemnisation et par sexe, Région bruxelloise, 2013



Source : Office National de l'Emploi ; calculs des auteurs

Sur base des données de l'ONEM, parmi les 33 917 chômeuses indemnisées en Région bruxelloise, 36,4 % ont le statut de cohabitante, 25,7 % celui d'isolée et 37,8 % celui de cheffe de famille. Parmi les 42 864 chômeurs indemnisés, ces pourcentages sont respectivement de 27,6 %, 39,2 % et 33,1 % (figure 19). Les femmes perçoivent donc plus fréquemment une allocation en tant que cohabitante. En Région bruxelloise, elles sont également plus souvent cheffes de famille que les hommes ; c'est également le cas en Wallonie, mais pas en Flandre (non illustré).

2.2. SANCTIONS ONEM : MOINS FRÉQUENTES CHEZ LES FEMMES, MAIS QUI CONCERNENT SOUVENT DES MÈRES AVEC DES ENFANTS À CHARGE

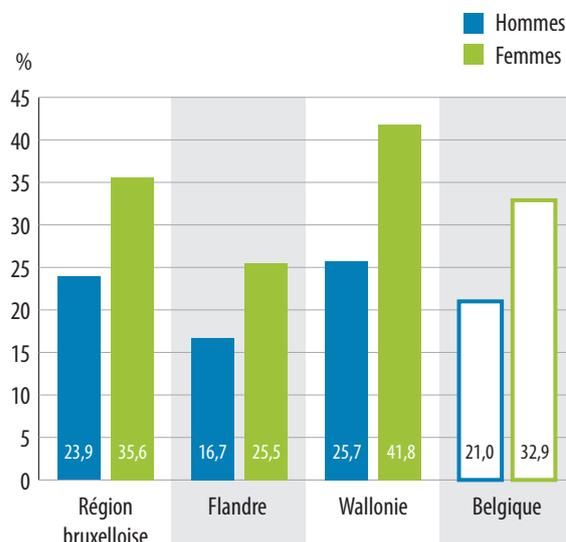
En 2013 en Région bruxelloise, 8 548 personnes ont été sanctionnées (sans sursis ou avec sursis partiel) par l'ONEM pour raisons de «chômage volontaire» ou raisons administratives, dont 3 154 femmes (soit 36,9 %). En outre, 3 981 personnes ont été sanctionnées par l'ONEM dans le cadre du plan d'activation du comportement de recherche, dont 1 501 femmes (soit 37,7 %). La part des femmes parmi les sanctionné(e)s sont proches dans les deux autres régions¹⁶.

Si les hommes sont relativement plus fréquemment sanctionnés que les femmes, il apparaît par ailleurs que la part des sanctionné(e)s ayant le statut de chef(fe) de famille est nettement plus élevée parmi les femmes : en Région bruxelloise, 35,6 % des femmes sanctionnées pour raisons administratives ou de chômage volontaire et 55,4 % des femmes sanctionnées dans le cadre du plan d'activation du comportement de recherche ont le statut de cheffe de famille. Parmi les hommes, ces pourcentages sont respectivement de 23,9 % et 31,5 % (figures 20 et 21).

Dans ces situations, c'est toute une famille, y compris les enfants, qui se retrouvent victimes de la sanction et de ses conséquences en termes de pauvreté.

Figure 20

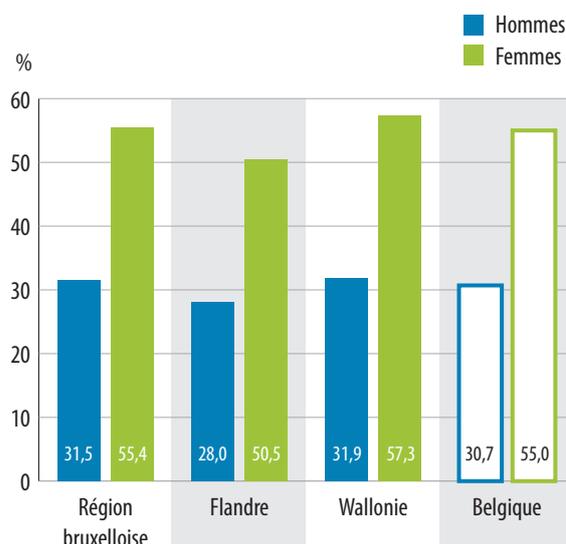
Part des chef(fe)s de famille parmi les personnes sanctionnées pour raison de chômage volontaire ou raisons administratives, par sexe, région et Belgique, 2013



Source : Office National de l'Emploi ; calculs des auteurs

Figure 21

Part des chef(fe)s de famille parmi les personnes sanctionnées dans le cadre du plan d'activation du comportement de recherche, par sexe, région et Belgique, 2013



Source : Office National de l'Emploi ; calculs des auteurs

16 Notons également que la part de sanctionné(e)s parmi les chômeurs/ses indemnisé(e)s est plus importante parmi les hommes que parmi les femmes.

2.3. UN MOT SUR L'IMPACT DES NOUVELLES RÉGLEMENTATIONS DE CHÔMAGE

En 2012, des réformes importantes au niveau de la réglementation du chômage ont été mises en place : la dégressivité renforcée des allocations de chômage ainsi que la limitation dans le temps des allocations d'insertion. L'impact présent et futur de ces réformes sur la pauvreté des personnes sans emploi est loin d'être négligeable (Scheepers & Nicaise, 2014).

En outre, certains aspects de la réforme pourraient toucher plus fréquemment les femmes, comme par exemple **la limitation dans le temps des allocations d'insertion**. Depuis le 1^{er} janvier 2012, le droit aux allocations d'insertion est limité à maximum 3 ans, prolongeable sous certaines conditions¹⁷. Pour les cohabitants (majoritairement des femmes), la période de 3 ans commence dès la perception des allocations d'insertion, tandis que pour les isolés, les personnes avec charge de famille et les personnes avec un partenaire qui touchent un revenu de remplacement, la période de 3 ans commence au moment du 30^{ème} anniversaire. Un assouplissement de la mesure (prolongation de la durée du droit) pour certains groupes vulnérables bénéficiaires d'allocation d'insertion¹⁸ a été décidé par la suite.

Les premiers effets de la mesure (les fins de droit) ont commencé à se faire sentir en janvier 2015. Au niveau de la Région bruxelloise, malgré les dispositions d'assouplissement de cette mesure, l'estimation la plus récente de l'ONEM indique que déjà 3 248 personnes seraient arrivées en fin de droit en janvier 2015, dont 31 % de chef(fe)s de ménage, 19 % d'isolé(e)s et 49 % de cohabitant(e)s. Les données par sexe ne sont pas disponibles pour la Région bruxelloise, mais la mesure est susceptible d'affecter les femmes de façon plus importante car elles sont majoritaires à la fois parmi les bénéficiaires des allocations d'insertion et parmi les chômeurs ayant le statut de cohabitant. Une partie de celles-ci émargeront donc au CPAS, d'autres ne disposeront plus de revenus propres et se retrouveront en situation de dépendance financière totale par rapport à leur partenaire. Elles sont en outre susceptibles de se retrouver encore plus éloignées du marché du travail.

Soulignons que le récent Accord de gouvernement fédéral (2014) prévoit encore d'autres réformes, notamment au niveau des conditions d'accès aux allocations de chômage pour les chômeurs de longue durée, des allocations d'insertion pour les jeunes et des allocations de garantie de revenu pour les travailleurs à temps partiel avec maintien des droits. Il est probable que certaines de ces réformes accentuent encore la pression sur les personnes sans emploi ainsi que leur risque de pauvreté. Ces effets devront être étudiés avec des lunettes de genre.

Par exemple, un cadre pour la mise en place d'un service à la collectivité de deux demi-journées par semaine est notamment prévu pour les chômeurs de longue durée. Les Régions auront la possibilité de suspendre les chômeurs de longue durée qui refusent une offre de service à la collectivité. On peut d'emblée avertir de la difficulté pour les femmes en pauvreté avec des enfants à charge (notamment), d'assurer en plus ce «travail» non rémunéré pour maintenir leurs allocations.

Par ailleurs, la réforme relative à la réduction de l'accès et des montants de l'allocation de garantie de revenus pour les travailleurs/ses à temps partiel touchera plus fréquemment les femmes (étant donné qu'elles sont majoritaires parmi les personnes concernées par cette mesure, cf. section 3.2).

17 Notamment s'il y a eu une période de travail à temps plein ou à temps partiel sans complément de l'ONEM lors de cette période ou si la personne est dispensée pour suivre une formation professionnelle par exemple.

18 Les groupes vulnérables concernés sont : (1) les travailleurs à temps partiel qui perçoivent une allocation de garantie de revenu et (2) les demandeurs d'emploi ayant des problèmes médicaux, mentaux, psychologiques ou psychiatriques graves, aigus ou chroniques ou qui ont une incapacité permanente d'au moins 33 % (ONEM, 2014).

3. DES EMPLOIS FÉMININS, DES EMPLOIS PRÉCAIRES...

La réalité de la situation des femmes sur le marché de l'emploi est rendue partiellement invisible si on ne l'étudie qu'à travers du prisme des principaux indicateurs du marché du travail (Lemière et al, 2013). Les taux d'emploi et de chômage n'indiquent en effet rien sur la qualité des emplois occupés, et ne rendent donc pas compte de l'importance de la précarité de l'emploi parmi les femmes. Il existe de fortes disparités entre les hommes et les femmes au niveau de l'emploi, tant en termes d'occupation de postes avec des responsabilités qu'en termes de concentration dans certains secteurs. Les professions et les emplois que les femmes occupent diffèrent donc souvent de ceux des hommes, de même que la qualité de ces emplois (temps partiel, niveau de salaire,...).

3.1. LA SÉGRÉGATION PROFESSIONNELLE

Il existe deux formes de ségrégation professionnelle : la ségrégation verticale et horizontale.

La ségrégation verticale fait référence au fait que les hommes et les femmes occupent des postes avec des niveaux de fonction différents, les femmes étant surreprésentées dans les fonctions à faible responsabilité (et offrant donc une rémunération inférieure), à l'inverse des hommes. On parle de «plafond de verre» pour désigner le fait que la progression des femmes dans la hiérarchie ne dépasse pas un certain niveau (Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes, 2011).

La ségrégation horizontale fait référence à la concentration des femmes ou d'hommes dans certains secteurs d'activité ou certaines professions. Celle-ci résulte en partie de la non-mixité des filières d'enseignement, mais pas uniquement. D'autres facteurs peuvent éventuellement renforcer la ségrégation d'origine éducative, comme le poids des représentations sociales et sexuées des métiers et professions, des pratiques discriminantes des employeurs, etc. (Couppié et Epiphane, 2006).

3.1.1. PART DES FEMMES DANS LA POPULATION ACTIVE OCCUPÉE PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

En Région bruxelloise, les femmes sont majoritaires dans le secteur non-marchand, en l'occurrence les secteurs de

l'éducation, de la santé et de l'action sociale¹⁹ (qui incluent une grande partie de l'emploi titres-services²⁰), les activités de services administratifs et de soutien (qui incluent notamment le secteur de l'intérim et du nettoyage de bâtiment et industriel) et les autres activités de services (qui incluent notamment les activités des organisations associatives) (tableau 4).

Tableau 4			
Population active occupée bruxelloise et part des femmes parmi les actifs occupés par secteur d'activité, 2013			
Code Nace-Bel	Secteur d'activité	Total	Part des femmes
P	Enseignement	31 989	67,7 %
Q	Santé humaine et action sociale	46 008	67,1 %
N	Activités de services administratifs et de soutien	35 772	61,0 %
S	Autres activités de services	15 192	60,4 %
K	Activités financières et d'assurance	18 903	50,5 %
A, D, E, L, T, U	Divers	44 385	50,4 %
O	Administration publique	33 544	47,6 %
R	Arts, spectacles et activités créatives	9 774	45,8 %
M	Activités spécialisées, scientifiques et techniques	23 499	45,4 %
G	Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles	45 001	42,5 %
I	Hébergement et restauration	21 593	36,5 %
J	Information et communication	20 703	32,2 %
B, C	Industrie	21 604	28,5 %
H	Transports et entreposage	18 162	11,5 %
F	Construction	26 435	8,3 %

Source : Direction générale Statistique – Statistics Belgium, Enquête sur les forces de travail 2013
Remarque : la taille de l'échantillon de l'Enquête sur les forces de travail étant limitée, les chiffres du tableau ci-dessous doivent être considérés comme indicatifs.

19 Pour une analyse plus approfondie du secteur de l'action sociale, voir la contribution de l'Observatoire bruxellois de l'Emploi dans les «Regards croisés» : «L'action sociale : la qualité de l'emploi au crible du salaire et du genre», Observatoire de la Santé et du Social de Bruxelles (2015).

20 Au niveau de la Belgique, environ 60 % des emplois titres-services se trouvent dans le secteur de la santé humaine et action sociale, et environ 30 % sont repris dans le secteur des activités de services administratifs et de soutien (source : Monitoring socio-économique 2013).

Notons qu'il existe au sein de ces grands secteurs des variations importantes en termes de représentation des femmes. Prenons l'exemple de l'enseignement : dans l'enseignement primaire, on trouve environ 85 % de femmes parmi les actifs occupés, tandis qu'elles représentent 66 % dans l'enseignement secondaire et 44 % dans l'enseignement supérieur (Observatoire bruxellois de l'emploi, 2010). De manière générale, certaines professions sont très «féminisées» comme aide-ménagère, secrétaire, institutrice maternelle, aide à domicile, infirmière, sage-femme, aide-soignante, caissière, etc. Certaines de ces professions sont souvent associées à une certaine précarité en termes de niveau de salaires et de temps de travail (temps partiel), d'horaires et de conditions de travail.

3.1.2. ETHNO-STRATIFICATION DU MARCHÉ DE L'EMPLOI

Plusieurs études et enquêtes attestent, les personnes d'origine étrangère sont fréquemment victimes de discriminations à l'embauche (Martens et Ouali, 2005). Auparavant, les statistiques ne nous permettaient pas facilement de l'objectiver. Aujourd'hui, grâce aux données de la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale exploitées notamment dans le Monitoring socio-économique²¹, il est possible d'étudier les parcours sur le marché de l'emploi à la lumière des origines et des histoires migratoires individuelles. Il apparaît que l'origine constitue une variable hautement significative pour appréhender le marché du travail bruxellois, les chances d'obtenir et de conserver un emploi étant fortement corrélées à l'origine des travailleurs et des travailleuses (Martens, 2014).

La nationalité et l'origine influencent non seulement les taux d'emploi, mais également le type d'emplois occupés. En effet, il existe une forme d'«ethno-stratification» du marché de l'emploi bruxellois, c.-à-d. une répartition «ethnique» des emplois, des statuts et des salaires (Observatoire bruxellois de l'emploi, 2012). Bien souvent, les travailleurs et travailleuses, selon leur origine et/ou leur nationalité, sont surreprésenté(e)s dans certains secteurs d'activité.

La ségrégation sur base du genre se combine alors avec ce phénomène d'«ethno-stratification» du marché de l'emploi. Par exemple, il apparaît que les hommes originaires d'un pays de l'UE-12 sont représentés de façon importante dans le secteur de la construction, tandis que les femmes de la même origine sont fortement représentées dans le système des titres-services (voir le Monitoring socio-économique 2013 pour plus d'informations).

3.1.3. DES EMPLOIS FÉMININS PRÉCAIRES : L'EXEMPLE DU SECTEUR DES SERVICES MÉNAGERS

Plusieurs secteurs d'activité ou types d'emplois avec des bas salaires et précaires sont occupés essentiellement par des femmes. Un grand nombre de femmes sont concentrées dans des secteurs qui leur sont spécifiquement assignés correspondant notamment aux activités liées aux soins aux personnes et à l'externalisation (croissante) des activités domestiques (s'occuper des personnes malades ou dépendantes, nettoyage, etc.), ce qui reproduit ainsi les inégalités de genre en termes de répartition du travail de la sphère domestique (cf. Observatoire de la Santé et du Social de Bruxelles, 2015). Ces emplois sont fréquemment caractérisés par des rémunérations basses, des conditions de travail pénibles et des statuts précaires.

Le secteur des services à domicile représente un gisement d'emplois important, se développant notamment en parallèle à l'augmentation de l'activité salariale des femmes. En effet, des femmes de classes moyennes ayant accédé à l'emploi externalisent les tâches domestiques assurées alors par d'autres femmes souvent en situation précaire (migrantes, femmes les moins qualifiées,...), ce qui renforce les inégalités entre femmes et les inégalités de genre (Nakano Glenn, 2002).

Les titres-services représentent un exemple de secteur pratiquement exclusivement féminin, où les salaires sont peu élevés et les conditions de travail difficiles. Le système des titres-services a été introduit en 2004 par le gouvernement fédéral en vue de développer l'emploi formel dans le secteur des services d'aide-ménagère, à travers une forme de subside octroyé à la fois aux utilisateurs et aux entreprises titres-services. Cette mesure est en voie de régionalisation dans le cadre de la 6^{ème} réforme de l'État.

Depuis son introduction, le système titre-service connaît une croissance plus importante en Région bruxelloise que dans les deux autres régions. En 2012, 21 079 Bruxellois(es) travaillent dans ce secteur, dont 95,1 % de femmes. 62,4 % sont peu qualifié(e)s, 31,7 % sont moyennement qualifié(e)s, et 5,9 % sont hautement qualifié(e)s (tableau 5). Ce dernier pourcentage est plus élevé que dans les autres régions, et pourrait s'expliquer par la présence de femmes migrantes diplômées du supérieur qui n'ont pas trouvé d'emploi dans leur domaine de compétence et/ou dont le diplôme n'est éventuellement pas reconnu en Belgique. Pas moins de 77,7 % des Bruxellois(es) travaillant dans ce secteur sont de nationalité étrangère (Gerard et al. 2013).

21 Le Monitoring socioéconomique est publié par le Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale : www.emploi.belgique.be et le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme : www.diversite.be

Tableau 5		
Répartition des travailleurs/ses titres-services par sexe, âge, niveau de diplôme et nationalité en Région bruxelloise (lieu de domicile), 2012		
Sexe	Hommes	4,9 %
	Femmes	95,1 %
Âge	< 30 ans	19,8 %
	30 à 39 ans	33,9 %
	40 à 49 ans	27,8 %
	≥ 50 ans	18,5 %
Niveau de diplôme	Peu qualifié	62,4 %
	Moyennement qualifié	31,7 %
	Hautement qualifié	5,9 %
Nationalité	Belgique	22,3 %
	UE-27	56,4 %
	Hors UE-27	21,3 %

Source : Gerard et al. (2013)

Les utilisateurs des titres-services sont quant à eux largement issus des classes moyennes et supérieures.

Ce secteur se caractérise par une précarité importante. En 2012, le salaire horaire brut moyen est de 10,82 € de l'heure. Pour un temps plein de 38 heures, une travailleuse titres-services gagne environ 1 200 € net par mois, soit le salaire minimum. Or, les petits temps partiel sont majoritaires dans ce secteur : en Région bruxelloise, en 2012, 21,7 % des travailleurs/ses titres-services ont travaillé sous régime de travail à temps plein, 15,5 % ont travaillé sous régime de travail «entre mi-temps et temps plein» et 62,7 % ont travaillé moins qu'un mi-temps de 50 %.

En Belgique, la part de contrat à durée déterminée (CDD) dans les entreprises titres-services est de 52,8 %. Les entreprises d'intérim contribuent largement à cette part élevée de CDD (Gerard et al. 2013).

Bien que ce système ait permis à un certain nombre de femmes de sortir du travail en noir, un circuit informel de travail domestique persiste, en particulier pour les femmes sans papiers. Les femmes en séjour irrégulier travaillent fréquemment en tant que domestique car elles n'ont souvent pas d'autres choix. Ces femmes dans l'invisibilité sont particulièrement vulnérables aux abus, surtout si elles travaillent à temps plein pour un seul employeur, souvent en résidant avec le ménage (Gutiérrez et Craenen, 2010).

3.1.4. LE DOMAINE PROFESSIONNEL DES FEMMES INSCRITES CHEZ ACTIRIS

a. En général

La concentration des femmes dans certaines professions se reflète au niveau des domaines professionnels dans lesquels sont inscrites les demanduses d'emploi chez Actiris. La part des femmes est particulièrement importante dans le domaine médical et paramédical, le secteur de l'éducation et l'administration notamment (tableau 6). Une analyse plus fine permet également de mettre en évidence que les femmes DEI inscrites dans le secteur médical et paramédical se retrouvent en grande majorité (84 %) inscrites dans le domaine de la puériculture et l'assistance aux soins. Au sein des femmes inscrites dans le domaine de l'éducation, 62 % sont inscrites en tant que «personnel d'encadrement».

Plus de 10 000 femmes demanduses d'emploi se trouvent dans le domaine «sécurité, nettoyage, environnement», et la grande majorité de ces femmes (96 %) sont faiblement qualifiées (cf. tableau 7). Les autres domaines professionnels dans lesquels la part des femmes faiblement qualifiées est importante correspondent à des secteurs où les conditions de travail sont souvent difficiles et les rémunérations sont peu élevées.

Tableau 6		
Nombre de DEI et part de femmes DEI dans les domaines professionnels où elles sont les plus représentées en proportion (part de femmes > 50 %), Région bruxelloise, janvier 2014		
Domaines professionnels (Actiris)	Total (H+F)	Part des femmes
Médical et paramédical	5 208	91,6 %
Coiffure et esthétique	1 481	87,3 %
Pédagogie, enseignement, formation	2 976	75,2 %
Administration (employés, secrétariat, etc.)	16 381	70,6 %
Textile, confection, tapisserie/ameublement, cuir	1 383	69,0 %
Commerce et support à la vente	10 488	62,9 %
Sécurité, nettoyage, environnement	16 818	61,0 %
Psycho-social, culture, loisirs, sports	4 507	57,3 %

Source : Observatoire bruxellois de l'emploi (Actiris) ; calculs des auteurs

Tableau 7

Nombre de femmes DEI et part de femmes DEI faiblement qualifiées dans les domaines professionnels où les femmes sont les plus nombreuses (effectif > 1000), Région bruxelloise, janvier 2014

Domaines professionnels (Actiris)	Total femmes	Part des femmes peu qualifiées
Administration (employés, secrétariat, etc.)	11 562	46,5 %
Sécurité, nettoyage, environnement	10 263	96,2 %
Commerce et support à la vente	6 596	70,9 %
Médical et paramédical	4 772	58,4 %
Horeca, alimentation	3 868	86,5 %
Artistique - artisanat	3 273	23,6 %
Psycho-social, culture, loisirs, sports	2 581	27,7 %
Pédagogie, enseignement, formation	2 238	52,5 %
Gestion	1 642	33,9 %
Transports, manutention, emballage, etc.	1 392	86,4 %
Coiffure et esthétique	1 293	60,5 %

Source : Observatoire bruxellois de l'emploi (Actiris) ; calculs des auteurs

b. Déclassement professionnel des femmes dont le diplôme n'est pas reconnu en Belgique

Du fait de leur carrière plus fragmentée et souvent plus précaire, les femmes présentent un risque relativement important de connaître un processus de déclassement professionnel. Le déclassement professionnel fait référence au fait d'occuper un emploi de niveau inférieur à celui correspondant à son niveau d'études.

Ce phénomène est accentué de façon particulière pour les migrantes qui rencontrent bien souvent de grandes difficultés pour faire reconnaître leur diplôme en Belgique. De nombreuses femmes DEI ayant obtenu leur diplôme de l'enseignement supérieur à l'étranger sont dans cette situation (cf. section 1.5.1).

Le tableau 8 indique la répartition des femmes DEI diplômées du supérieur et dont le diplôme est reconnu en Belgique selon les principaux domaines d'activités (déterminés selon leur expérience professionnelle) dans lesquels elles sont inscrites : «Artistique et artisanat» (23,9 %), «Administration» (19,6 %), «Psycho-social, culture, loisirs et sports» (16,0 %) et «Gestion» (11,0 %).

Concernant les femmes demandeuses d'emploi diplômées du supérieur qui ont effectué leurs études à l'étranger et dont le diplôme n'est pas reconnu en Belgique, on constate qu'elles sont proportionnellement moins nombreuses dans plusieurs domaines d'activités, notamment dans le domaine «Psycho-social, loisirs, sports» (7,5 %). Ce qui frappe, c'est la présence de domaines d'activités que l'on ne s'attendrait pas à trouver parmi les diplômées du supérieur comme par exemple le domaine d'activités «Sécurité, nettoyage, environnement» (où l'on retrouve 7,8 % des

Tableau 8

Répartition des femmes DEI dont le diplôme du supérieur est reconnu en Belgique selon les principaux domaines d'activités dans lesquels elles sont inscrites, janvier 2014

Top 10 des domaines d'activités des femmes DEI études supérieures	Répartition (%)
1 Artistique - artisanat	23,9 %
2 Administration (employés, secrétariat, etc.)	19,6 %
3 Psycho-social, culture, loisirs, sports	16,0 %
4 Gestion	11,0 %
5 Pédagogie, enseignement, formation	7,7 %
6 Économie, finances, droit	5,2 %
7 Commerce et support à la vente	4,9 %
8 Médical et paramédical	4,3 %
9 Sciences	1,9 %
10 Ingénierat / sciences appliquées	1,3 %

Source : Observatoire bruxellois de l'emploi (Actiris), calculs des auteurs

Tableau 9

Répartition des femmes DEI dont le diplôme du supérieur n'est pas reconnu en Belgique selon les principaux domaines d'activités dans lesquels elles sont inscrites, janvier 2014

Top 10 des domaines d'activités des femmes DEI dont le diplôme du supérieur n'est pas reconnu	Répartition (%)
1 Administration (employés, secrétariat, etc.)	23,6 %
2 Artistique - artisanat	10,6 %
3 Gestion	10,4 %
4 Médical et paramédical	8,5 %
5 Commerce et support à la vente	8,3 %
6 Sécurité, nettoyage, environnement	7,8 %
7 Psycho-social, culture, loisirs, sports	7,5 %
8 Pédagogie, enseignement, formation	6,1 %
9 Horeca, alimentation	4,5 %
10 Économie, finances, droit	4,0 %

Source : Observatoire bruxellois de l'emploi (Actiris) ; calculs des auteurs

femmes dont le diplôme du supérieur n'est pas reconnu en Belgique) (tableau 9).

Ces domaines d'activité (parfois très vastes) recouvrent différentes fonctions professionnelles. Des différences notables sont à souligner à ce niveau entre les femmes dont le diplôme du supérieur est reconnu en Belgique et celles dont le diplôme du supérieur n'est pas reconnu. Les domaines d'activités «Commerce et support à la vente» et «Médical et paramédical» sont présents dans les deux types de population mais dans des proportions plus importantes pour celles dont le diplôme n'est pas reconnu en Belgique. Par ailleurs, ces domaines d'activité sont très larges et recouvrent aussi bien des fonctions qui demandent peu de qualifications que d'autres qui demandent des qualifications plus élevées. Ainsi, si on va plus loin dans l'analyse de ces domaines d'activité, on constate que les femmes DEI dont le diplôme du supérieur n'est pas reconnu en Belgique se retrouvent dans de bien plus grandes proportions dans des métiers peu qualifiés – par ailleurs en pénurie à Bruxelles – dont les conditions de travail sont difficiles voire précaires. Dans le domaine «Médical et Paramédical», 73,6 % des femmes DEI dont le diplôme du supérieur n'est pas reconnu en Belgique se retrouvent dans la fonction Paramédical – Puériculture/ Assistance aux soins – contre seulement 14,9 % de leurs homologues dont le diplôme est reconnu en Belgique. Enfin, 42,8 % de ces dernières se situent dans les fonctions plus qualifiées de kinésithérapeute, logopédie, dentisterie etc., et 26,1 % dans les fonctions de soins infirmiers (figure 22).

De même, en ce qui concerne cette fois «la vente», on constate que les demandeuses d'emploi dont le diplôme n'est pas reconnu en Belgique sont fortement représentées (65,4 %) dans la vente en magasin alors que leurs homologues dont le diplôme est reconnu en Belgique sont, quant à elles, fortement représentées dans les fonctions plus qualifiées et mieux rémunérées du marketing et des relations publiques (64,1 %) (figure 23).

Figure 22

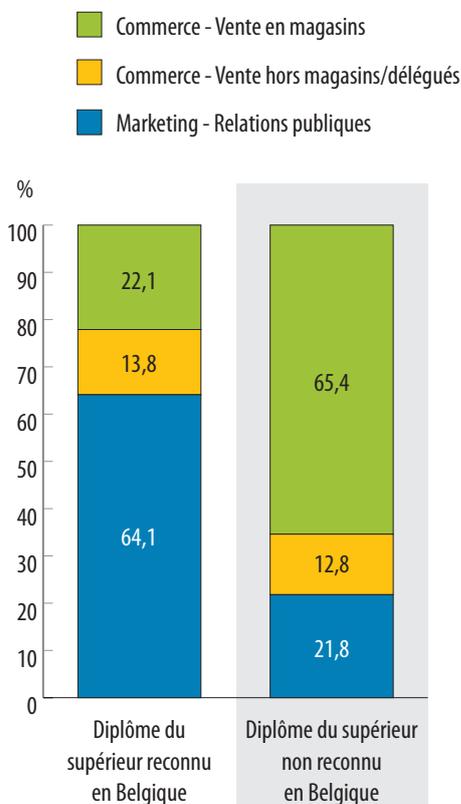
Répartition des femmes DEI diplômées du supérieur par type de profession (domaine médical et paramédical) selon que leur diplôme est reconnu ou non en Belgique, janvier 2014



Source : Observatoire bruxellois de l'emploi (Actiris) ; calculs des auteurs

Figure 23

Répartition des femmes DEI diplômées du supérieur par type de profession (domaine de la vente) selon que leur diplôme est reconnu ou non en Belgique, janvier 2014



Source : Observatoire bruxellois de l'emploi (Actiris) ; calculs des auteurs

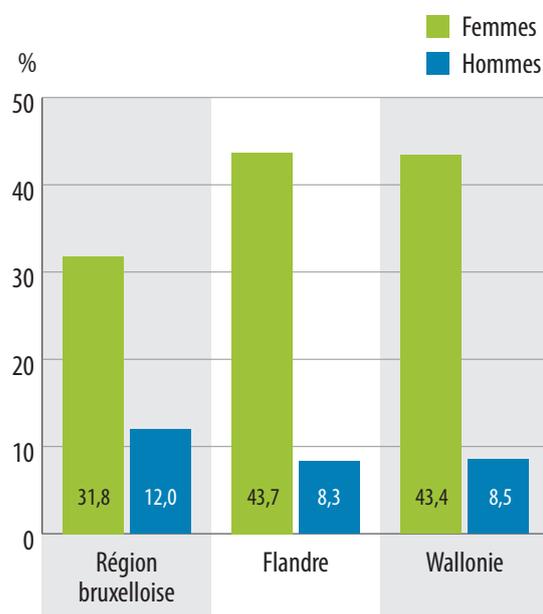
3.2. LE TEMPS PARTIEL : UNE RÉALITÉ QUI SE DÉCLINE SOUVENT AU FÉMININ

Le temps partiel, en fonction du secteur et de la situation du ménage, va souvent de pair avec une précarité financière. Or, le temps partiel touche nettement plus souvent les femmes que les hommes.

Parmi les 88 900 travailleurs à temps partiel en Région bruxelloise en 2013, 68,8 % sont des femmes. La part de l'emploi à temps partiel dans l'emploi total est 2,5 fois plus élevée parmi les femmes que parmi les hommes en Région bruxelloise, et plus de 5 fois plus élevée en Flandre et en Wallonie (figure 24).

Figure 24

Part de l'emploi à temps partiel parmi la population active occupée, par sexe et région de résidence, 2013



Source : Direction générale Statistique - Statistics Belgium, Enquête sur les forces de travail 2013

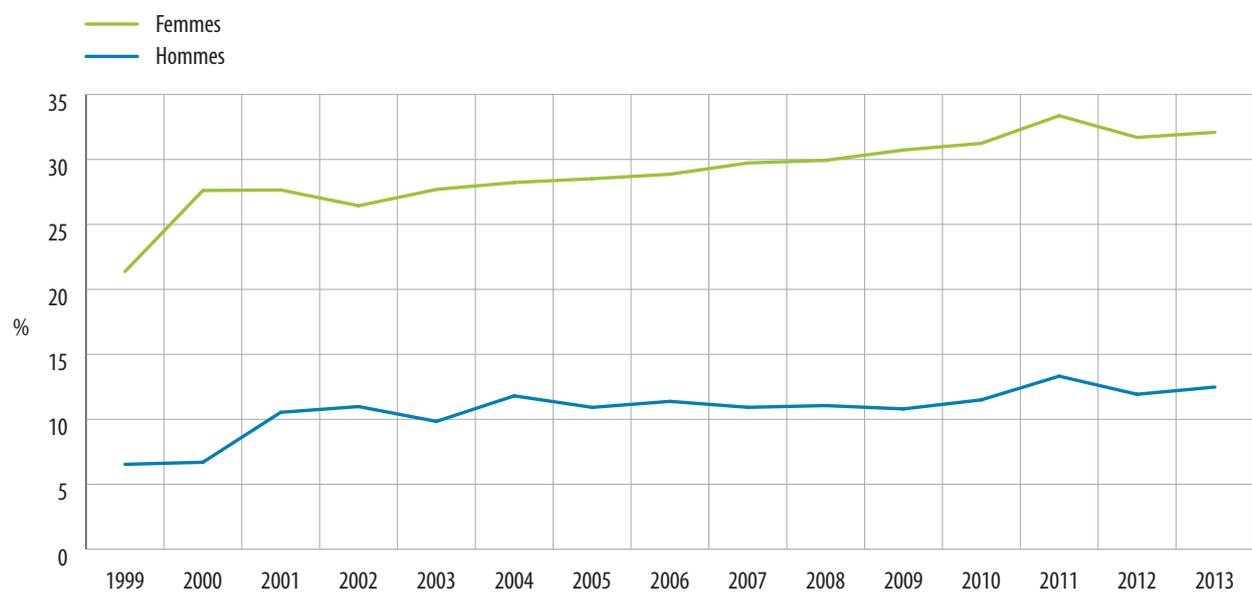
L'analyse du taux d'emploi conventionnel masque cette inégalité importante entre les hommes et les femmes au niveau du temps partiel. Le taux d'emploi calculé en équivalent temps plein (ETP) permet de tenir compte de cette différence. Cet indicateur est en effet, de manière générale, nettement inférieur pour les femmes. Au niveau de la Belgique, en 2013, tandis que le taux d'emploi conventionnel des 20-64 ans est de 72,3 % parmi les hommes et de 62,1 % parmi les femmes, le taux d'emploi en ETP est de 70,2 % parmi les hommes et de 52,0 % parmi les femmes²². Autrement dit, pour les hommes, le taux d'emploi en ETP est pratiquement équivalent au taux d'emploi conventionnel, tandis que pour les femmes, il chute de 10 points de pourcentage, ce qui illustre bien la présence massive du travail à temps partiel dans l'emploi des femmes.

De manière générale, le temps partiel a tendance à croître en Belgique ces dernières décennies. Bruxelles n'échappe pas à la règle : le temps partiel a augmenté ces dernières années, et ce, tant pour les hommes que pour les femmes (figure 25).

22 Source : SPF emploi, Eurostat, sur base de l'Enquête sur les forces de travail.

Figure 25

Évolution de la part du travail à temps partiel parmi les actifs occupés, par sexe, Région bruxelloise, 1999-2013



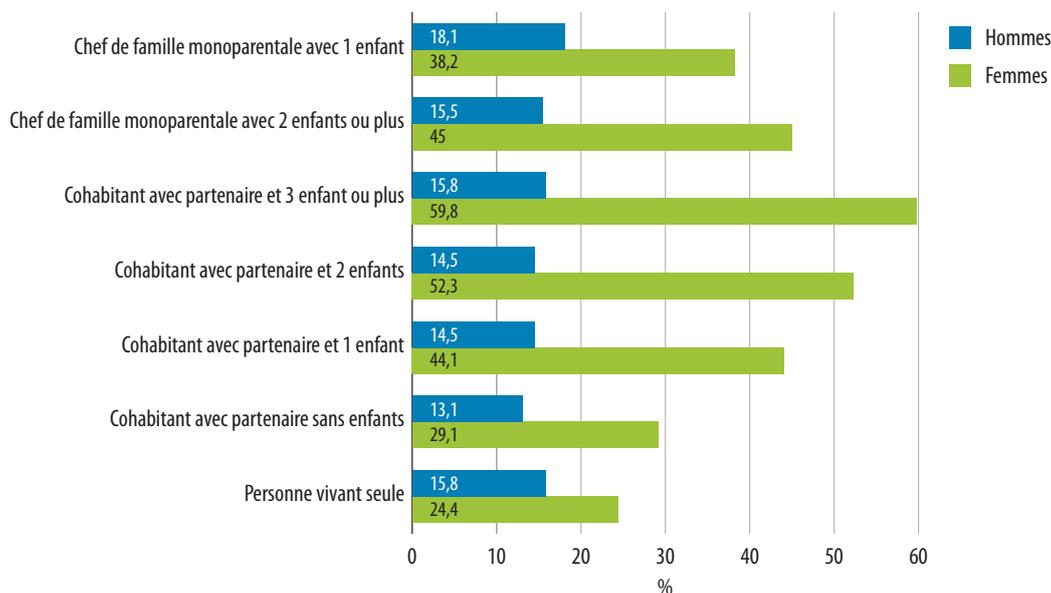
Source : Eurostat, Enquête sur les forces de travail 2013

Les femmes sont plus représentées que les hommes parmi les demandeurs/ses d'emploi qui travaillent – ce qui laisse supposer un temps partiel non choisi (cf. infra). En effet, au 1^{er} janvier 2014, 2 897 femmes bruxelloises travaillaient à temps partiel mais sont demandeuses d'emploi à temps

plein (avec maintien des droits), contre 2 146 hommes. Les femmes représentent donc 57,4 % des travailleurs à temps partiel avec maintien de droits en Région bruxelloise. Cette part est de 82,2 % en Flandre et 79,4 % en Wallonie²³.

Figure 26

Part de travail à temps partiel parmi les travailleurs salariés de 25 à 49 ans, par sexe, Région bruxelloise, 4^{ème} trimestre 2009



Source : Banque Carrefour de la Sécurité Sociale 2009, Datawarehouse marché du travail et protection sociale, application de base 11, calculs des auteurs

23 Source : ONEM ; calculs des auteurs.

Le travail à temps partiel des femmes apparaît fortement lié à la présence d'enfants, contrairement aux hommes, pour qui le type de ménage semble peu influencer le fait de travailler à temps partiel (figure 26).

Pour les femmes, les motifs de travailler à temps partiel sont en effet plus fréquemment liés à des raisons familiales que pour les hommes. Sur base de l'Enquête sur les forces de travail (2013), en Région bruxelloise, 36,5 % des femmes qui travaillent à temps partiel mentionnent des raisons liées à l'absence de services de soins disponibles pour leurs enfants/autres personnes dépendantes ou à d'autres raisons personnelles ou familiales, contre approximativement 21,4 %²⁴ parmi les hommes. Près de la moitié (49,9 %) des hommes qui travaillent à temps partiel expriment qu'ils sont dans cette situation car ils n'ont pas trouvé d'emploi à temps plein ou que l'emploi souhaité n'était disponible qu'à temps partiel, tandis que ce pourcentage est de 38,1 % parmi les femmes.

Dans bien des cas, l'emploi à temps partiel n'est pas choisi, mais résulte de contraintes liées au marché du travail, à l'absence de structures d'accueil, etc. Certains auteurs apportent d'ailleurs une nuance à la notion de temps partiel dit «subi» versus temps partiel «choisi» en ajoutant une catégorie supplémentaire de temps partiel «par compromis», référant à une forme de situation intermédiaire entre choix véritable et contraint, notamment dans les cas où la répartition inégale des charges des tâches ménagères et de la garde des enfants

pousse les femmes à «choisir» le temps partiel (Valenduc, 2014). En effet, «travailler à temps partiel est souvent une norme intériorisée par les femmes comme une "bonne solution" pour articuler vie professionnelle et familiale» (Lemière et al, 2013). Or, ce choix ne prend généralement pas la mesure des conséquences à long terme sur leur carrière, leur indépendance économique, leur pension.

La concentration des femmes dans certains secteurs d'activité et certaines professions contribuent également à expliquer la surreprésentation des femmes dans les emplois à temps partiel. On remarque en effet que plusieurs secteurs où les femmes sont largement majoritaires comptent une proportion importante de temps partiel, en particulier les activités de services administratifs et de soutien (tableau 10).

Le temps partiel plus important parmi les femmes est donc à lier d'une part à l'offre de travail des femmes ayant des enfants à charge (dans un contexte d'inégale répartition des tâches et de manque de structures d'accueil adaptées de la petite enfance), et, d'autre part, à la demande de travail dans certains secteurs largement «féminisés» qui proposent plus souvent des contrats à temps partiel (Lemière et al, 2013).

Notons par ailleurs que la part de contrats à durée déterminée est légèrement plus élevée parmi les femmes (12,7 %) que parmi les hommes (11,7 %) à Bruxelles²⁵.

Tableau 10		Part des femmes et de temps partiel parmi les actifs occupés bruxellois par secteur d'activité, 2013	
Code Nace-Bel	Secteur d'activité	Part des femmes	Part de temps partiel
P	Enseignement	67,7 %	24,8 %
Q	Santé humaine et action sociale	67,1 %	29,4 %
N	Activités de services administratifs et de soutien	61,0 %	45,5 %
S	Autres activités de services	60,4 %	24,2 %
K	Activités financières et d'assurance	50,5 %	17,5 %
A, D, E, L, T, U	Divers	50,4 %	11,9 %
O	Administration publique	47,6 %	12,4 %
R	Arts, spectacles et activités récréatives	45,8 %	27,7 %
M	Activités spécialisées, scientifiques et techniques	45,4 %	14,5 %
G	Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles	42,5 %	26,4 %
I	Hébergement et restauration	36,5 %	39,6 %
J	Information et communication	32,2 %	13,5 %
B, C	industrie	28,5 %	9,6 %
H	Transports et entreposage	11,5 %	9,4 %
F	Construction	8,3 %	5,9 %

Source : Direction générale Statistique - Statistics Belgium, Enquête sur les forces de travail 2013
Remarque : la taille de l'échantillon de l'Enquête sur les forces de travail étant limitée, les chiffres du tableau ci-dessus doivent être considérés comme indicatifs.

24 L'échantillon étant de très petite taille, ce chiffre est à considérer à titre indicatif.

25 Direction générale Statistique - Statistics Belgium, Enquête sur les forces de travail 2013.

3.3. ALLOCATION SOCIALE ET/OU EMPLOI

3.3.1. AU TRAVAIL AVEC UN COMPLÉMENT DU CPAS

Une part croissante de travailleurs perçoit une aide du CPAS. Il s'agit soit de personnes qui percevaient un revenu d'intégration sociale (RIS) et qui réintègrent progressivement le marché du travail en bénéficiant de l'immunisation socioprofessionnelle (exonération partielle des revenus professionnels lors du calcul du RIS pendant maximum trois ans) soit de travailleurs en situation d'emploi précaire qui sollicitent alors une aide du CPAS sous la forme d'un complément RIS.

Dans l'ensemble de la Belgique, les femmes sont majoritaires (57,8 % en 2013) parmi les travailleurs qui perçoivent une aide du CPAS²⁶. Plus de la moitié de ces femmes se trouvent dans la catégorie «avec charge de famille». Ces travailleuses et travailleurs aidés par le CPAS exercent dans différents secteurs, mais la plus grande partie est issue du secteur de l'intérim et pour une part significative, de l'HORECA (SPP Intégration sociale, 2013).

3.3.2. PIÈGE À L'EMPLOI

Le travail précaire peut impliquer ce qu'on appelle des «pièges financiers» ou «pièges à l'emploi», qui font référence à une situation dans laquelle le fait de passer du statut d'allocataire social à celui de travailleur implique une très faible augmentation des revenus, voire une perte financière compte tenu des dépenses supplémentaires que cela induit. Ce problème peut apparaître dans plusieurs situations liées à un travail précaire faiblement rémunéré, et se posent de façon plus ou moins importante selon les situations de ménage. Le problème concerne en particulier les parents seuls avec enfants (majoritairement des mères), étant donné notamment les coûts supplémentaires de la garde des enfants (et autres dépenses additionnelles comme par exemple les coûts de transports etc.) et les éventuelles pertes de certains avantages. Si ce facteur purement économique n'est certainement pas le facteur déterminant du taux d'emploi des personnes concernées (Defeyt, 2012), le fait que le travail ne permette pas à ces familles de sortir de la pauvreté constitue un problème majeur (Guio et al, 2014).

3.4. INÉGALITÉS SALARIALES

En Belgique en 2010, l'écart salarial entre les hommes et les femmes sur base des salaires annuels bruts est de 23 %. Ces inégalités de salaires résultent des inégalités professionnelles au sens large y compris la plus grande part de travailleuses à temps partiel parmi les femmes. Néanmoins, si l'on se base sur les salaires horaires bruts, l'écart salarial persiste et s'élève à 10 %. L'écart salarial augmente si l'on tient compte des avantages extra-légaux (ex. pension complémentaire) (Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes, 2013).

En 2011, en Région bruxelloise, le salaire mensuel brut moyen des salariés employés à temps plein au mois d'octobre 2011 est de 2 995 € pour les femmes et 3 258 € pour les hommes (IBSA, 2014).

Une partie de l'écart salarial s'explique par la ségrégation professionnelle horizontale (les femmes étant plus fréquemment dans les professions et secteurs moins rémunérés) et verticale (les femmes étant surreprésentées dans les fonctions à moindre responsabilité donc moins rémunérées). Ce dernier facteur résulte entre autres des carrières féminines plus fragmentées (période plus ou moins longue d'inactivité) du fait de la répartition inégale des tâches familiales et professionnelles, des stéréotypes et des phénomènes de discrimination sur base du genre.

Si une part de l'écart salarial peut être expliquée par des éléments observables, une autre part demeure inexpliquée *«même en ayant les mêmes caractéristiques que les hommes, les femmes gagnent moins. C'est-à-dire qu'une femme ayant la même ancienneté, le même âge, travaillant dans le même secteur, avec la même profession et le même niveau de diplôme qu'un homme gagnera moins que celui-ci.»* (Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes, 2013).

26 En Belgique, on recense au total 53,9 % de femmes parmi les bénéficiaires d'un revenu d'intégration sociale (SPP Intégration sociale, 2013).

4. CONCLUSION

Malgré certaines évolutions, les indicateurs analysés dans ce dossier indiquent que les **inégalités entre les hommes et les femmes sur le marché du travail restent d'actualité**. Ces inégalités sur le marché du travail sont en grande partie liées aux inégalités en termes de répartition des rôles entre les hommes et les femmes dans la sphère privée : les femmes restent encore bien souvent responsables de la prise en charge des tâches domestiques et familiales. Plus particulièrement, elles sont plus fréquemment responsables de la prise en charge des enfants, dans le ménage comme en cas de séparation. Ces inégalités se marquent tant au niveau de la participation au marché du travail (moindre taux d'activité) qu'au niveau de la qualité des emplois occupés (temps partiel, salaires plus bas,...). Il faut garder à l'esprit que les carrières plus fragmentées et plus précaires des femmes impliquent, par la suite, un accès moindre à la pension complète et des montants de pension inférieures aux hommes.

De nombreux indicateurs et données chiffrées présentés dans ce dossier témoignent de **l'impact important de la maternité sur le marché du travail : le fait d'être mère apparaît particulièrement pénalisant** et par là, représente un facteur précarisant pour les femmes. Cet effet dépend en outre du nombre et de l'âge des enfants. Il est interpellant de constater que cela n'est généralement pas le cas pour les hommes : la paternité ne semble pas, en moyenne, affecter leur trajectoire professionnelle. L'impact de l'inégale répartition des rôles au sein du ménage sur les inégalités sur le marché du travail peut être renforcé par de nombreux facteurs : les stéréotypes, la discrimination (souvent liée à la maternité réelle ou éventuelle), le manque de places en crèches (important en Région bruxelloise), certaines mesures ou réglementation, etc.

Les inégalités sur le marché de l'emploi prennent également la forme de **ségrégation professionnelle** : certaines professions - où les conditions de travail sont parfois difficiles et les salaires peu élevés - sont assignées aux femmes, comme par exemple dans le secteur des titres-services, composé quasi exclusivement de femmes.

Certains indicateurs présentés dans ce dossier portent également sur la présence d'**inégalités au sein des femmes selon leurs caractéristiques sociodémographiques**. Outre le fait d'avoir ou non des enfants, il existe des inégalités importantes entre les femmes selon leur niveau de diplôme, leur nationalité ou leur origine. Ainsi, dans bien des cas, **d'autres formes de ségrégation viennent renforcer la ségrégation sur base du genre**. Les femmes faiblement scolarisées, de même que les femmes de nationalité non européenne, sont, bien souvent, doublement pénalisées sur le marché de l'emploi.

Notons cependant qu'une fois actives sur le marché du travail, le risque de chômage des femmes est équivalent (voire moins élevé selon la définition du chômage utilisée) que celui des hommes en Région bruxelloise.

Toutefois, il existe des **inégalités en termes d'allocations de chômage**. Les femmes au chômage disposent souvent d'allocations moins élevées que les hommes car elles ont plus souvent le statut de cohabitante. On a également remarqué que, si les hommes sont relativement plus fréquemment sanctionnés que les femmes, il apparaît que la part des sanctionné(e)s ayant le statut de chef(fe) de famille est nettement plus élevée parmi les femmes. Notons que certaines réformes récentes du chômage sont susceptibles d'avoir des effets importants sur la pauvreté et sur les inégalités de genre qui devraient faire l'objet d'une attention particulière.

Le dossier présente également, pour certains indicateurs, une comparaison de la situation des femmes en Région bruxelloise et dans les deux autres Régions. On a constaté qu'en Région bruxelloise, le taux d'emploi et d'activité des femmes apparaît relativement bas. La surreprésentation à Bruxelles à la fois de ménages en situation de précarité et de ménages très favorisés (les deux extrêmes de la distribution des revenus) au sein desquels les femmes au foyer sont éventuellement plus présentes, pourrait contribuer à ce constat. D'autres études ont également mis en évidence que le fait d'avoir des enfants affecte de façon plus importante la place des femmes sur le marché de l'emploi en Région bruxelloise en comparaison avec les deux autres régions. Bien que cela ne soit pas le seul facteur, **le manque de places d'accueil à un coût accessible dans la Région** peut contribuer à ce phénomène. Il faut également souligner que l'accès à l'emploi pour les Bruxellois(es) est particulièrement difficile en comparaison avec les deux autres régions et ce, quel que soit leur sexe. Si la réalité socioéconomique et démographique de Région bruxelloise diffère des deux autres régions étant donné qu'il s'agit d'une «ville-région», il n'en reste pas moins que les compétences en matière de politiques de l'emploi sont dorénavant en grande partie matière régionale et que les régions devront composer avec la réalité du marché du travail sur leur territoire.

LISTE DES ACRONYMES

Actiris	Office Régional Bruxellois de l'Emploi
ALE	Agence Locale pour l'Emploi
BCSS	Banque Carrefour de la Sécurité Sociale
BIT	Bureau International du Travail
CDD	Contrat à durée déterminée
CPAS	Centre Public d'Action Sociale
DEI	Demandeurs d'emploi inoccupés
EFT	Enquête sur les forces de travail
ETP	Équivalent temps plein
FOREM	Office wallon de la Formation professionnelle et de l'Emploi
ONEM	Office National de l'Emploi
ONSS	Office National de sécurité sociale
RIS	Revenu d'intégration sociale
SPF	Service Public fédéral
SPP	Service Public fédéral de Programmation
UE	Union Européenne
VDAB	Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding

BIBLIOGRAPHIE

- Amnesty International (2012), «Choix et préjugés, la discrimination à l'égard des musulmans en Europe», avril 2012.
- Van Haeperen B. (2004), «formes d'emploi et durée du travail : évolution comparée de la Belgique, de ses régions et des pays voisins au cours de la période 1992-2002», IWEPS, discussion paper n° 0403.
- Ben Mohamed N. (2001), «Les femmes musulmanes voilées d'origine marocaine sur le marché de l'emploi», lettre d'information - TEF, Centre de Sociologies du Travail et de la Formation, n°3-4, 2001, p. 1-23.
- Chesnais J-C (1985), «Le sexe du travail», Structures familiales et système productif, Population, 1985, vol. 40, n° 2, pp. 372-373.
- Conseil supérieur de l'emploi (2009), «L'insertion des jeunes sur le marché du travail : rapport 2009», Bruxelles : Conseil supérieur de l'emploi.
- Coupié T. et Epiphane D. (2006), «La ségrégation des hommes et des femmes dans les métiers : entre héritage scolaire et construction sur le marché du travail», Formation emploi, n°93, p. 11-27.
- Defeyt P. (2012), «Salaire + allocations sociales = l'impossible équation ?», Institut pour un Développement Durable», août 2012.
- Dieu A.-M., Delhaye C. et Cornet A. (2010), «Les femmes au foyer», Travail et Emploi, 122 | 2010, 27-38.
- Fauvel H. (2014), «Les femmes éloignées du marché du travail», Étude du Conseil économique, social et environnemental au nom de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité, février 2014.
- Gerard M., Romainville J.-F. & Valsamis D. (2013), «Évaluation du régime des titres-services pour les services et emplois de proximité 2012», IDEA Consult, à la demande du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale : Bruxelles.
- Guio A.-C., Feyaerts G., Vandenbroucke F., Vinck J. (2014), «Mettre davantage la pauvreté des enfants à l'agenda politique : Quelques chiffres pour mieux en comprendre l'enjeu», Note de travail pour le Colloque de la Fondation Roi Baudouin «Agir sur les causes structurelles de la pauvreté des enfants», Version du 05 juin 2014.
- Humblet P. (2011), «Croissance démographique bruxelloise et inégalité d'accès à l'école maternelle», Brussels Studies, n°51, 19 septembre 2011.
- Institut Bruxellois de Statistique et d'Analyse (2010), «Essor démographique et milieux d'accueil pour la petite enfance : l'apport du Monitoring des Quartiers», dossier du Baromètre Conjoncturel de la Région de Bruxelles-Capitale, n°15, janvier 2010.
- Institut Bruxellois de Statistique et d'Analyse (2014), «Genre et statistiques en Région de Bruxelles-Capitale», Focus n°4, mai 2014.
- Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes (2011), «femmes et hommes en Belgique, statistiques et indicateurs de genre», 2ème édition, 2011.
- Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes (2013), «L'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique, Rapport 2013», en collaboration avec la Direction générale Statistiques - Statistics Belgium et le Bureau fédéral du Plan.
- Lemière S., Becker M., Berthoin G., Domingo P., Guergoat-Larivière M., Marc C., Maurage-Bousquet A. & Silvera R. (2013), «L'accès à l'emploi des femmes : une question de politiques», Rapport d'une mission sur l'emploi des femmes réalisée à la demande du ministère des Droits des Femmes, IUT Paris Descartes : Paris.
- Marc C. (2008), «Flexicurité et réforme du marché du travail : Qualité des emplois et transitions d'activité des Femmes», Travail et Emploi, n°113, janvier-avril 2008, p.47-73.
- Marissal P., Medina Lockhart P., Vandermotten C., Van Hamme G. & Kesteloot C. (2006), «Les structures socio-économiques de l'espace belge : une exploitation des données d'emploi de l'enquête socio-économique de 2001», projet «Monographie : Emploi», financé par la Politique scientifique fédérale dans le cadre du programme «Atlas : valorisation des résultats de l'Enquête socio-économique 2001», Bruxelles.
- Martens A., Ouali N., Van de Maele M., Vertommen S., Dryon P. Verhoeven H. (2005), «Discrimination des étrangers et des personnes d'origine étrangère sur le marché du travail de la Région de Bruxelles-Capitale», Rapport de synthèse, Recherche dans le cadre du Pacte Social pour l'emploi des Bruxellois.
- Martens A. (2014), «Les inégalités de l'emploi et l'origine des travailleurs et travailleuses : ce que les statistiques peuvent révéler dans l'ouvrage collectif de Tayush», les défis du pluriel, Égalité, diversité, laïcité, Couleurs livres asbl, 2014.

- Meulders D., Humblet P., Maron L., Amerijckx G. (2010), «Politiques publiques pour promouvoir l'emploi des parents et l'inclusion sociale», Politique scientifique fédérale, Academia Press : Gand.
- Monitoring socio-économique 2013, Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale et Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme. Bruxelles.
- Nakano Glenn, E. (2002) *Unequal Freedom : How Race and Gender Shaped American Citizenship and Labor*, Cambridge and London, Harvard University Press : Harvard.
- Observatoire bruxellois de l'emploi (2009), «Situation des familles monoparentales face à l'emploi et au chômage en Région de Bruxelles-Capitale», Actiris : Bruxelles.
- Observatoire bruxellois de l'emploi (2010), «L'emploi des femmes bruxelloises : aperçu des inégalités de genre», Actiris : Bruxelles.
- Observatoire bruxellois de l'Emploi (2012), «Approche territoriale du chômage des femmes étrangères ou d'origine étrangère en Région bruxelloise», Focus Octobre 2012, Actiris : Bruxelles.
- Observatoire bruxellois de l'Emploi (2014), «Les femmes rentrantes : des chercheuses d'emploi en quête de visibilité», Actiris : Bruxelles.
- Observatoire de la Santé et du Social de Bruxelles (2014), Baromètre social 2014, Commission communautaire commune : Bruxelles.
- Observatoire de la Santé et du Social de Bruxelles (2015), «Femmes, précarités et pauvreté en Région bruxelloise», Cahier thématique du Rapport bruxellois sur l'état de la pauvreté 2014, Commission communautaire commune : Bruxelles.
- ONEM (2014), «La réforme du système des allocations d'insertion», Communiqué de presse, 6 février 2014.
- Gutiérrez E. et Craenen S. (2010), «Le personnel domestique : un autre regard», Organisatie voor Clandestiene Arbeidsmigranten vzw et Groupe de Recherches Interdisciplinaires sur l'Amérique latine (GRIAL), Université catholique de Louvain : Louvain-la-Neuve.
- Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale (2010), «Présentation de la situation des femmes sur le marché de l'emploi en Région de Bruxelles-Capitale», session ordinaire 2009-2010, 22 février 2010.
- Plateforme technique de la Monoparentalité en Région de Bruxelles-Capitale (2013), «Monoparentalités à Bruxelles. État des lieux et perspectives», Novembre 2013.
- Service de lutte contre la pauvreté, la précarité et l'exclusion sociale (2013), «Protection sociale et pauvreté : contribution au débat et à l'action politiques», Rapport bisannuel 2012-2013, Service de lutte contre la pauvreté, la précarité et l'exclusion sociale : Bruxelles.
- Schepers W., Nicaise I. (2014), «Het vel van de kei. Armoedetoets van de ingrepen van de regering-Di Rupo in de werkloosheidsverzekering», De Gids op Maatschappelijk Gebied, VZW Vormingscentrum ter Munk & Garant n°105, p. 14-20.
- SPP Intégration Sociale (2013), «Focus : les travailleurs faisant appel à l'aide du CPAS», N°6, décembre 2013.
- Valenduc G. (2014), «Temps partiel choisi, contraint ou de compromis : une analyse des données sur les raisons du temps partiel chez les femmes et les hommes», Note d'éducation permanente de l'ASBL Fondation Travail-Université (FTU) n°2014-02, février 2014.
- Wagener M. (2013), «Trajectoires de monoparentalité à Bruxelles : les femmes face aux épreuves de la parentalité», Thèse de doctorat, Université catholique de Louvain (UCL) : Louvain-la-Neuve.

**OBSERVATOIRE
DE LA SANTÉ ET DU SOCIAL
BRUXELLES**
OBSERVATORIUM
VOOR GEZONDHEID EN WELZIJN
BRUSSEL



OBSERVATOIRE
BRUXELLOIS
DE L'EMPLOI



**OBSERVATOIRE
BRUXELLOIS
DE L'EMPLOI**

BRUSSELS OBSERVATORIUM
VOOR DE
WERKGELEGENHEID

Les dossiers de l'Observatoire
de la Santé et du Social de Bruxelles

www.observatbru.be

Les dossiers de l'Observatoire
bruxellois de l'emploi

www.actiris.be

Ce document est également disponible en néerlandais

Dit document is ook beschikbaar in het Nederlands onder de titel :
«**Vrouwen op de arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest**»