

# LES ANALYSES DE L'ACRF

2006 / 08

## LE MARCHÉ DU TRAVAIL WALLON AU FÉMININ

*La publication conjointe par l'IWEPS et le Conseil wallon de l'égalité entre hommes et femmes de « Femmes et hommes en Wallonie, portrait statistique » en décembre 2005 recèle des chiffres auxquels nous ne sommes pas restées indifférentes. Notamment en ce qui concerne le marché du travail et la place occupée par les femmes.  
Jugez-en plutôt.*

### Un affinement utile de notre outil statistique

Le 11 novembre 2002, dans le cadre de la démarche d'actualisation partenariale du Contrat d'Avenir, le Gouvernement wallon se mettait à l'écoute d'associations représentatives des femmes de Wallonie. Cela amorçait un véritable dialogue, où chacun des partenaires s'engageait à prendre différentes mesures concrètes pour progresser dans la voie d'une égalité renforcée entre les genres.

L'adoption du décret assurant la présence équilibrée des hommes et des femmes dans les organes consultatifs régionaux, la création du Conseil wallon de l'égalité entre les hommes et les femmes, les dispositions décrétales en faveur du renforcement de la présence des femmes sur les listes électorales et dans les instances décisionnelles locales et provinciales concrétisent certains des engagements pris à cette date.

Pour traiter efficacement une situation, il convenait aussi de disposer de données statistiques fiables, reposant sur une ventilation fine hommes-femmes, pour poser les bons diagnostics. En effet, des statistiques sexuées permettent de déceler des situations économiques et sociales différentes et d'appliquer des traitements différenciés. Nous saluons donc l'effort réalisé par l'IWEPS, notre institut régional de statistiques, là où la ventilation des données s'avérait possible et utile.

### Quelques chiffres clés

On a vu entre 1947 et 2004 considérablement augmenter la **part des femmes dans le total de la population active wallonne** puisqu'elle est passée de 22,1 % à 42,5%.

ACTION CHRETIENNE RURALE DES FEMMES  
ACRF - ASBL

Rue Maurice Jaumain, 15 B-5330 Assesse

Editrice responsable : Léonie Gérard

Rédaction: Françoise Ansay et Françoise Warrant

Site Internet : [www.acrf.be](http://www.acrf.be)

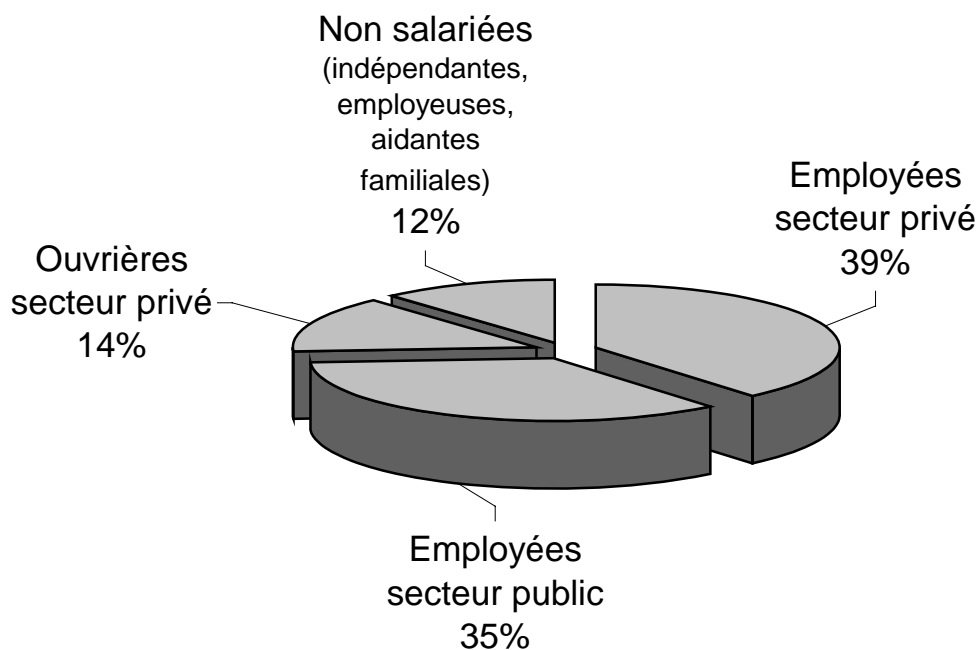
Toutefois, en matière de **taux d'emploi** (c'est-à-dire de rapport entre la population active occupée et la population en âge d'activité), le taux d'emploi des femmes est inférieur à celui des hommes, toutes catégories d'âge confondues. On est loin des objectifs fixés par l'Europe, à savoir un taux d'emploi global de 70 % et un taux d'emploi féminin de 60 % puisqu'en Wallonie, le taux d'emploi moyen est de 55,1 % et pour les femmes, de 46,9 %.

Ce qui est particulièrement préoccupant, c'est le taux d'emploi chez les femmes qui décroît beaucoup plus tôt que chez les hommes. Dès la tranche d'âge 25-29 ans chez les femmes, le taux d'emploi atteint son plafond : il se stabilise, puis se tasse lentement jusqu'à l'âge de 49 ans et au-delà, il chute franchement. Chez les hommes, le fléchissement s'opère dix ans plus tard au-delà de la tranche 35-39 ans.

D'une moyenne de 12,1 % pour l'ensemble de la Wallonie, le **taux de chômage** est plus élevé chez les femmes que les hommes (13,8 % contre 10,7%) et surtout, ce chômage atteint des femmes qui ont un niveau de qualification en moyenne plus élevé que les hommes.

Dans toutes les catégories de **demandeurs-euses d'emploi**, les femmes sont surreprésentées, à l'exception de la catégorie 'jeunes en période de stage'. Cette surreprésentation est particulièrement remarquable dans la catégorie 'chômeurs admis sur la base de prestations à temps partiel volontaire' puisqu'elles constituent 89,3 % de ce groupe.

Parmi les femmes au travail en Wallonie, la répartition selon les statuts s'effectue de la façon suivante :



# Zoom sur le temps partiel

## LA PROGRESSION DU TEMPS PARTIEL

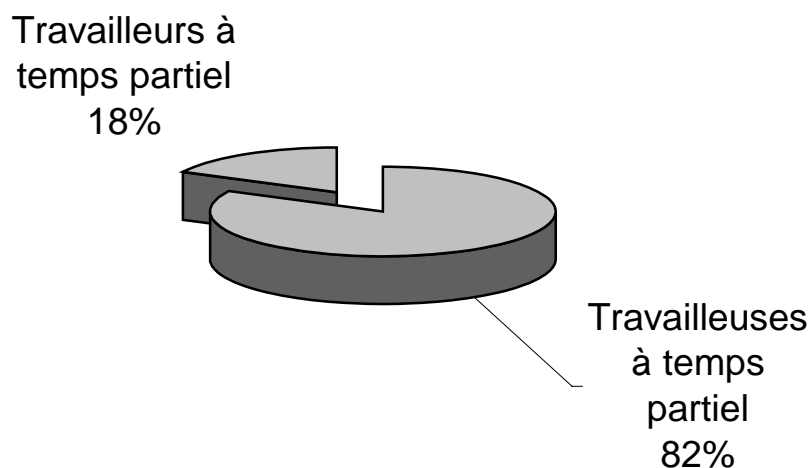
Le travail à temps partiel, qui représente un cinquième de l'emploi salarié wallon, a sensiblement augmenté au cours des vingt dernières années en Wallonie, et ce auprès des hommes comme auprès des femmes.

### Evolution de l'emploi à temps partiel en Wallonie

	En 1983	En 1993	En 2004
Chez les femmes	27,3 %	37,4 %	41,6 %
Chez les hommes	2,2 %	3,4 %	6,7 %

## LA PART CONSIDÉRABLE DES FEMMES

On constate que les femmes représentent l'écrasante majorité des travailleurs-euses à temps partiel en Wallonie.



## LES MOTIFS INVOQUÉS

Arrêtons-nous un moment sur les motifs pour lesquels on travaille à temps partiel (nous avons sélectionné les quatre principales raisons évoquées).

Quatre principaux motifs	Part des femmes
Garde des enfants	98,1 %
Autres raisons personnelles ou familiales	87,3 %
Emploi à temps complet non souhaité	86,9 %
Pas trouvé d'emploi à temps complet	78,0 %

### L'IMPORTANCE DU TEMPS PARTIEL CHEZ LES FEMMES, TOUT SAUF UNE SURPRISE !

De manière générale, le temps partiel est principalement féminin. Comme l'indique Patricia Vendramin de la Fondation Travail-Université : « Si le temps partiel est lourd de conséquences pour la carrière et l'autonomie des femmes, il n'est pas forcément un gage de meilleure conciliation entre famille et travail. Beaucoup de postes à temps partiel concernent du travail à horaires décalés, dans les commerces et les services publics. Souvent, ils n'offrent que peu de marges de manœuvre et de possibilités d'intervention dans la détermination des horaires de travail. (...). Les tensions les plus fortes sont vécues par les salariés élevant seuls leur(s) enfant(s), qui, rappelons-le, sont des mères dans neuf cas sur dix. Rarement considérée comme un groupe subissant des difficultés particulières par rapport au travail et à la conciliation des temps, et nécessitant dès lors des politiques ciblées, cette catégorie représente pourtant 15 % des salariés avec enfants<sup>1</sup> ». Pour la chercheuse, la solution du temps partiel des femmes est une fausse solution : « la transformation des rythmes de travail modifie le rapport au temps et il faut craindre que ces changements ne conduisent à des manières de travailler encore plus incompatibles avec une vie de parent, en particulier une vie de mère<sup>2</sup> ».

### LES DROITS DES TRAVAILLEUSES À TEMPS PARTIEL

Compte tenu de l'importance numérique des femmes parmi les travailleurs à temps partiel, il est capital qu'elles soient bien informées de leurs droits, en s'adressant auprès de la CAPAC ou auprès de son syndicat.

---

<sup>1</sup> VENDRAMIN P., « Temps, travail, inégalités : les parents et les autres », in *Tempos*, n°2, juin 2004, p. 29

<sup>2</sup> id., p. 34

Il y a trois catégories de travailleurs à temps partiel.

### *Travailleuse à temps partiel assimilé à un travailleur-euse à temps plein*

A la fin de son contrat de travail ou en cas de chômage temporaire, la travailleuse à temps partiel assimilée à une un-e travailleur-euse à temps plein peut, sous certaines conditions, être indemnisé-e comme un-e travailleur-euse à temps plein et bénéficier d'allocations de chômage pour tous les jours de la semaine.

Les conditions à respecter pour être assimilée à un-e travailleur-euse à temps plein sont les suivantes :

1. percevoir une rémunération mensuelle au moins égale à 1 234,20 € brut ;
2. la durée du travail à temps partiel doit être d'au moins un tiers-temps selon le régime en vigueur dans l'entreprise (sauf dérogations) ;
3. nécessairement, il faut avoir droit à des allocations de chômage à TP au moment de la demande d'allocations (après le contrat de travail ou en cas de chômage temporaire) pour pouvoir bénéficier d'allocations (temps plein) ;
4. s'inscrire comme demandeur d'emploi à temps plein.

Pour l'indemnisation, pendant le contrat de travail, on ne peut bénéficier d'allocations de chômage sauf en cas de chômage temporaire. A la fin du contrat, il y a la possibilité d'être indemnisé comme un travailleur à temps plein et bénéficier d'allocations de chômage pour tous les jours de la semaine sauf les dimanches et en principe pour une durée indéterminée.

### *Travailleuse à temps partiel avec maintien des droits*

Les conditions à remplir sont :

1. travailler à temps partiel au moins un tiers d'un temps plein (sauf exceptions) ;
2. remplir toutes les conditions d'admissibilité et d'octroi pour bénéficier des allocations comme travailleur à temps plein au moment où l'on commence à travailler à temps partiel ;
3. introduire une demande pour obtenir ce statut.

Concernant l'indemnisation, pendant le contrat de travail, il y a la possibilité de bénéficier d'une allocation de garantie de revenus, si on formule une demande et si l'on répond aux conditions réglementaires requises.

Si l'on ne demande pas l'allocation de garantie de revenus ou si l'on ne répond pas aux conditions pour l'obtenir,

on ne peut percevoir aucune allocation pendant le contrat de travail mais l'on conserve ses droits pour l'avenir.

On peut bénéficier d'allocations de chômage en cas de chômage temporaire.

A la fin du contrat, si l'on répond aux conditions susmentionnées, on peut être indemnisé comme un travailleur à temps plein et bénéficier d'allocations de chômage pour tous les jours de la semaine sauf les dimanches et en principe pour une durée indéterminée (que l'on ait bénéficié ou non ou non de l'allocation de garantie de revenus).

## *Travailleur à temps partiel volontaire*

C'est le travailleur à temps partiel qui ne répond pas aux conditions pour être assimilé à un travailleur à temps plein ni aux conditions pour être travailleur à temps partiel avec maintien des droits. La durée hebdomadaire de travail dans l'emploi à temps partiel doit être d'au moins 12 heures ou d'au moins le tiers d'une occupation à temps plein dans une fonction analogue. Il faut prouver un certain nombre de demi-jours de travail dans la période de référence qui précède la demande d'allocations.

Pendant le contrat de travail, en principe, on ne peut pas bénéficier d'allocations de chômage sauf:

- en cas de chômage temporaire;
- en cas de reprise de travail dans un emploi comportant un nombre d'heures de travail inférieur au nombre d'heures de travail pris en considération pour déterminer le régime d'indemnisation précédent.

A la fin du contrat, en remplissant les conditions, on peut être indemnisé dans un régime spécifique. On perçoit des demi-allocations de chômage pour les heures habituelles d'activité.

## **L'aménagement du temps de travail avec le soutien de l'ONEM**

### LES TYPES D'AMÉNAGEMENTS DU TEMPS DE TRAVAIL

Parmi les aménagements du temps de travail bénéficiant du soutien de l'Onem, on trouve :

- la prépension à mi-temps,
- l'interruption de carrière
  - interruption complète
  - réduction des prestations
  - congé parental, soins palliatifs et assistance médicale
- le crédit-temps.

La prépension à mi-temps (qui concerne un faible nombre de personnes en Wallonie) intéresse assez peu les femmes mais, globalement, elles sont trois fois plus nombreuses que les hommes à recourir à ces formules d'aménagement du temps de travail.

Il est remarquable de constater que l'interruption de carrière au motif de congé parental, soins palliatifs et assistance médicale est une mesure utilisée à une écrasante majorité par les femmes (88,6 %).

Comme l'indique Ghislaine Julémont<sup>3</sup>, « toutes les études concordent pour indiquer que quels que soient le pays et le type de congé parental en place, ce dernier est pris la plupart des cas par les femmes ». Et de citer le spécialiste français du droit du travail Alain Supiot pour qui « le temps soustrait

<sup>3</sup> JULEMONT Ghislaine, « Vers une approche intégrée du temps ou comment synchroniser les temps sociaux et familiaux », FPS, rapport établi avec l'appui de l'Institut pour l'égalité entre les hommes et les femmes, octobre 2004

au travailleur salarié pour être consacré aux tâches éducatives doit être conçu comme un moment normal de la carrière du travailleur et non comme une rupture de sa biographie professionnelle<sup>4</sup> ». Effectivement, la garantie de la continuité d'une trajectoire professionnelle est essentielle pour rendre effectives l'égalité de traitement et l'égalité des chances entre hommes et femmes.

Pour Ghislaine Julémont, il faut établir un lien entre l'utilisation plus fréquente par les femmes que par les hommes des congés parentaux et familiaux et les inégalités persistantes entre les femmes et les hommes au détriment de celles-là en matière de salaires, de statuts d'emploi et dès lors de droits sociaux malgré l'égalité formelle affirmée dans les textes législatifs nationaux et européens.

On ne peut en effet considérer les interruptions de carrière sans prendre en compte les autres aspects de l'emploi, tant au niveau de la rémunération que de la qualité de l'emploi.

Au vu du pourcentage élevé de femmes travaillant à temps partiel ou recourant à l'interruption de carrière dans le cadre du congé parental ou pour soins palliatifs et assistance médicale, nous ne saurions trop insister sur l'importance de solutions collectives en milieu rural concernant la garde des enfants mais aussi les services de maintien à domicile de personnes âgées.

Françoise WARRANT, chargée d'étude ACRF  
8 mars 2006

**L'ACRF souhaite que  
les informations qu'elle publie soient diffusées et reproduites.  
N'oubliez pas dans ce cas de mentionner la source.**



---

<sup>4</sup> SUPIOT A., « Temps de travail : pour une concordance des temps », *Droit social*, 1995/12, décembre 1995, pp. 33-48.