

## Les Analyses 2012/15



# Concilier vie privée et vie professionnelle : un défi pour les femmes !

*A travers sa thématique « Femmes Cré'Actrices » et son nouveau plan d'action, un des enjeux ciblés par l'ACRF est de se positionner dans une perspective d'égalité femme/homme. L'objectif est d'apporter des pistes dynamiques et positives pour traverser les étapes de nos vies de femmes dans de bonnes conditions.*

*La journée des femmes du 8 mars 2012 a été l'occasion d'inaugurer cette nouvelle thématique par un bilan des avancées et des reculs observés quant à leur situation en Belgique. L'apport de Nelly Brisbois de l'Université des Femmes a permis de faire le point sur la problématique, oh combien sensible pour les femmes, de la conciliation entre vie privée et vie professionnelle.*

## Les temps changent, le problème demeure !

Depuis l'arrivée massive des femmes sur le marché de l'emploi, en occident, après la seconde guerre mondiale, l'équilibre à trouver entre vie privée et vie professionnelle pose question. Celui-ci vaut pour tous les travailleurs mais, pour les femmes, il est plus complexe encore. Si le monde économique et politique s'accorde pour dire qu'il faut faciliter le passage de l'une à l'autre sans pénaliser les femmes, les perspectives semblent loin d'être en faveur d'un tel discours. Bien sûr, au fil du temps, des mesures ont permis aux jeunes et moins jeunes d'interrompre ou d'alléger momentanément leur temps de travail sans trop y perdre financièrement et avec l'assurance de le retrouver ensuite mais, aujourd'hui, le sombre nuage de l'austérité qui touche l'Europe et les pays industrialisés est en train de menacer rudement ces avancées. Les possibilités, comme le crédit-temps ou la prépension par exemple, qui permettent aux femmes de se libérer à certaines périodes de la vie pour se consacrer à leurs proches ou à elles-mêmes ont été largement réduites.

Est-il logique que, durant la période qui couvre la vie active, nombre de femmes et particulièrement les moins nanties d'entre elles, doivent « bricoler » leur temps de travail en fonction des périodes de la vie en sachant, qu'en fin de carrière, elles seront financièrement pénalisées par ces parcours en dents de scie ? Plus fondamentalement, la véritable question qui se pose est de savoir pourquoi, encore aujourd'hui, c'est la femme qui se sent la première concernée quand il y a des choix à faire pour concilier les deux aspects. N'est-ce pas tout autant une responsabilité du conjoint et de la société ?

# Photographie des embûches rencontrées par les femmes au travail

Plusieurs obstacles, culturels, organisationnels, comportementaux viennent freiner l'engagement des femmes dans une vie professionnelle complète et cela, même si elles sont diplômées et ont effectué un parcours scolaire brillant. C'est ce qu'on appelle « le plafond de verre ».

- ***Inégalité à l'embauche*** : lors d'entretiens d'embauche, il est courant que l'employeur s'informe sur le souhait de la candidate d'avoir des enfants, sur sa disponibilité ou sa charge de famille. A compétence égale, il peut être tenté de préférer un homme moins susceptible de connaître des interruptions de travail (grossesse, garde d'enfants malades, etc.).
- ***Inégalité salariale*** : la majorité des femmes travaillent dans la fonction publique ou encore dans les secteurs de l'éducation, de la santé ou de la grande distribution où les salaires sont moins élevés qu'ailleurs. Beaucoup occupent des postes peu ou pas qualifiés (vente, nettoyage) et mal rémunérés. Il arrive fréquemment que, pour des professions de même valeur, le salaire des femmes soit inférieur à celui des hommes. Actuellement en Belgique, le salaire des femmes serait de 25% en-dessous de celui des hommes.
- ***Inégalité liée aux traditions*** : nombre de stéréotypes interviennent dans l'orientation des carrières choisies par les femmes. Alors qu'en Europe, 60% des titulaires d'un diplôme universitaire sont des femmes, elles représentent pourtant moins de 30% des scientifiques et des ingénieurs. Par contre, elles constituent 80% de la population active dans les secteurs de l'éducation et de la santé. Elles sont également sous-représentées dans les postes supérieurs et de direction : 32% de chefs d'entreprise féminins au sein de l'Union européenne et 10% seulement de femmes dans les conseils d'administration des plus grandes entreprises.
- ***Inégalité face à la disponibilité au travail*** : l'influence de la parentalité sur la disponibilité au travail est bien réelle. Ce sont majoritairement les femmes qui choisiront de travailler à temps partiel pour s'occuper de leur famille. Or, ce choix n'est pas sans conséquence à court et à long terme. Il cantonne les femmes dans des postes à moindre responsabilité, réduit leur salaire et ne donne accès, en fin de carrière, qu'à une pension réduite.

Force est de constater qu'il sera difficile d'inverser la vapeur tant que la femme se verra obligée de devoir faire un choix entre vie privée et vie professionnelle sans pouvoir en être entièrement satisfaite. Serait-ce un dilemme insoluble ? Rester au foyer **ou/et** travailler sont des désirs et des choix personnels et parfaitement légitimes. Mais, tant que la femme restera seule à devoir résoudre cette question sans que la société lui donne les moyens d'y répondre pleinement sans être sanctionnée, il n'y aura de choix que pour les plus privilégiées d'entre elles. La grande majorité des autres se verra contrainte à passer de l'un à l'autre en fonction des nécessités et des besoins du moment. Loin d'un discours féministe qui pourrait sembler désuet ou caricatural, la vraie question est de savoir si le choix est réel et comment chaque femme peut concilier vie professionnelle et vie privée sans en être pénalisée dans l'une ou l'autre.

## Choix ou moins mauvaise solution ?

Choisir, c'est faire appel à son libre arbitre. Or, bien souvent, c'est la nécessité du moment qui déterminera la décision de la femme à travailler ou non. Pas besoin d'aller très loin pour en témoigner ! En tant que

mouvement de femmes, nous constatons au quotidien combien les aléas et les contraintes de la vie ne permettent pas d'envisager un choix mais seulement d'opter pour la solution la moins défavorable à court ou à moyen terme. Pour une famille aujourd'hui, deux salaires sont souvent nécessaires. Essayons de passer en revue les étapes les plus courantes de la vie de très nombreuses femmes que nous côtoyons au quotidien et qui aspirent à concilier vie professionnelle et vie privée. Ont-elles vraiment le choix ?

Au sortir des études et pour acquérir une indépendance financière, chercher un contrat à temps plein est indispensable. Y a-t-il choix possible ?

Si la jeune femme vit en couple et a un ou plusieurs enfants, les choses se corse. C'est souvent à ce stade et pour pouvoir rester proche de ses enfants et en assurer la garde qu'elle opte pour un temps partiel si son conjoint travaille également. De nos jours, encore très peu de pères (à moins que leur salaire ne soit moins intéressant) choisissent le temps partiel pour permettre à leur compagne de s'investir dans leur travail si elles le souhaitent.

Si la femme est seule, séparée, divorcée et avec enfants à charge, travailler à temps partiel est quasiment impossible pour vivre.

Quand les parents prennent de l'âge ou qu'un problème familial survient, c'est très souvent la femme qui prend un crédit-temps ou un congé pour s'y consacrer.

Pour la travailleuse âgée de 55 ans et plus dont la santé se fragilise et qui aspire à travailler moins, comment gérer cette fin de carrière qui se prolonge ? Quels choix possibles, surtout après une carrière incomplète, sinon d'être en maladie ou de diminuer son temps de travail, ce qui aura inévitablement des conséquences sur sa pension. Les mesures d'austérité prises en fin 2011 ont totalement supprimé la prépension à mi-temps et celle à temps plein va reculer d'année en année.

La question financière est au centre du sujet et sera davantage portée par les femmes avec pour conséquences une carrière en dents de scie, une pension rabaissée, la frustration de n'avoir pas évolué comme elles auraient pu professionnellement ou de n'avoir pas été assez disponibles pour leur famille. Les parcours de femmes ressemblent à des patchworks dont le fil conducteur est d'assembler les morceaux comme on peut avec les moyens que l'on a. Tout n'est pas possible dans une vie. Si on ne peut à la fois connaître une vie professionnelle complète et une grande disponibilité familiale, on peut pourtant favoriser une plus grande égalité entre hommes et femmes dans le choix des décisions à prendre. Dans les faits, on constate que même s'il y a changement, peu d'hommes encore s'impliquent quand il s'agit de lever le pied pour s'occuper de la famille.

## Quels défis pour l'avenir ?

Alors que la période d'activité professionnelle se prolonge (40 ans au moins pour les femmes, d'ici peu), l'accès au travail et la sécurité d'emploi sont plus difficiles que jamais. Dans un tel contexte, est-il réaliste de croire que chacun pourra concilier vie professionnelle et privée selon ses aspirations ? Au contraire, nous constatons en tant que mouvement féminin, que c'est souvent la nécessité qui dicte nos choix de femmes. Quel choix quand la société nous impose, dans le même temps, de travailler plus longtemps pour avoir droit à une pension décente mais donne de moins en moins accès à des moments de pauses rémunérées pour porter la cellule familiale quand c'est nécessaire ? Nous vivons de plus en plus longtemps et il est courant que les travailleurs de 50 à 65 ans s'occupent de leurs parents âgés.

Concilier vie privée et professionnelle oblige à prendre en considération tous les aspects de la vie, à envisager les défis de demain c'est-à-dire la prise en charge des enfants et des plus âgés toujours plus nombreux. De plus en plus de personnes âgées de la génération du baby boom devront se contenter d'une pension de base et auront moins facilement accès aux soins de santé et d'accueil. On peut entrevoir les conséquences d'une telle politique qui risque d'inciter les femmes à revenir au foyer si les mentalités n'évoluent pas plus

rapidement et que les hommes se sentent moins concernés pour se rendre disponibles aux plus âgés de la famille.

## Les pistes possibles... l'individualisation des droits

A une époque où l'on fait porter sur l'individu des choix qui relèvent tout autant de la société, où l'on « psychologise » à outrance avec un discours qui fait croire que l'individu est responsable et libre de ses choix, on balaye le fait que les coutumes, les traditions, la culpabilité, les besoins financiers sont des facteurs déterminants dans l'attitude des femmes face au travail et à la famille. Des solutions DEVRONT être pensées. Parmi celles-ci, Nelly Brisbois invite à considérer celle de l'individualisation des droits, question essentielle toujours sans réponse. Et d'expliquer<sup>1</sup> :

*« Actuellement, notre sécurité sociale est composée de droits directs et de droits dérivés. Les droits directs sont ceux acquis par le(a) travailleur-r-se en raison de son activité professionnelle. C'est-à-dire que chaque travailleur-r-se participe à une mise en commun d'une partie de ses rémunérations qui est solidarisée. A côté de ces droits directs, nous avons également les droits dérivés. Ceux-ci visent à donner une protection sociale à des personnes qui n'exercent pas d'activité professionnelle ou à majorer les droits de celui ou celle qui a cette personne à leur charge.*

*La protection sociale qui a été assurée par le biais des droits dérivés n'est pas anormale. Elle résulte du souci que les gouvernements précédents ont eu de protéger des personnes fragilisées. Depuis une vingtaine d'années, le droit social européen tend à se rapprocher de cette notion de droits individuels et en Belgique les discussions à ce sujet sont régulières et accueillies positivement, sans pour autant déboucher sur des décisions.*

*Il serait donc intéressant de réfléchir à la mise en place de ce système qui consiste, à terme, à obliger chaque individu à se constituer des droits personnels contributifs à une protection sociale en terme de vieillesse et de soins de santé. Ceci permettrait à toute personne de décider de ce qu'elle souhaite faire de sa vie. Qu'elle entre sur le marché du travail, complètement ou partiellement, ou qu'elle décide de rester au foyer, sa cotisation personnelle lui permettra d'avoir recours aux soins de santé ou de faire valoir, le moment venu, une pension de retraite.*

*Cette mesure visant principalement les femmes, leur permettrait de décider du choix de leur vie sans être stigmatisée. »*

L'ACRF milite pour que les femmes osent davantage se mettre en valeur et se lancer dans les postes à responsabilités et que les hommes osent quant à eux se tourner plus souvent vers la sphère familiale. Nous sommes convaincues que la société se verra obligée de CRÉER des solutions nouvelles pour que le déséquilibre entre vie privée et professionnelle ne soit pas vécu comme qu'une fatalité à laquelle on doit se soumettre.

Anne Moulin  
Animatrice à l'ACRF

---

<sup>1</sup> Nelly Brisbois, *Le droit de décider de sa vie ?*, dans *Plein Soleil*, mars 2012, p. 11.

---

*Cette analyse est disponible en format PDF sur notre site Internet  
[www.acrf.be/Publications/Analyses/Analyses\\_2012](http://www.acrf.be/Publications/Analyses/Analyses_2012)*

*L'ACRF souhaite que les informations qu'elle publie soient diffusées et reproduites.  
Toutefois, n'oubliez pas dans ce cas de mentionner la source et de nous transmettre copie de la publication. Merci !*

---

**ACTION CHRETIENNE RURALE DES FEMMES**

**ACRF – ASBL**

Rue Maurice Jaumain, 15 B-5330 Assesse

Editrice responsable : Léonie Gérard

www.acrf.be – [contact@acrf.be](mailto:contact@acrf.be)



FÉDÉRATION  
WALLONIE-BRUXELLES



Avec le soutien  
de la Fédération Wallonie - Bruxelles