

Haute Ecole
Groupe ICHEC – ECAM – ISFSC



Enseignement supérieur de type long de niveau universitaire

Analyse des origines et des impacts des choix individuels des hommes et des femmes sur leur carrière professionnelle : Égalité des sexes atteinte ?

Mémoire présenté par :

Killian DE WULF

Pour l'obtention du diplôme de :

Master en gestion de l'entreprise

Année académique 2020-2021

Promoteur :

Stéphanie Kempeners

Boulevard Brand Whitlock 6 - 1150 Bruxelles

Haute Ecole
Groupe ICHEC – ECAM – ISFSC



Enseignement supérieur de type long de niveau universitaire

Analyse des origines et des impacts des choix individuels des hommes et des femmes sur leur carrière professionnelle : Égalité des sexes atteinte ?

Mémoire présenté par :

Killian DE WULF

Pour l'obtention du diplôme de :

Master en gestion de l'entreprise

Année académique 2020-2021

Promoteur :

Stéphanie Kempeners

Boulevard Brand Whitlock 6 - 1150 Bruxelles

Premièrement, j'aimerais remercier madame Kempeneers pour le soutien permanent et les bons conseils qu'elle m'a apporté tout au long de la rédaction de ce mémoire. À chaque problème ou à chaque moment hésitant elle était prête à prendre du temps pour échanger de façon constructive.

Deuxièmement, j'aimerais remercier mes camarades de l'ICHEC qui tout comme moi sont en train de rédiger leur mémoire. Le soutien et l'entraide que nous avons pu établir a été une source de motivation indéniable tout au long de ce travail.

Troisièmement, j'aimerais remercier toutes les personnes que j'ai eu l'occasion d'interviewer dans le cadre de ce mémoire. Leurs réponses honnêtes m'ont fortement aidé à confronter ma théorie avec la pratique.

Finalement, j'aimerais remercier mes parents qui m'ont soutenu et conseillé pendant cette période.

Engagement Anti-Plagiat du Mémoire

Je soussigné, DE WULF Killian, Master 2, déclare par la présente que le Mémoire ci-joint est exempt de tout plagiat et respecte en tous points le règlement des études en matière d'emprunts, de citations et d'exploitation de sources diverses signé lors de mon inscription à l'ICHEC, ainsi que les instructions et consignes concernant le référencement dans le texte respectant la norme APA, la bibliographie respectant la norme APA, etc. mises à ma disposition sur Moodle.

Sur l'honneur, je certifie avoir pris connaissance des documents précités et je confirme que le Mémoire présenté est original et exempt de tout emprunt à un tiers non-cité correctement.

Dans le cadre de ce dépôt en ligne, la signature consiste en l'introduction du mémoire via la plateforme ICHEC-Student.

Le 17 juin 2021

Killian De Wulf

Table des illustrations

Figure 1: Taux d'emploi en Belgique	8
Figure 2: COMPARAISON EMPLOI EN BELGIQUE VS EUROPE	10
Figure 3: TAUX D'EMPLOI PAR NOMBRE D'ENFANTS	11
Figure 4: TAUX DE CHÔMAGE EN BELGIQUE	12
Figure 5: NIVEAUX D'INSTRUCTIONS DES HOMMES ET DES FEMMES(HOMMES A GAUCHE & FEMMES A DROITE)	14
Figure 6: TAUX D'EMPLOI PAR SEXE ET NIVEAU D'INSTRUCTION	15
Figure 7: DIPLÔME PAR SEXE	16
Figure 8: TRAVAILLEURS SELON LE SECTEUR PAR SEXE	17
Figure 9: TRAVAILLEURS SELON GROUPE DE PROFESSION PAR SEXE.....	18
Figure 10: HORAIRE HEBDOMADAIRE CHEZ LES HOMMES ET LES FEMMES	19
Figure 11: PART DU TEMPS PARTIEL CHEZ LES HOMMES ET LES FEMMES.....	20
Figure 12: PART DU TEMPS PLEIN ET TEMPS PARTIEL PAR ÂGE	21
Figure 13: HOMMES ET FEMMES AU FOYER.....	22
Figure 14: ECART SALARIAL EN SALAIRE HORAIRE MOYEN	23
Figure 15: ECART SALARIAL EN EUROPE	24
Figure 16: ECART SALARIAL EN SALAIRE ANNUEL BRUT	25
Figure 17: DEFINITION ET METHODE DE CALCUL DU TAUX D'EMPLOI, TAUX D'ACTIVITE ET TAUX DE CHÔMAGE	29
Figure 18: TAUX DE CHÔMAGE BIT ET TAUX DE CHÔMAGE ADMINISTRATIF	30
Figure 19: ORGANIGRAMME DEFINISSANT LE TAUX D'ACITIVITE/ LA POPULATION ACTIVE	31
Figure 20: TOP 20 PROFESSIONS EN BELGIQUES PAR GENRE	34
Figure 21: LES 25-44 ANS QUI TRAVAILLENT PLUS DE 50 HEURES SEMAINES.....	44
Figure 22: LE TRAVAIL NON RÉMUNÉRÉ	46
Figure 23: CATÉGORIES DE TRAVAIL NON RÉMUNÉRÉ PAR PAYS.....	47
Figure 24: EXEMPLE DE TITRE CHOQUANT	49
Figure 25: LES 5 DIPLÔMES LES MIEUX RÉMUNÉRÉS	51
Figure 26: LES 5 DIPLÔMES LES MOINS RÉMUNÉRÉS	51
Figure 27: TWEET DE KRISTINA HOFF SOMMERS	52
Figure 28: LES TYPES D'ÉGALITÉ	56
Figure 29: LA PARTICIPATION ET LES OPPORTUNITES ECONOMIQUES	60
Figure 30: LA METHODE DE CALCUL	62
Figure 31: CLASSEMENT DU GGGI.....	63
Figure 32: LE CAS DE L'ISLANDE	65
Figure 33: LE CAS DE LA Belgique.....	67
Figure 34: SECTEURS DES DIPLÔMES EN ISLANDE PAR GENRE	68

Table des matières

Introduction	1
Méthodologie et récolte de données.....	3
Partie 1 : Contextualisation	5
Introduction	5
Tableau synthèse des piliers et de leurs indicateurs	6
Chapitre 1 : Le taux d'emploi & le taux de chômage	8
Le taux d'emploi en Belgique.....	8
Le taux d'emploi en Europe	9
Taux d'emploi selon le nombre d'enfants	10
Le taux de chômage.....	11
Chapitre 2 : L'éducation	13
Le niveau d'instruction	13
Type de diplôme obtenu.....	15
Chapitre 3 : Les différents secteurs	17
La répartition des travailleurs.....	17
Chapitre 4 : Les horaires au travail.....	19
Le nombre d'heures.....	19
Temps plein et temps partiel.....	20
Chapitre 5 : Les différences salariales	23
Salaire horaire moyen.....	23
Salaire brut moyen	24
Partie 2 : Justification	26
Introduction	26
Chapitre 1 : Les origines de la différence dans le taux d'emploi, le taux d'activité et le taux de chômage	28
Le taux d'emploi	28
Le taux de chômage.....	29
Le taux d'activité.....	31
Chapitre 2 : Les origines de la différence dans l'éducation	32
Le niveau d'instruction	32
Chapitre 3 : Les origines des différences de répartition du travail	34
Les différents métiers	34
Les performances des groupes	36
Les choix des hommes et des femmes	37
Chapitre 4 : La justification des différences d'horaires.....	43
Les choix familiaux	43
Et si les femmes travaillaient en réalité plus que les hommes ?	45
Chapitre 5 : Justification des différences salariales	48
Salaire annuel brut.....	48
Salaire horaire moyen.....	50
Les deux écoles de pensée.....	52

Chapitre 6 : Conclusion de la confrontation avec les interviews	54
Partie 3 : L'évolution future de la situation à l'aide d'un modèle	55
Introduction	55
Chapitre 1 : Les différents types d'égalité	56
Le modèle actuel.....	56
Chapitre 2 : Égalité d'opportunité.....	57
Le Global Gender Gap Index (GGGI)	58
Quelles leçons faut-il en tirer ?.....	68
Chapitre 3 : L'égalité de résultat	69
Imposer une égalité salariale par métier	69
Le monde du sport.....	70
Les quotas	71
Chapitre 4 : Réflexion Personnelle	72
Conclusion	74
Bibliographie.....	76
Annexes	Erreur ! Signet non défini.

Introduction générale

Ce travail met en avant, dans un premier temps l'existence de plusieurs différences entre les hommes et les femmes au niveau de leur carrière professionnelle. Dans un deuxième temps le choix du sujet a pour objectif d'analyser en profondeur les impacts, et surtout les origines de ses différences. Chaque mot au sein du titre même de ce travail a été scrupuleusement choisi et réfléchi.

Tout au long du parcours universitaire suivi à l'ICHEC, nous avons été confrontés à des sujets sociaux et sociétaux engagés. Les cours de langues et spécifiquement le cours d'anglais ont eu un impact important sur mon choix de sujet. En effet, les nombreux débats qui divisaient les étudiants sur tous types de sujet m'ont permis de comprendre qu'une grande partie de ses débats était motivée par des émotions plutôt que par des connaissances scientifiques ou factuelles.

Les différences entre les hommes et les femmes, est un sujet qui anime l'opinion publique et médiatique depuis des décennies. Plus largement même, les différences entre êtres humains sont aujourd'hui encore au cœur de la controverse et de l'attention pour les pires raisons. Les témoignages glaçants de certaines femmes à travers les tweets balance ton porc, de nombreuses accusations d'agressions dans le monde culturel nous ramènent à cette comparaison fondamentale qui est l'égalité entre les sexes.

Ce sujet m'attire particulièrement car j'ai l'impression qu'il est trop souvent traité en surface, avec beaucoup d'aprioris et sans vraie rigueur scientifique. Il est également extrêmement important pour moi de me forger un avis personnel et engagé sur cette problématique car je pense pouvoir apporter une plus-value la plus neutre possible. Trop souvent quand ce sujet est abordé nous le retrouvons dans les médias classiques ou sur les réseaux sociaux, ce qui n'est pas suffisant pour avoir une compréhension complète de cette problématique.

Avant de me lancer dans la recherche documentaire j'ai souhaité partir d'une question de départ, me permettant d'identifier les objectifs de mon travail. Ma question de départ est : quelle est l'influence de nos choix tout au long de notre vie sur notre situation professionnelle ? En partant de cette question-là, j'ai formulé plusieurs hypothèses.

- Le Gender Wage Gap¹ est une forme de discrimination indirecte envers les femmes sur le lieu de travail.

¹Fossé salarial entre hommes et femmes : pourcentage exprimant la différence entre le salaire masculin moyen et le salaire féminin moyen. (Linguee, s.d.)

- Les hommes et les femmes sont des êtres humains qui doivent être traités de la même façon sur le lieu de travail.
- Les choix professionnels des hommes et des femmes diffèrent à cause de l'image préconçue que nous avons des rôles de chaque sexe.

Méthodologie et récolte de données

Ce travail sera structuré en trois grandes parties. La première partie est celle de la contextualisation. Elle permettra de partir d'une base solide et chiffrée pour tout le reste du travail. Dans cette partie nous allons analyser l'état actuel des disparités existantes entre les hommes et les femmes. L'aspect socio-économique sera au centre de cette partie. L'état actuel permet de quantifier et constater l'impact des choix qui ont été opérés par les hommes et les femmes sur leur carrière professionnelle.

Plusieurs outils seront utilisés tout au long de cette partie pour soutenir les concepts. Dans un premier temps, Statbel sera fréquemment utilisé comme base de données quantitative. L'office belge des statistiques est une source fiable qui procure une grande quantité d'informations quantitatives comparées entre hommes et femmes. Plusieurs graphiques et tableaux dans ce mémoire sont basés sur les chiffres de Statbel mais sont des créations personnelles produites pour faciliter la compréhensibilité des chiffres. Dans un deuxième temps, des moteurs et sites de recherches comme Google, Google Scholar, Cairn, ... seront utilisés pour apporter un soutien théorique à cette partie.

La deuxième partie tentera de trouver une explication concrète à toutes ces différences. Des interviews qualitatives avec douze personnes, six de chaque genre permettront de se baser sur du vécu concret pour justifier certaines de ces différences. Ces douze personnes ont été précisément choisies selon des critères précis pour toujours avoir un élément de comparaison et pour voir s'il est possible d'en retirer des tendances claires.

- Deux étudiants masculins et deux étudiants féminins ont été choisis pour avoir une discussion sur leur choix d'études, la vision qu'ils ont de leur futur et les influences directes ou indirectes qu'ils perçoivent de la société sur leurs décisions.
- Deux jeunes parents masculins et deux jeunes parents féminins ont été choisis pour avoir une discussion sur l'impact que leurs éventuelles études ont eu, et ont toujours sur leurs vies. Également pour parcourir les changements opérés avec l'arrivée des premiers enfants par rapport à leurs vies professionnelles.
- Deux hommes et deux femmes en fin de carrière pour pouvoir analyser rétrospectivement l'impact de leurs décisions sur leurs vies professionnelles et les choses qu'ils auraient peut-être fait différemment.

Ces interviews seront donc comparées avec de la recherche documentaire qui proviendra des mêmes moteurs et sites de recherches que dans la première partie. Cependant, dans la deuxième partie du travail l'aspect biologique et l'aspect psychologique seront abordés pour essayer de voir si ces deux éléments ont également un impact important sur les différences entre les hommes et les femmes.

La troisième partie se concentrera sur les enjeux futurs de cette problématique. Avec une analyse sur d'éventuelles mesures déjà prises pour rectifier les différences entre les hommes et les femmes sur le marché du travail. Nous essayerons d'identifier les prochaines étapes pour arriver à une situation qui peut convenir à tout le monde, dans cette partie un recul critique suivi d'un avis personnel seront également formulés. Il sera aussi question d'apporter une plus-value à la littérature scientifique.

Il est important de préciser que la pandémie actuelle liée à la Covid-19 ne sera pas prise en compte dans les recherches. Nous manquons de recul pour pouvoir tirer des conclusions durables et précises de cette situation.

Partie 1 : Contextualisation

Introduction

Dans cette partie du mémoire nous allons nous intéresser au marché du travail actuel. Il est important afin d'analyser les différences mêmes entre les hommes et les femmes sur le marché du travail belge, de définir et de comprendre ce marché et d'identifier avant tout, les différences objectives qui s'y situent. Les données chiffrées et statistiques utilisées sont entièrement centrées sur le marché du travail belge. Bien que la problématique de l'égalité des sexes soit abordée dans tous les pays du monde, ce mémoire se focalisera sur la Belgique.

Cependant, pour les études et la recherche théoriques, plusieurs articles et papiers internationaux seront utilisés si ceux-ci sont également applicables aux sujets abordés dans cette partie. Décrire et analyser le contexte dans lequel nous nous situons aujourd'hui servira de base pour la deuxième et la troisième partie du mémoire. Des différences existent, bien évidemment, mais à quel point et surtout dans quels secteurs ? Quels sont aujourd'hui les principaux problèmes observés dans notre société actuelle ? Nous tenterons de répondre à ces questions.

Tout au long de cette première partie, les années prédatant la pandémie de la covid 19 ont été choisies volontairement pour l'ensemble des statistiques et données mentionnées. Une autre section, dans la troisième partie du travail, analysera l'impact de la covid sur les disparités entre les hommes et les femmes.

Il est important de poser que les indicateurs de comparaison qui sont utilisés dans ce mémoire ne reflètent pas l'entière des différences sur le marché du travail Belge. Certains éléments comme les pensions, n'ont pas été utilisés dans le cadre de ce mémoire car il est considéré comme une conséquence des différences sur le marché du travail plutôt que comme une différence en tant que telle. Les indicateurs ont été choisis en fonction de leur pertinence et des analyses scientifiques à disposition pour permettre un travail rigoureux.

Ce sont donc les indicateurs statistiques les plus utilisés en Europe pour définir le marché du travail. Sur Statbel, un grand nombre de fichiers Excel sont à disposition et dans ces fichiers, il est possible de trouver un grand nombre d'indicateurs. Il a donc fallu sélectionner les principaux qui déterminent les piliers d'un environnement socio-économique tel que l'emploi, l'éducation, les secteurs d'activité, les horaires de travail et les différents salaires. Par endroits, des comparaisons avec le reste de l'Europe ou les autres pays membres seront établies s'il est pertinent de le faire.

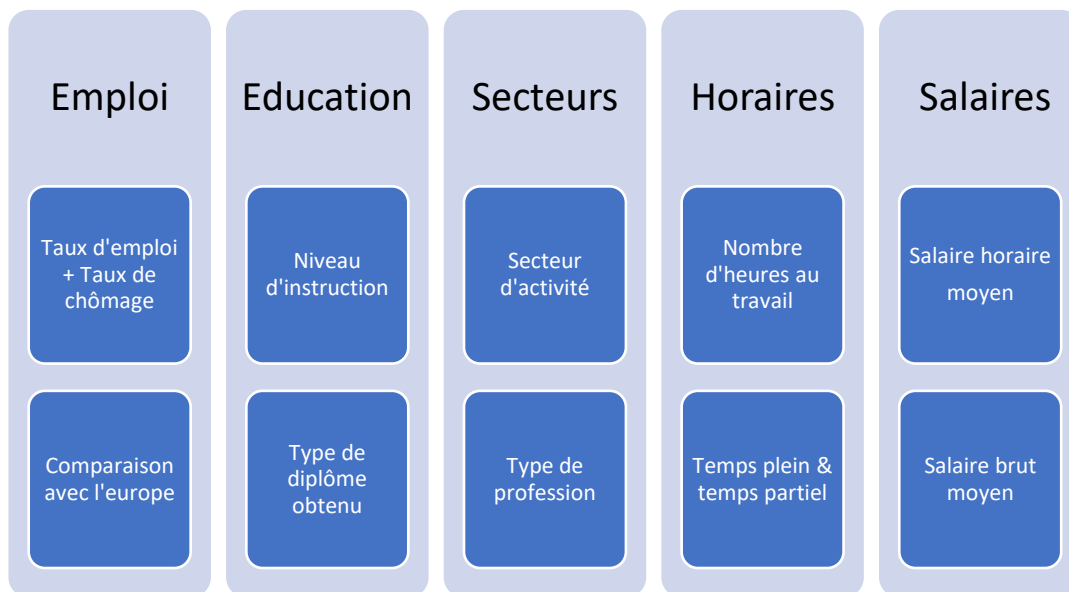
Tableau synthèse des piliers et de leurs indicateurs

Ce tableau servira de support tout au long de ce mémoire. Ici cinq piliers principaux ont été définis. Ils ont été définis en se basant sur la définition-même de l'emploi au sens du BIT (Bureau International du Travail) :

« Une personne en emploi au sens du Bureau International du Travail (BIT) est une personne de 15 ans ou plus ayant effectué au moins une heure de travail rémunéré au cours d'une semaine donnée ou absente de son emploi sous certaines conditions de motif (congs annuels, maladie, maternité, etc.) et de durée. Toutes les formes d'emploi sont couvertes (salariés, à son compte, aide familiale), que l'emploi soit déclaré ou non. Les personnes qui déclarent avoir un emploi dont elles sont absentes sont classées en emploi si elles sont absentes pour congé rémunéré, maternité / paternité, temps partiel, formation rémunérée par l'employeur, chômage partiel (ou technique), grève, intempérie, quelle que soit la durée de l'absence, maladie si l'absence dure un an ou moins, congé parental ou autre congé non rémunéré si l'absence dure 3 mois ou moins. » (Insee, s.d.)

Dans cette définition complète de l'emploi il fût pertinent de la décomposer pour en retirer les éléments principaux qui sont à la base de l'emploi. Ces éléments principaux seront considérés comme des piliers au sein de ce mémoire.

- L'emploi en lui-même doit être analysé.
- L'éducation de chacun est un facteur déterminant dans nos emplois futurs.
- Le secteur d'activité segmente les différents emplois par groupes d'appartenance.
- Les horaires de travail définissent l'emploi et le temps qu'on passe à l'exercer.
- Le salaire est le moyen de quantifier et de valoriser l'emploi de façon matérielle.



Les indicateurs utilisés dans ce mémoire ne sont pas uniquement utilisés en Belgique. Même si ceux-ci sont utilisés à l'échelle internationale il est important de comprendre que certains d'entre eux ont des limites. Ces limites seront développées à l'aide d'un cadre qui sera situé à la fin de chaque partie des indicateurs concernés.

Limites de l'indicateur :

Chapitre 1 : Le taux d'emploi & le taux de chômage

Le taux d'emploi en Belgique

Plusieurs statistiques comparatives vont servir de base pour cette partie. Commençons par le taux d'emploi :

« Proportion d'individus ayant un travail parmi tous les individus en âge d'exercer un métier. Le taux d'emploi révèle l'aptitude d'une économie à exploiter les ressources dont elle dispose en main-d'œuvre. » (L'internaute, s.d.)

Dans le graphique ci-dessous, basé sur l'enquête sur les forces du travail de Statbel en 2020 nous pouvons constater une différence de 7,8% entre les hommes (73,8%) et les femmes (66,0%). Plus concrètement, le taux d'emploi est en hausse constante depuis le premier trimestre de 2017 aussi bien chez les hommes que chez les femmes. Le taux d'emploi total en Belgique à la fin du quatrième trimestre de 2020 est de 69,9 %. Il est important de préciser que l'âge des personnes qui ont participé à cette enquête va de 15 à 64 ans. L'âge est déterminé par l'Organisation Internationale du Travail, l'OIT. (OIT, 2021)



Figure 1: Taux d'emploi en Belgique

Source : Statbel. (2020). *Le marché du travail selon le genre*. Récupéré sur Statbel la Belgique en chiffres: <https://statbel.fgov.be/fr/visuals/travail-et-genre>

Limites de l'indicateur :

L'Organisation Internationale du travail utilise un âge standardisé pour le taux d'emploi dans tous les pays. Cependant la tranche 15-64 ans n'est pas la plus pertinente car en Belgique l'âge de la pension se situe à 65 ans. Même en se tournant un peu vers le futur l'âge de la pension ne risque que d'augmenter donc cet indicateur doit être moins rigide pour pouvoir s'adapter aux changements socio-économiques. La situation des étudiants est également problématique car un étudiant avec un petit job au moment de la période de référence de l'enquête est considéré statistiquement comme « en emploi ». Ce n'est pas forcément la norme pour les étudiants de 15 ans d'avoir un travail rémunéré.

De plus en plus, L'organisation Internationale du Travail (OIT) et d'autres organisations responsables de la publication et de la récolte de données sur le marché du travail se penchent sur un changement de l'âge référence. 20-64 ans est un nouvel âge référence qui commence à être utilisé même si ce n'est pas encore la norme au niveau international. Un âge référence commun et fixe n'est peut-être pas une solution durable dans un monde aussi changeant. (OIT, 2021)

Le taux d'emploi en Europe

En comparant le taux d'emploi belge au taux d'emploi européen, nous pouvons constater dans le graphique ci-dessous basé sur des données d'Eurostat en 2019 que la Belgique est loin de faire partie des meilleurs d'Europe. En effet, pour ce qui est du taux d'emploi dans son ensemble, la Belgique (BE 64 %) est loin derrière tous ses voisins directs et juste devant la Croatie (HR 60 %), l'Espagne (ES 62 %) la Grèce (EL 54 %) et l'Italie (IT 58 %). Dans son ensemble la Belgique se trouve donc en dessous de la moyenne des états membres de l'union européenne (UE 68 %) et en dessous de la moyenne des pays à l'intérieur de la Zone Euro (67%). Individuellement le taux d'emploi au niveau des hommes est également en dessous de la moyenne européenne et ce n'est pas différent pour le taux d'emploi chez les femmes. (Insee, 2019)

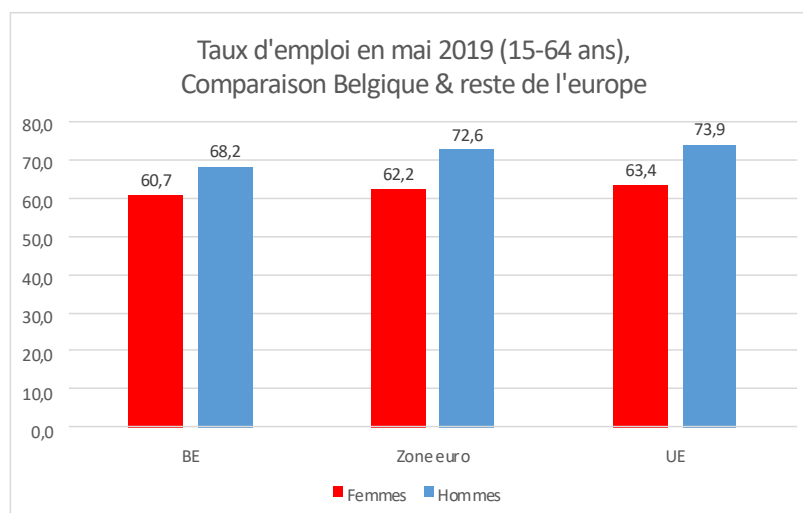


Figure 2: COMPARAISON EMPLOI EN BELGIQUE VS EUROPE

Source : Insee. (2019, 11 19). Emploi et chômage en Europe. Récupéré sur Insee, mesurer pour comprendre :

<https://www.insee.fr/fr/statistiques/4238429?sommaire=4238781#:~:text=En%20moyenne%20en%202018%2C%2068,0%20point%20l'ann%C3%A9e%20pr%C3%A9c%C3%A9dente>

Taux d'emploi selon le nombre d'enfants

En analysant le taux d'emploi selon le nombre d'enfants, nous pouvons constater une différence considérable. En effet, à 0 enfant le taux d'emploi est quasi équivalent entre les hommes et les femmes. Il est même légèrement plus élevé chez les femmes que chez les hommes. Il est de 79,7 % chez les femmes sans enfants et de 79,1% chez les hommes sans enfants. Cependant, dès le premier enfant l'écart se creuse entre les sexes. (Statbel, 2021)

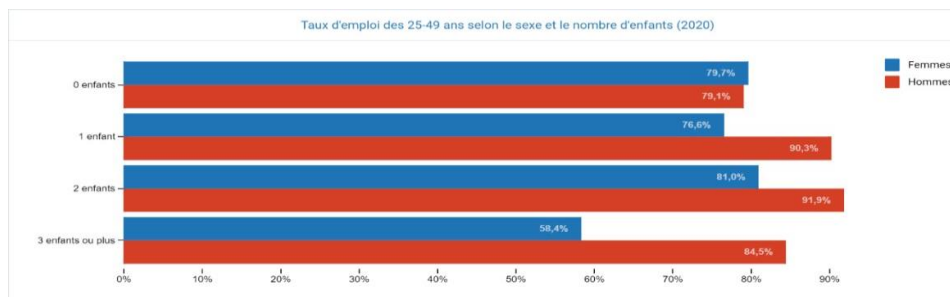


Figure 3: TAUX D'EMPLOI PAR NOMBRE D'ENFANTS

Source : Statbel. (2020). *Le marché du travail selon le genre*. Récupéré sur Statbel la Belgique en chiffres: <https://statbel.fgov.be/fr/visuals/travail-et-genre>

A l'arrivée du premier enfant, seules les femmes travaillent moins que quand elles n'en avaient pas. Le taux d'emploi chez les hommes augmente de 11,2 % alors que celui des femmes diminue de 3,1 %. À partir du deuxième enfant le taux d'emploi augmente aussi bien chez les femmes que chez les hommes, mais l'écart entre les deux reste relativement inchangé. L'élément le plus interpellant de ce graphique est le dernier. À partir du troisième enfant et plus le taux d'emploi chez les femmes chute de presque 25% alors que le taux d'emploi chez les hommes ne diminue que très légèrement. (Statbel, 2021)

Le taux de chômage

Une autre statistique comparative importante est le taux de chômage :

« Taux d'individus chômeurs dans une population donnée (les chômeurs étant compris dans la population active). Le sens du taux du chômage est variable selon les Etats. Son calcul s'effectue par le biais de l'enquête emploi ». (L'internaute, s.d.)

Dans le graphique ci-dessous, qui analyse l'évolution du taux de chômage en Belgique entre le premier trimestre de 2017 et le dernier trimestre de 2020 nous remarquons une diminution générale du taux de chômage en Belgique. Le taux de chômage est supérieur chez les hommes (6,1 % en 2020) que chez les femmes (5,5% en 2020). (Statbel, 2021)

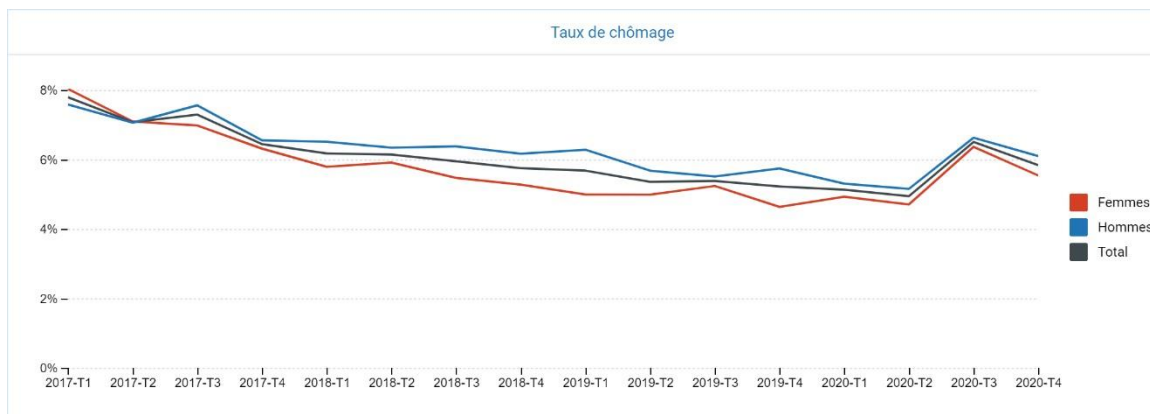


Figure 4: TAUX DE CHÔMAGE EN BELGIQUE

Source : Statbel. (2020). *Le marché du travail selon le genre*. Récupéré sur Statbel la Belgique en chiffres: <https://statbel.fgov.be/fr/visuals/travail-et-genre>

Limites de l'indicateur :

Tout comme le taux d'emploi, l'âge qui est considéré est fixe alors que celui-ci ne représente pas la situation socio-économique actuelle. Il existe donc une différence considérable entre le chômage comme il est décrit dans les médias et le taux de chômage qui est un outil statistique. Un étudiant de plus de 15 ans qui n'a pas travaillé dans la période de référence peut être considéré comme au chômage selon les statistiques.

Aussi bien le taux de chômage que le taux d'emploi seront plus largement décrits et parcourus dans la deuxième partie du travail où, entre autres, nous parcourrons les raisons qui poussent à croire que ces indicateurs ne sont plus forcément d'actualité et pourquoi ils sont aussi controversés.

Chapitre 2 : L'éducation

Le niveau d'instruction

Le niveau d'instruction est un facteur déterminant sur le marché du travail Belge. En comparant les diagrammes camembert ci-dessous nous remarquons une différence conséquente entre le nombre de femmes avec un taux d'enseignement haut en Belgique et le nombre d'hommes avec un taux d'enseignement haut. Depuis plus de dix ans maintenant les femmes en Belgique sont en moyenne mieux instruites que les hommes. C'est dans le niveau d'instruction moyen que les hommes dominent le débat, alors qu'il n'y a qu'une différence minime entre les taux d'instruction bas.

Cette classification en taux d'instruction haut, moyen et bas a été créée en 1975 par l'UNESCO pour avoir un moyen de comparer l'éducation d'un pays par rapport à un autre. La Classification a été adaptée et mise à jour à plusieurs reprises (dernière mise à jour en 2011). La définition complète est :

« La Classification Internationale Type de l'Éducation (CITE) appartient à la famille des classifications internationales économiques et sociales des Nations Unies, appliquées aux statistiques à l'échelle mondiale pour la collecte, la compilation et l'analyse de données comparables internationalement. La CITE est la classification de référence permettant d'organiser les programmes éducatifs et les certifications correspondantes par niveau d'éducation et par domaines d'études. La CITE est le produit d'un accord international adopté formellement par la Conférence générale des États membres de l'UNESCO. » (CITE, 2011)

La classification elle-même des différents niveaux d'éducation se fait en fonction des différents types de diplômes :

- **Niveau d'instruction bas** : Toute personne possédant au mieux un diplôme d'éducation secondaire inférieur.
- **Niveau d'instruction moyen** : Toute personne possédant un diplôme d'éducation secondaire supérieur sans avoir un diplôme de l'enseignement supérieur.
- **Niveau d'instruction élevé** : Toute personne possédant un diplôme de l'enseignement supérieur.

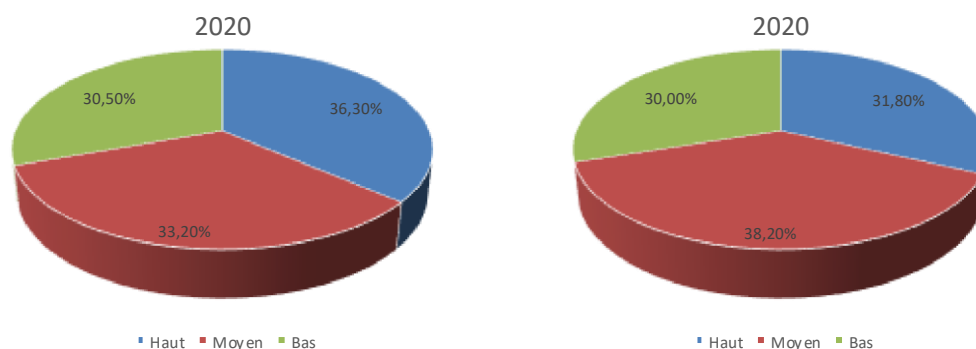


Figure 5: NIVEAUX D'INSTRUCTIONS DES HOMMES ET DES FEMMES (HOMMES A GAUCHE & FEMMES A DROITE)

Source : Statbel. (2020). *Le marché du travail selon le genre*. Récupéré sur Statbel la Belgique en chiffres: <https://statbel.fgov.be/fr/visuals/travail-et-genre>

Limites de l'indicateur :

Aujourd'hui ils existent d'autres types d'éducation et d'instruction, un grand nombre de langages de code ne s'enseigne pas dans des écoles classiques. L'éducation et ses mesures ne devraient pas se limiter aux formations classiques car ce ne sont plus les seuls moyens de s'instruire avec la montée en puissance d'Internet. Des plateformes comme Skillshare permettent de suivre des cours d'astrophysique ou de management sans même passer par l'Université ou une autre formation classique. Selon ce modèle une personne n'ayant pas de diplôme universitaire ne peut pas être considérée comme ayant un haut niveau d'instruction.

Plus spécifiquement dans le graphique ci-dessous, nous identifions facilement un lien entre le taux d'emploi et ce niveau d'instruction. Au plus le niveau d'instruction est élevé et au plus les disparités entre les hommes et les femmes se réduisent en termes de taux d'emploi.

En effet, il existe une différence de 14% entre les hommes et les femmes quand le niveau d'instruction est bas. Quand nous évoluons vers un niveau d'instruction moyen, l'écart se réduit légèrement pour atteindre les 13%. Cependant, dans le niveau d'instruction le plus élevé l'écart se réduit de façon conséquente pour atteindre une différence de 4,5%. (Statbel, 2021)

Nous remarquons cependant que pour tous les niveaux d'instructions, les femmes ont un taux d'emploi plus faible. Cela confirme la tendance générale établie au début du premier chapitre de la première partie de ce travail.

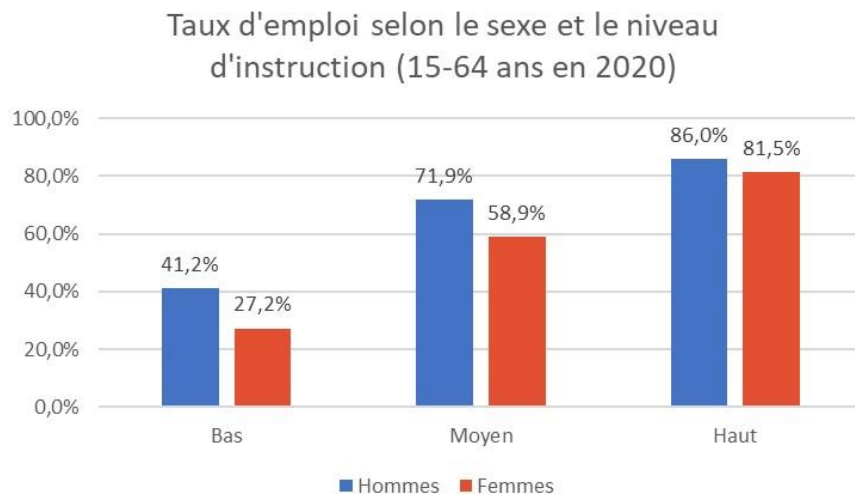


Figure 6: TAUX D'EMPLOI PAR SEXE ET NIVEAU D'INSTRUCTION

Source : Statbel. (2020). *Emploi et chômage, plus de chiffres*. Récupéré sur Statbel la Belgique en chiffres :

<https://statbel.fgov.be/fr/themes/emploi-formation/marche-du-travail/emploi-et-chomage/plus>

Limites de l'indicateur :

Un grand problème est que cet indicateur omet le lien qui peut exister entre le niveau d'instruction et un travail correspondant à ce niveau d'instruction. Il serait pertinent d'affiner la statistique du taux d'emploi par niveau d'instruction pour essayer de voir la différence en termes de déclassement éducationnel entre les hommes et les femmes. Comprendre en quelle mesure les hommes et les femmes utilisent leur niveau d'instruction élevé dans leur emploi de tous les jours. Car avoir un haut niveau d'instruction, sans l'utiliser devrait avoir une quantification statistique différente.

Type de diplôme obtenu

Les différences entre les niveaux d'éducation constatées ci-dessus sont des données très pertinentes, mais générales. En analysant les diplômes obtenus par genre en Belgique, il est possible d'avoir une meilleure vision des différences. Ici, neuf types de diplômes sont posés par Statbel pour segmenter ce graphique le plus précisément possible.

Une tendance générale est constatée. Au plus le type de diplôme est académique, au plus les femmes y sont représentées. Ceci confirme les constatations des diagrammes à camembert. Il n'y a que dans le cadre des doctorats où les hommes sont plus

nombreux. Tout comme le niveau d’instruction, la classification du type de diplôme et aussi répertoriée dans le CITE créé par les états membres de l’UNESCO. (CITE, 2011)

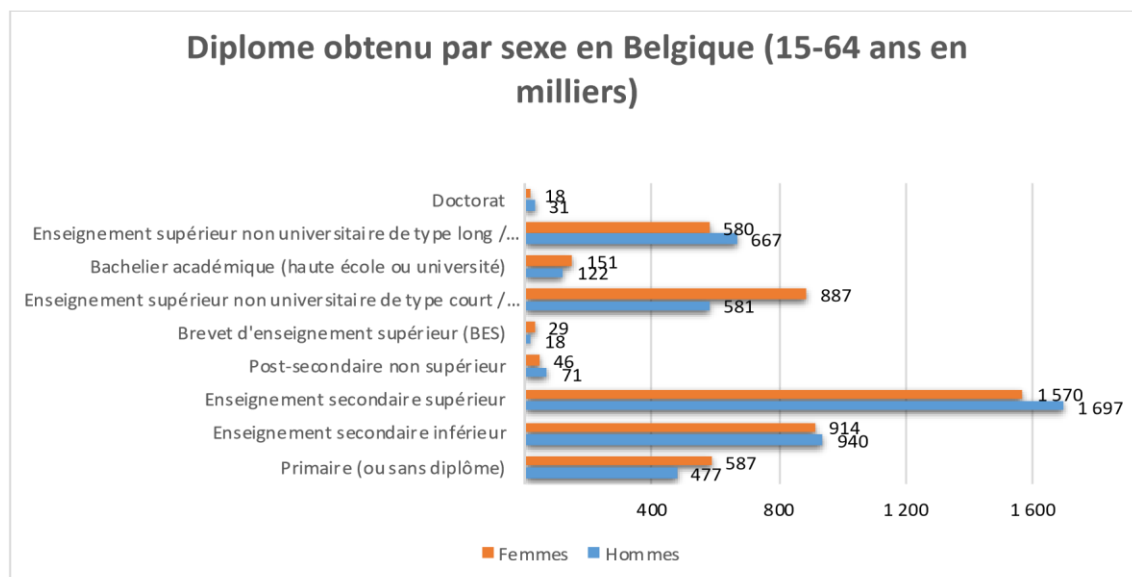


Figure 7: DIPLÔME PAR SEXE

Source : Statbel. (2020). *Emploi et chômage, plus de chiffres*. Récupéré sur Statbel la Belgique en Chiffres: <https://statbel.fgov.be/fr/themes/emploi-formation/marche-dutravail/emploi-et-chomage/plus>

Chapitre 3 : Les différents secteurs

La répartition des travailleurs

Dans ce premier graphique les travailleurs sont segmentés selon le secteur d'activité. Les femmes dominent largement les secteurs des autres activités de services, le secteur de la santé humaine et des actions sociales, les secteurs des activités de service administratif et de soutien et le secteur de l'enseignement. Les hommes eux, dominent largement dans le secteur de l'industrie manufacturière, le secteur de la construction, le secteur du commerce ; réparation de véhicules automobiles et de motocycles et dans le secteur de l'information et la communication.

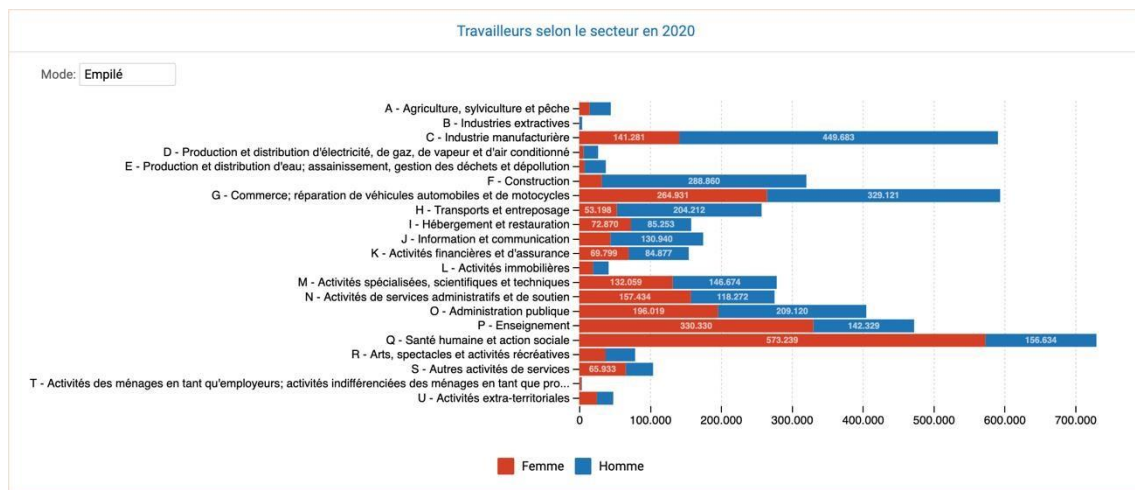


Figure 8: TRAVAILLEURS SELON LE SECTEUR PAR SEXE

Source : Statbel. (2020). *Le marché du travail selon le genre*. Récupéré sur Statbel la Belgique en chiffres: <https://statbel.fgov.be/fr/visuals/travail-et-genre>

Le secteur d'activité permet d'identifier comment les hommes et les femmes sont répartis par secteurs, mais cela ne représente pas forcément l'importance ou la difficulté des postes qu'ils occupent. Il existe cependant un classement qui permet de répertorier ce type de statistique. Ce regroupement suit le système de la Classification Internationale Type des Professions qui a été instauré en Belgique dès le premier octobre 2011. LE CITP se définit comme suit :

« La Classification internationale type des professions (CITP) est une nomenclature servant à organiser les professions en des séries de groupes clairement définis, en fonction des tâches exécutées. La version la plus récente, la CITP-08, a été adoptée en

2008. Trois autres versions (CITP-58, CITP-68 et CITP-88) ont précédé cette version de la classification. » (Statbel, 2021)

Limites de l'indicateur :

Les secteurs d'activité deviennent de plus en plus durs à définir car une grande quantité de nouveaux métiers font leur apparition grâce à internet. Ces métiers ne sont pas toujours facilement attribuables à cette classification prédéfinie du CITP. Le métier d'influenceur par exemple est relativement nouveau, mais il devient un réel phénomène qui va devoir être pris en compte dans les futures analyses de l'emploi.

Ils existent dix classes qui sont classées par ordre décroissant de la complexité des tâches et des connaissances requises pour la fonction. Pour donner plus de contexte au prochain graphique, un tableau en **ANNEXE** basé sur le regroupement officiel du CITP par l'organisation internationale du travail est utile. (Statbel, 2021)



Figure 9: TRAVAILLEURS SELON GROUPE DE PROFESSION PAR SEXE

Source : Statbel. (2020). *Le marché du travail selon le genre*. Récupéré sur Statbel la Belgique en chiffres: <https://statbel.fgov.be/fr/visuals/travail-et-genre>

Dans ce graphique nous pouvons constater certaines différences significatives. Dans le groupe 1 des managers il y a presque deux fois plus d'hommes que de femmes en Belgique. Le groupe 2 est des professions intellectuelles. Le groupe 3 des professions intermédiaires tend très légèrement en faveur des hommes même si la différence est plutôt minime. Dans les prochains groupes, les professions administratives et de services sont majoritairement dominés par les femmes alors que les hommes sont majoritaires dans les métiers plus manuels et physiques. (Statbel, 2021)

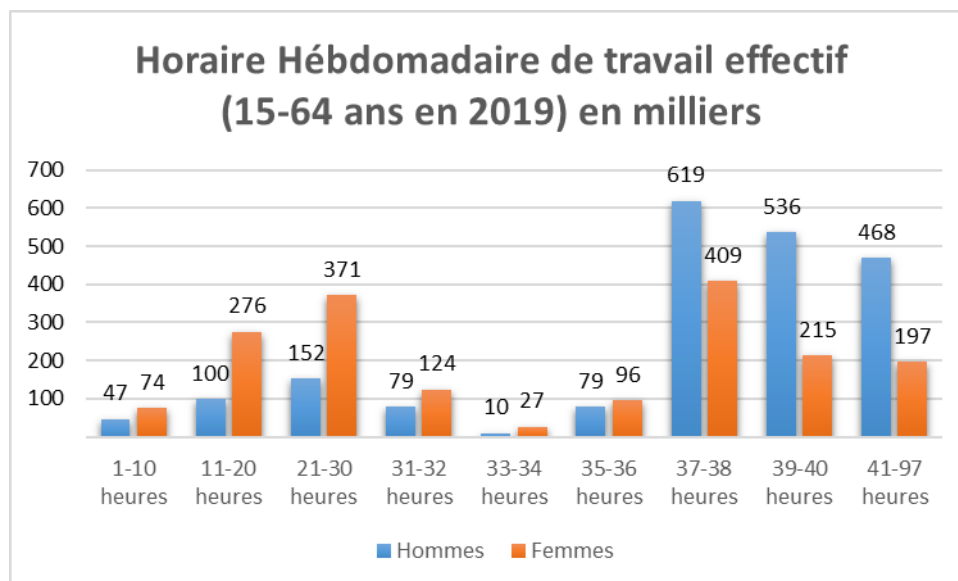
Limites de l'indicateur :

Essayer d'établir un classement en fonction de la complexité des tâches est un indicateur qui par sa définition est déjà trop subjectif. Il est cependant de plus en plus difficile de créer une classification hiérarchique qui ne sera pas critiquée. Il est important ici aussi de penser à réactualiser cette classification en fonction des nouveaux métiers qui apparaissent.

Chapitre 4 : Les horaires au travail

Le nombre d'heures

Un autre facteur important qui permettra d'identifier des différences importantes sur le marché du travail belge est l'horaire moyen du travailleur belge. Statbel donne une représentation très précise par heure. Avant même de parler de mi-temps ou de temps plein, observons les horaires moyens ci-dessous.



Source : Statbel. (2020). *Emploi et chômage, plus de chiffres*. Récupéré sur Statbel la Belgique en Chiffres:

<https://statbel.fgov.be/fr/themes/emploi-formation/marche-dutravail/emploi-et-chomage/plus>

Le graphique est très clair. En effet, dans toute la partie gauche du graphique (de 1 heure par semaine jusqu'à 36 heures semaines), les femmes sont les plus présentes. Une fois que nous rentrons dans les tranches supérieures en termes de travail

hebdomadaire les hommes dominent largement les chiffres. Nous constatons ainsi qu'en moyenne les hommes passent plus de temps à travailler que les femmes. Dans la catégorie la plus à droite des 41-97 heures, il y a plus de deux fois plus d'hommes représentés que de femmes. (Statbel, 2021)

Limites de l'indicateur :

Simplement afficher le nombre d'heures de travail hebdomadaire peut induire en erreur. En effet dans certains secteurs un « temps plein » n'est pas de 38 heures par semaine mais de moins que ça. Dans l'enseignement par exemple, qui comme nous l'avons vu dans le chapitre précédent, est un secteur plus féminin aujourd'hui.

Temps plein et temps partiel

Cette tendance est confirmée dans les deux prochains graphiques qui nous montrent le ratio qui existe entre le temps partiel et le temps plein chez les hommes et les femmes. Le graphique bleu représente les données pour les hommes et le rouge celles pour les femmes. Ici aussi la différence est visible. Chez les femmes, quasi la moitié des travailleuses travaillent à temps partiel. Alors que chez les hommes, seulement 12% d'entre eux travaillent à temps partiel. (Statbel, 2021) Le temps partiel représente :

« Travail dont la durée (en heures, sur un mois ou une semaine) est en dessous de la durée de travail de référence, laquelle varie selon les pays. Le terme temps partiel s'oppose donc à temps plein. » (L'internaute, s.d.)

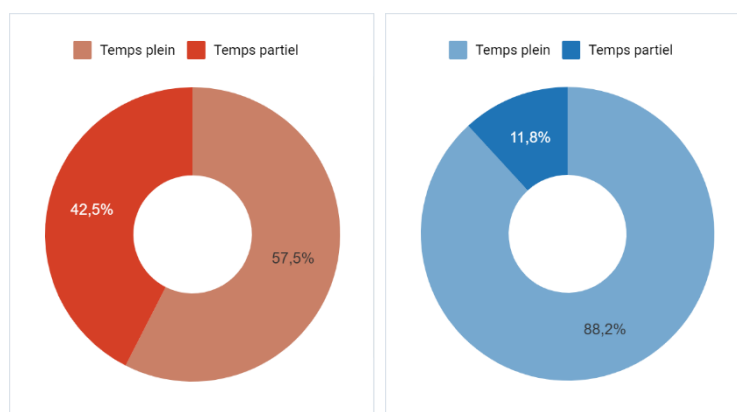


Figure 11: PART DU TEMPS PARTIEL CHEZ LES HOMMES ET LES FEMMES

Source : Statbel. (2020). *Le marché du travail selon le genre*.

Récupéré sur Statbel la Belgique en chiffres :

<https://statbel.fgov.be/fr/visuals/travail-et-genre>

Limites de l'indicateur :

En regardant la définition du temps partiel nous nous rendons compte que toute personne travaillant moins que la durée de travail de référence belge (38h par semaine) est considérée comme un travailleur à temps partiel. Il est donc plus pertinent d'analyser l'horaire hebdomadaire de travail effectif qui donne une vision plus complète et précise des différences à ce niveau entre les hommes et les femmes sur le marché du travail belge.

Dans les graphiques ci-dessous nous remarquons aussi qu'au plus le temps avance, au plus les femmes se tournent vers le temps partiel. Alors que chez les hommes leur âge n'a pas d'impact direct sur une éventuelle augmentation du temps partiel. De 25 à 54 ans le ratio entre les temps pleins et les temps partiels chez les hommes ne bougent pas.

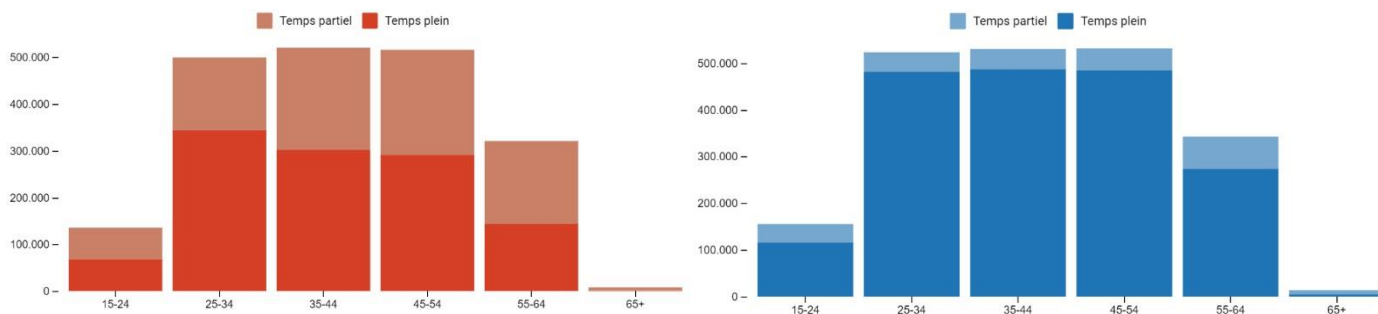


Figure 12: PART DU TEMPS PLEIN ET TEMPS PARTIEL PAR ÂGE

Source : Statbel. (2020). *Le marché du travail selon le genre*. Récupéré sur Statbel la Belgique en chiffres: <https://statbel.fgov.be/fr/visuals/travail-et-genre>

Dans le graphique ci-dessous, nous remarquons aussi une différence énorme entre le nombre d'hommes au foyer et le nombre de femmes au foyer. Bien que le nombre de femmes au foyer soit décroissant depuis plus de 10 ans selon les statistiques fournies par Statbel, la différence entre les sexes reste marquante.

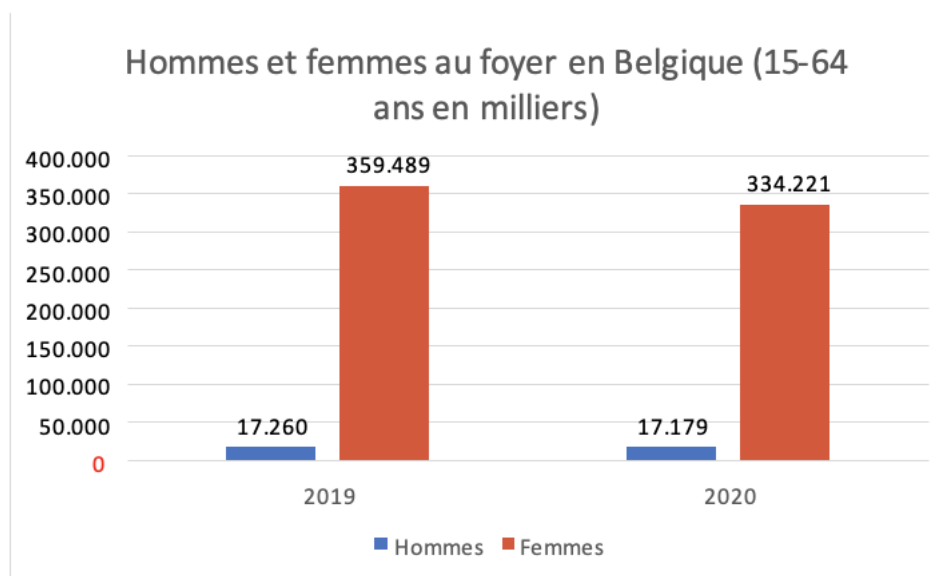


Figure 13: HOMMES ET FEMMES AU FOYER

Source : Statbel. (2020). *Emploi et chômage, plus de chiffres*. Récupéré sur Statbel la Belgique en Chiffres: <https://statbel.fgov.be/fr/themes/emploi-formation/marche-dutravail/emploi-et-chomage/plus>

Chapitre 5 : Les différences salariales

De toutes les différences qui caractérisent le marché du travail belge, les différences salariales entre les sexes sont les plus marquantes. Quand nous parlons de différences salariales entre les hommes et les femmes il est important de différencier les deux méthodes de calcul qui sont le plus fréquemment utilisées pour arriver à ce type de statistique.

Salaire horaire moyen

Dans un premier temps il y a la méthode qui se base sur un salaire horaire moyen. Ce calcul utilise les salaires horaires bruts moyens des hommes et des femmes. Ce calcul prend donc en compte le fait qu'une majorité des hommes travaillent en temps plein alors que 42,5% des femmes travaillent en temps partiel. Selon cette méthode de calcul, il existe aujourd'hui encore une différence de 5,8%.

Cette différence est bien inférieure à celle de l'Union Européenne en moyenne. Pour atteindre l'objectif de développement durable ce chiffre doit atteindre les 0% en 2030. Dans la tranche des 25-34 ans la différence entre les hommes et les femmes n'est que de 0,5 %. C'est au fil des années que l'écart se creuse de plus en plus. (BFP, 2021)

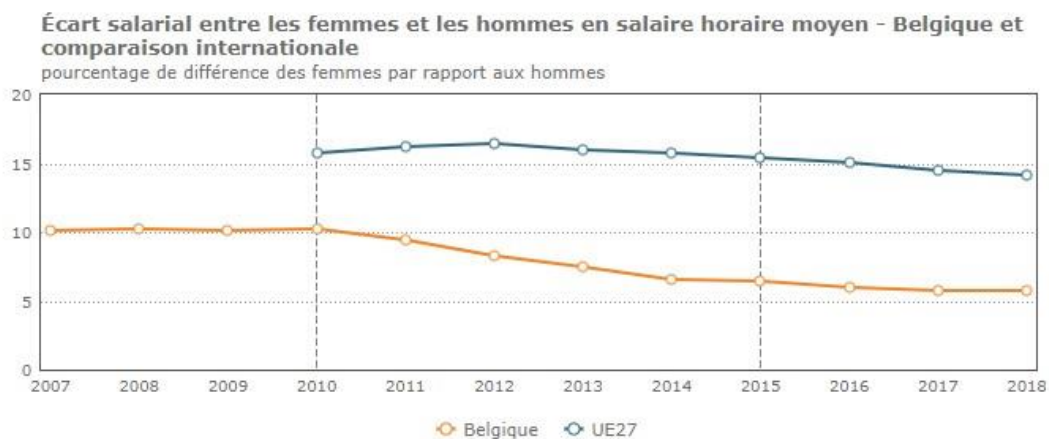


Figure 14: ECART SALARIAL EN SALAIRE HORAIRE MOYEN

Source : Plan, B. f. (2021, 1 14). *Écart salarial entre les femmes et les hommes*. Récupéré sur Indicators.be :

https://indicators.be/fr/i/G05_GPG/%C3%89cart_salarial_entre_les_femmes_et_les_h_ommes

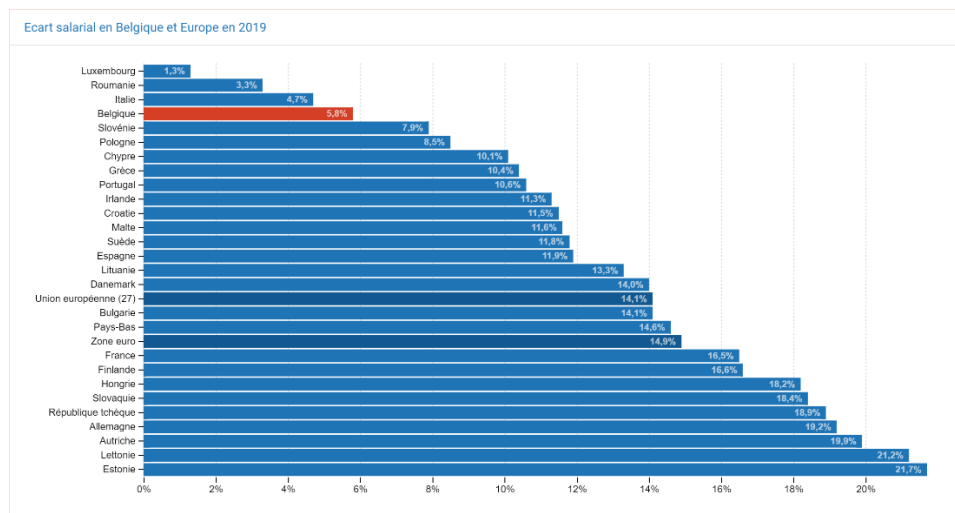


Figure 15: ECART SALARIAL EN EUROPE

Source : Statbel. (2021). *LE MARCHÉ DU TRAVAIL SELON LE GENRE*. Récupéré sur Statbel:

<https://statbel.fgov.be/fr/visuals/travail-et-genre>

Même quand nous comparons les données Belges à celles des autres pays de façon individuelle, nous constatons que la Belgique est le quatrième pays le mieux classé d'Europe derrière le Luxembourg, la Roumanie et l'Italie. C'est important dans ce cas-ci de comparer un indicateur aussi important avec le reste de l'Europe pour comprendre cette donnée dans un contexte plus complet.

Limites de l'indicateur :

Le salaire horaire moyen n'est pas un mauvais indicateur en soit, il permet de comprendre combien un homme gagne de plus qu'une femme en moyenne à travers tous les secteurs pour une heure de travail. Il ne représente cependant pas forcément une discrimination salariale entre les hommes et les femmes

Salaire brut moyen

Dans un deuxième temps il y a la méthode que se base juste sur le salaire brut moyen. Cette méthode de calcul ne prend donc pas en compte les horaires largement différents entre les hommes et les femmes. C'est souvent cette statistique qui est la plus médiatisée car ce sont des chiffres bien plus interpellants. En effet, comme nous pouvons le constater sur le graphique ci-dessous la différence est bien plus élevée et atteint 23,7% en fin 2017. Selon Véronique De Baets, porte-parole de l'Institut pour l'égalité des hommes et des femmes cet écart est de 23,1 % en 2021. (RTBF, 2021)

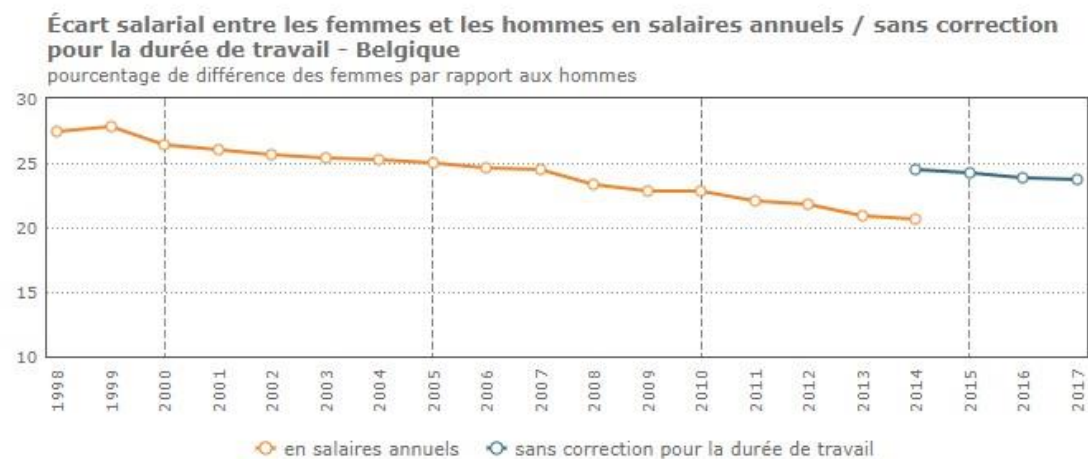


Figure 16: ECART SALARIAL EN SALAIRE ANNUEL BRUT

Source : Plan, B. f. (2021, 1 14). *Ecart salarial entre les femmes et les hommes*. Récupéré sur Indicators.be :

https://indicators.be/fr/i/G05_GPG/%C3%89cart_salarial_entre_les_femmes_et_les_h_ommes

Limites de l'indicateur :

Il est évident que le salaire brut moyen est un indicateur qui ne démontre pas les réelles différences salariales entre les hommes et les femmes. Pour avoir un indicateur le plus complet possible il faut utiliser le salaire horaire moyen. Le salaire horaire moyen est imparfait lui aussi, car il ne prend pas en compte les différents postes et secteurs dans lesquels les hommes et les femmes travaillent. Nous reviendrons plus largement sur cette notion dans la deuxième partie du travail.

Partie 2 : Justification

Introduction

Dans cette deuxième partie nous allons tenter d'apporter un maximum d'explications et de justifications à toutes les différences observées dans la première partie. Ces explications et justifications se feront de plusieurs façons. La même structure et segmentation de chapitres ne seront utilisées que dans la première partie. Dans un premier temps nous allons essayer de trouver des réponses dans la littérature scientifique alors que dans un deuxième temps ce sont les interviews de type qualitatif qui tenteront d'apporter des justifications.

Pour faciliter la lecture, les entretiens qualitatifs seront insérés dans les parties du travail auxquelles les sujets correspondent. Elles se présenteront toujours sous la forme d'un cadre de texte (voir ci-dessous), pour apporter une aide visuelle. Il sera à chaque fois mentionné si l'avis ou l'expérience personnelle de la personne provient d'un homme ou d'une femme et si cette personne est étudiante, jeune adulte ou adulte accomplie. Les entretiens sont entièrement retranscrits en annexe et les cadres sont donc une synthèse et un regroupement des sujets abordés.

Catégorie : Etudiants / Jeunes Adulte / Adultes Accomplis

Genre : Hommes / Femmes

Avis Personnel : *Texte*

Ci-dessous nous retrouvons un tableau qui reprend le profil de toutes les personnes interviewées. Celles-ci ont souhaité rester anonymes du a la nature très personnelle des interviews. Les retranscriptions des interviews se retrouvent en annexe (voir annexe 2 et 3). Pour une meilleure différenciation entre les personnes nous allons utiliser des prénoms aléatoires. Les interviews ont été faite de manière très informelle et ressemblent plus à des conversations qu'à une séance de questions réponses.

Hommes	Femmes
<p><u>Étudiants</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Louis : En Master 2 d'architecture à l'ULB avec une spécialisation en patrimoine, pas d'enfants. • Matthieu : En Master 1 d'ingénieur commercial à l'UCLouvain, pas d'enfants. 	<p><u>Étudiants</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Patricia : Étudiante en Master 2 en journalisme à l'IHECS, pas d'enfants. • Carla : Étudiante en Master 1 en sciences commerciales à L'ICHEC., pas d'enfants
<p><u>Jeunes adultes</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Michaël : Professeur à l'Université et coach en entreprise, ressources humaines et nouveau fonctionnement des entreprises. Il a fait des études de sciences commerciales. 3 enfants, 2 filles et 1 garçon. • Patrice : Cadre dans une chaine de supermarchés. Il a fait des études d'ingénieur civil. 1 enfant. 	<p><u>Jeunes adultes</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Samia : Institutrice en première primaire, elle a également fait des études d'institutrice. Pas d'enfants. • Elena : Chercheuse dans une entreprise biomédicale. Elle a fait des études de sciences biomédicales. 1 enfant.
<p><u>Adultes accomplis</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Bernard : Kinésithérapeute en maison de repos. Il a fait des études de Kinésithérapie. 2 enfants, 1 garçon et une fille. • Christophe : Traducteur à la commission européenne. Il a fait des études de traduction. 4 enfants, 4 garçons, et deux petits enfants. 	<p><u>Adultes accomplis</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Francesca : Responsable dans une entreprise spécialisée dans les formations automobiles. Elle a fait des études de psychologie. 2 enfants, 1 fille et 1 garçon. • Christine : Secrétaire dans une entreprise de consultance informatique. Elle a fait des études de relations publiques. 2 enfants, 2 garçons.

Chapitre 1 : Les origines de la différence dans le taux d'emploi, le taux d'activité et le taux de chômage

Le taux d'emploi

Dans la première partie du travail nous avons réussi à identifier qu'il existe une différence de 7,3 % au niveau du taux d'emploi entre les hommes et les femmes en 2020. Il est important de noter que selon la méthode de calcul du taux d'emploi, aucune différence ne serait due à la grande quantité de travail en temps partiel chez les femmes. En effet, un emploi à temps partiel compte pour un emploi, tout comme un emploi à temps plein. (Statbel, 2021)

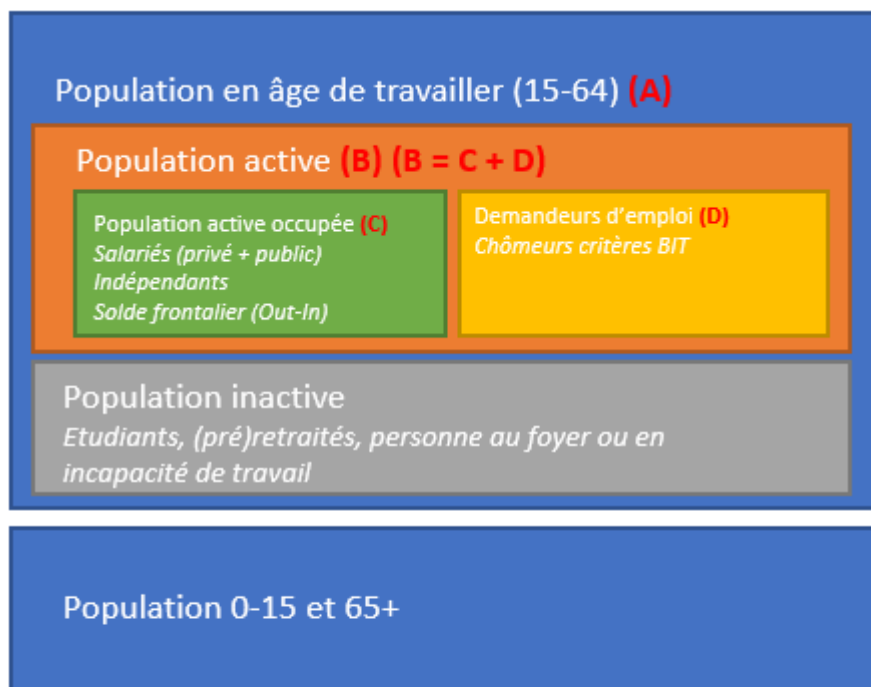
Le calcul du taux d'emploi est une méthode qui est très controversée, tout comme le calcul du taux de chômage et du taux d'activité. C'est pour cela que dans la littérature ce type de données chiffrées est souvent complété par une interprétation et une justification complète. Dans un premier temps le taux d'emploi en lui-même et sa définition dépendent de la division en trois parties de la population entière entre ce taux d'emploi, le chômage et l'activité.

C'est le BIT (Bureau international du travail) qui est responsable de l'origine de ces statistiques. Ce bureau emploie près de 3000 fonctionnaires dans plus de 40 pays et tient son siège social à Genève. Les dénominations et références d'aujourd'hui ont été avancées par le BIT et sont maintenant adoptées par tous les pays. (OIT, 2021)

La première critique de ce taux d'emploi provient de sa définition qui est trop large pour beaucoup. En effet, pour être comptabilisé comme un emploi, il faut avoir exercé une seule activité rémunérée. Le temps et le statut ne sont pas pris en compte dans cette comptabilisation. En d'autres mots si une personne a effectué une activité rémunérée déclarée pendant 4 heures au moment de la période de référence, elle contribue au taux d'emploi du pays. Il est donc certain que le taux d'emploi est un indicateur globalement surévalué aussi bien chez les hommes que chez les femmes. (Freysinnet, 2004)

Si le taux d'emploi est surévalué il est évident que le taux de chômage est sous-évalué. Ce taux de chômage est lui calculé de façon trop restrictive pour qu'elle soit considérée comme une représentation exacte du chômage dans un pays. En suivant la définition exacte du chômeur BIT, nous nous rendons compte que celle-ci est effectivement très précise. Être sans travail, d'être disponible dans les deux semaines et d'avoir activement cherché un travail au cours des quatre semaines précédentes sont les trois conditions qui doivent être respectées pour être considéré comme un chômeur BIT. (FTU, 2014)

Le calcul global des trois éléments principaux de l'emploi en Belgique (taux d'emploi, taux de chômage et taux d'activité) est plus spécifiquement décrit dans la prochaine figure ci-dessous.



B/A = Taux d'activité

C/A = Taux d'emploi

D/B = Taux de chômage

Taux d'emploi = Taux d'activité x (1 – Taux de chômage)

Figure 17: DEFINITION ET METHODE DE CALCUL DU TAUX D'EMPLOI, TAUX D'ACTIVITE ET TAUX DE CHÔMAGE

Source : FTU. (2014, 3 4). *Taux d'emploi, taux de chômage : des indicateurs controversés*.

Récupéré sur Brudoc:

[https://www.brudoc.be/opac_css/doc_num.php?explnum_id=1122#:~:text=%E2%9D%96%20Le%20taux%20d'emploi,travailler%20\(C%2FA\).&text=Ils%20n'ont%20pas%20Ies,rapport%20C3%A0%20la%20population%20active.](https://www.brudoc.be/opac_css/doc_num.php?explnum_id=1122#:~:text=%E2%9D%96%20Le%20taux%20d'emploi,travailler%20(C%2FA).&text=Ils%20n'ont%20pas%20Ies,rapport%20C3%A0%20la%20population%20active.)

Le taux de chômage

C'est aussi en observant cette méthode de calcul que certaines associations ont décidé d'utiliser une autre méthode (plus réaliste) pour quantifier le chômage. En effet, cette méthode est appelée le chômage administratif. Ce sont en majorité les agences de l'emploi qui sont à l'origine de cette définition. Celle-ci repose entièrement sur la notion du "demandeur d'emploi inoccupé". Cette méthode de calcul est appelée chômage administratif car les chiffres sont basés sur les rapports administratifs des agences

régionales de l'emploi en Belgique. Des agences comme Actiris, Forem ou encore ADG. (Actiris, 2021)

Les personnes en situation DEI (demandeurs d'emploi inoccupé) sont composées de jeunes en stage d'attente, de chômeurs complets indemnisés, des chômeurs inscrits sur la base d'une prestation à temps partiel, ... Cette méthode est légèrement plus précise que la méthode classique du taux de chômage harmonisé mais elle surévalue légèrement le chômage car elle prend également en compte certaines prestations à temps partiel. Dans la figure ci-dessous nous pouvons voir la différence qui peut exister entre le taux de chômage administratif et le taux de chômage BIT. (Actiris, 2021)

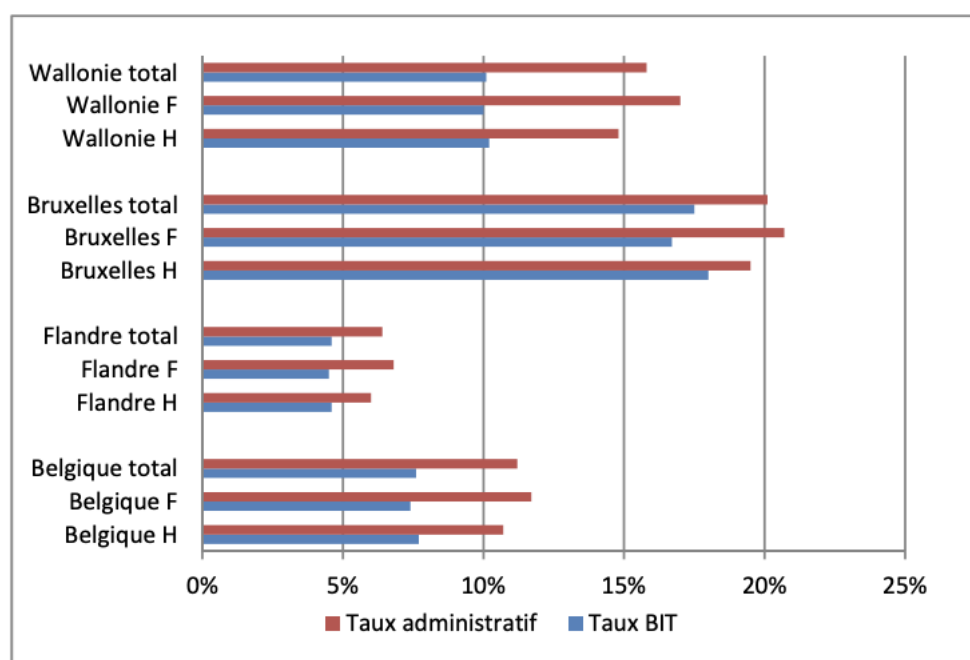


Figure 18: TAUX DE CHÔMAGE BIT ET TAUX DE CHÔMAGE ADMINISTRATIF

Source : FTU. (2014, 3 4). *Taux d'emploi, taux de chômage : des indicateurs controversés*.

Récupéré sur Brudoc:

[https://www.brudoc.be/opac_css/doc_num.php?explnum_id=1122#:~:text=%E2%9D%96%20Le%20taux%20d'emploi,travailler%20\(C%2FA\).&text=Ils%20n'ont%20pas%20es,rapport%20C3%A0%20la%20population%20active.](https://www.brudoc.be/opac_css/doc_num.php?explnum_id=1122#:~:text=%E2%9D%96%20Le%20taux%20d'emploi,travailler%20(C%2FA).&text=Ils%20n'ont%20pas%20es,rapport%20C3%A0%20la%20population%20active.)

Le taux de chômage administratif est supérieur aussi bien pour les hommes que pour les femmes au taux de chômage BIT. Bien que cet indicateur ne soit pas parfait, il est certainement meilleur que le taux de chômage BIT classique.

Le taux d'activité

Un autre indicateur qui est beaucoup moins utilisé et celui du taux d'activité. Celui-ci est souvent mentionné **mais moins pertinent** car il n'a déjà pas une définition fixe à travers différents pays. En plus de cela il englobe une partie de la population tellement grande que cette donnée est trop imprécise pour en tirer des conclusions directes dans le cadre de ce mémoire. Il est cependant important de comprendre ce que ce taux comporte exactement, la figure ci-dessous illustre parfaitement ce concept.

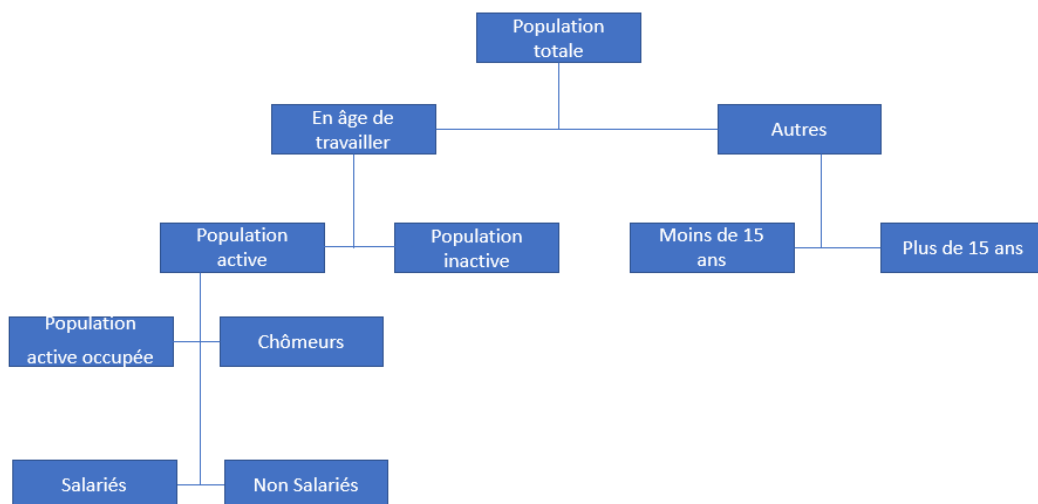


Figure 19: ORGANIGRAMME DEFINISSANT LE TAUX D'ACTIVITE/ LA POPULATION ACTIVE

Source : Wikipedia. (2021, 4 27). *Population Active*. Récupéré sur Wikipedia:
https://fr.wikipedia.org/wiki/Population_active

La plus grande raison qui permet de justifier une différence significative entre les hommes et les femmes en termes de taux d'emploi est le nombre de femmes au foyer qui ne combinent pas cette fonction avec une activité rémunérée. Comme nous l'avons vu dans la première partie du travail **il y a 20 fois plus de femmes aux foyers que d'hommes au foyer en Belgique.**

Catégorie : Jeunes Adultes

Genre : Femmes

Avis Personnel : *Pendant l'interview avec une enseignante de première primaire la question des femmes aux foyers a été longuement abordée. Elle mentionnait qu'elle voyait une évolution plus positive que ce que les statistiques belges démontrent, elle précise également que la Belgique est un pays tellement multiculturel qu'il est parfois difficile d'interpréter ce genre de chiffre pour indiquer un shift culturel belge. Elle explique que la religion notamment joue encore un grand rôle dans la perception des tâches masculines et féminines. Dans les familles musulmanes dit-elle, ce n'est jamais le père qui vient aux réunions parentales imposées par l'école et la grande majorité des mères musulmanes des enfants de sa classe sont des mères au foyer.*

Chapitre 2 : Les origines de la différence dans l'éducation

Le niveau d'instruction

Nous avons remarqué dans la première partie du travail qu'en 2020 la part des femmes avec un haut niveau d'instruction est supérieure à la part des hommes. En effet là où 36,3% des femmes ont un niveau d'instruction élevé, seulement 31,8% des hommes sont représentés à ce niveau. Le plus intéressant dans cette statistique est également son évolution dans le temps. En effet, selon Statbel le nombre de femmes avec un taux d'instruction élevé est en constante augmentation sur les 20 dernières années et la différence entre les hommes et les femmes est de plus en plus favorable envers les femmes. Les origines probables sont assez diversifiées. (Statbel, 2021)

Une des raisons principales est l'âge du premier enfant. En 1998, l'âge de la femme au moment de l'arrivée de son premier enfant est de 27,3 ans alors qu'en 2017 celui-ci est de 29,1 ans. Presque 2 ans de différence qui donnent la possibilité de justifier en partie l'augmentation dans le niveau d'instruction. En Belgique comme partout dans le monde, combiner des études universitaires ou autres avec l'arrivée d'un enfant est un défi extrêmement compliqué à relever et ce sont souvent les femmes qui en payent le prix. (Statbel, 2020)

Catégorie : Etudiants

Genre : Femmes

Avis Personnel : *Toutes les étudiantes interviewées partagent un avis qui est en adéquation totale avec les données de Statbel. Bien qu'elles n'aient pas d'enfants, elles considèrent qu'elles veulent attendre d'avoir un certain confort professionnel et financier avant de penser à éventuellement fonder une famille. Elles sont d'accord pour dire qu'elles ne se voient pas avoir d'enfant avant d'atteindre l'âge de 30 ans. Une d'entre elles a également mentionné qu'elle ne veut pas forcément avoir d'enfants. Pour elle, avoir un enfant n'est pas un synonyme de réussite alors qu'une carrière professionnelle accomplie, oui.*

Les femmes dominent le haut niveau d'instruction, mais ce sont bien les hommes qui dominent le niveau moyen d'instruction. Dans le niveau moyen sont comprises des formations professionnalisantes qui sont dominées par les hommes. Ses formations sont le plus souvent suivies dans le cadre de l'obtention d'une licence pour des métiers plus manuels, souvent dominés par les hommes. Il est important de comprendre que quand nous analysons les différences entre les hommes et les femmes en termes d'instructions nous ne pouvons pas uniquement nous focaliser sur les niveaux d'instruction élevés. (Statbel, 2020)

Catégorie : Jeunes Adultes

Genre : Femmes

Avis Personnel : *Un point très important a été relevé par une des femmes interviewées. En étant confrontée avec le thème des niveaux d'instructions elle ne considérerait pas nécessairement que la progression des femmes dans le niveau « élevé » était une bonne chose. Selon elle, un bon niveau d'instruction chez les femmes ne témoigne pas nécessairement d'une progression dans le monde professionnel. Un grand nombre de femmes qui ont un bon diplôme ne l'utilisait pas forcément à 100% car à un moment donné le fait d'être confrontée à une vie de famille bloquera certains accès aux plus hautes sphères professionnelles. Selon elle une augmentation du niveau d'instruction des femmes est une bonne chose sur la forme, mais elle ne résout pas autant de problèmes que ce que l'on pense.*

Chapitre 3 : Les origines des différences de répartition du travail

Les différents métiers

Les statistiques ne contredisent pas forcément les préjugés en termes de secteurs d'activité. Une notion importante est le degré ou le taux de féminisation d'un métier ou un secteur. C'est une unité de mesure qui permet de voir le pourcentage de représentation des femmes dans un métier ou un secteur.

En observant ce tableau ci-dessous qui est basé sur l'enquête du travail de Statbel nous remarquons que dans les 20 métiers les plus exercés en Belgique, les femmes en dominant 14. Comme nous l'avons élaboré dans la première partie de ce travail, les femmes sont majoritaires dans les secteurs qui ont un rapport de près ou de loin avec les interactions humaines. Que ce soit dans l'enseignement ou la garde d'enfants en bas âge, dans le personnel médical de première ligne comme les aides-soignants et les infirmiers ce sont toujours les femmes qui sont surreprésentées. (Statbel, 2021)

Les origines de ses différences ne sont pas toujours claires mais nous allons tenter d'y donner une explication.

Top 20 des professions en Belgique (2020)		Femmes	Hommes
1	Employés de bureau, fonctions générales	72,7%	27,3%
2	Vendeurs, magasin	67,6%	32,4%
3	Aides de ménage à domicile	98,4%	1,6%
4	Agents d'entretien dans les bureaux, les hôtels et autres établissements	81,3%	18,7%
5	Professeurs de cours généraux (enseignement secondaire)	66,5%	33,5%
6	Cadres infirmiers	87,1%	12,9%
7	Instituteurs, enseignement primaire	84,4%	15,6%
8	Employés du service des stocks	18,4%	81,6%
9	Aides-soignants en institution	90,5%	9,5%
10	Conducteurs de poids lourds et de camions	2,8%	97,2%
11	Cadres comptables	50,9%	49,1%
12	Analystes de systèmes	15,7%	84,3%
13	Managers, ventes et commercialisation	36,5%	63,5%
14	Personnel infirmier (niveau intermédiaire)	91,8%	8,2%
15	Directeurs généraux d'entreprise	21,3%	78,7%
16	Spécialistes du travail social	78,3%	21,7%
17	Gardes d'enfants	96,0%	4,0%
18	Manutentionnaires	15,5%	84,5%
19	Professions intermédiaires du travail social	70,2%	29,8%
20	Secrétaires d'administration et secrétaires exécutifs	85,9%	14,1%

Figure 20: TOP 20 PROFESSIONS EN BELGIQUES PAR GENRE

Source : Statbel. (2021). *Les Professions en Belgique*. Récupéré sur Statbel:
<https://statbel.fgov.be/fr/themes/emploi-formation/marche-du-travail/les-professions-en-belgique#figures>

Catégorie : Adultes Accomplis

Genre : Femmes

Avis Personnel : *Plusieurs femmes accomplies interviewées s'accordent à dire qu'il existe bien des "métiers de femmes" et des "métiers d'hommes". Elles remarquent cependant une grande évolution positive en ce sens depuis le début de leur carrière. L'une d'entre elles travaillent dans le secteur des formations en automobile depuis plus de 30 ans. Au début de sa carrière voir une femme dans ce type de formations était exceptionnellement rare alors qu'aujourd'hui ce phénomène est beaucoup plus fréquent même si elles restent minoritaires. Une autre chose qu'elle a mentionné est le fait que ces femmes assument beaucoup plus leurs féminités qu'avant. Là ou par le passé les femmes présentes dans les formations automobiles s'habillaient presque toutes en adéquation avec les stéréotypes vestimentaires liés à ce secteur, aujourd'hui elles s'habillent comme elles le veulent.*

L'origine qui est à la fois la plus évidente et la plus complexe est celle liée aux choix individuels de chacun. Si certains métiers sont dominés par des femmes et que d'autres métiers sont dominés par des hommes c'est parce que les hommes et les femmes n'ont souvent pas les mêmes centres d'intérêt entre autres. (Geary, 2017)

Avant de regarder pourquoi les hommes et les femmes font certains choix plutôt que d'autres nous allons regarder comment les hommes et les femmes prennent des décisions. Les stéréotypes sont assez clairs, quand une femme doit prendre une décision stressante elle se base sur ses émotions plutôt que sur sa logique. Dans la même situation chez les hommes, nous les pensons plus calmes voire indifférents émotionnellement. La réalité est en fait particulièrement éloignée de ces stéréotypes. (Caprino, 2016)

Selon Dr. Thérèse Huston, directrice fondatrice du Center for Faculty Development à l'université de Seattle, les hommes ne sont pas forcément aussi sûrs d'eux que ce que l'on peut penser. Elle se base sur plusieurs rapports neurologiques internationaux indépendants. Selon ces rapports, quand les hommes sont mis sous pression ils ont plus tendance à se focaliser sur les résultats positifs potentiels qu'ils vont pouvoir tirer de cette décision. Ceci même si les résultats ont une chance extrêmement faible d'aboutir. Dans ce genre de situation les hommes prennent souvent des décisions plus audacieuses qu'en temps normal. (Huston, 2016)

Chez les femmes les rapports neurologiques indépendants arrivent à une autre conclusion. En effet, les femmes ont plutôt tendance à se tourner vers les risques qui sont liés à cette décision. Elles vont se focaliser sur les choses avec un plus grand degré de certitude même si les gains sont plus petits. D'autre part, les stéréotypes féminins nous poussent à croire qu'une majorité des femmes prend des décisions en suivant son instinct. Les études ont tendance à réfuter cette idée reçue. (Huston, 2016)

Dans une série de 32 études indépendantes sur la prise de décisions, la Dr. Thérèse Huston est arrivée à la conclusion que dans 12 d'entre elles, les femmes utilisaient un sens plus analytique que celui des hommes et dans les 20 études restantes il est impossible d'établir un lien qui permet de conclure que les hommes prennent des décisions de façon plus analytique que les femmes. Aucune explication n'est donc justifiée pour s'étaler sur "l'instinct féminin". (Huston, 2016)

Catégorie : Adultes Accomplis

Genre : Hommes / Femmes

Avis Personnel : *Ici les hommes et les femmes accomplis ont partagé un phénomène commun qui n'a pas forcément été couvert dans la littérature scientifique traitée dans ce mémoire. Ils mentionnent le fait qu'un grand nombre de jeunes (dont eux quand ils étaient jeunes) se tournent vers les mêmes secteurs/métiers que leurs parents. En partie pour être sûrs de les rendre fiers et en partie car ils craignent parfois de sortir de leur zone de confort. Faire le même métier qu'un de ses parents permet aussi d'avoir un carnet d'adresses non négligeable au moment de commencer sa carrière.*

Catégorie : Etudiants

Genre : Hommes / Femmes

Avis Personnel : *Aussi bien chez les étudiants que chez les étudiantes cette tendance est confirmée. La perception de leurs parents pour un certain choix d'études était un facteur non négligeable dans la balance des choix et ce même si les parents leur disent qu'ils peuvent faire ce qu'ils veulent dans la vie. Certains d'entre eux mentionnent également qu'ils considèrent que leurs parents ont une vie réussie et qu'entreprendre le même type d'études qu'eux donnera toutes les chances pour obtenir un résultat similaire.*

Les performances des groupes

Dans une étude réalisée par Anita Williams Woolley sur la prédiction du bon fonctionnement d'un groupe, les chercheurs sont arrivés à une conclusion étonnante. Plusieurs groupes ont été réunis pour résoudre des cas pratiques typiques que l'on pourrait trouver en entreprise. Les participants ont tous dû se concerter pendant plusieurs heures pour résoudre ces différents cas pratiques. À la base les chercheurs

pensaient que les performances des groupes dépendraient du QI moyen des groupes ou même du QI le plus élevé par groupe, cependant c'est l'intelligence collective du groupe qui prime sur le reste. La terminologie semble confuse, c'est pour cela que Anita Williams Woolley utilise le terme de "C Factor". (Woolley, Science AAS, 2010)

Ce facteur C est intelligemment utilisé pour s'opposer au "G Factor" qui est un concept souvent utilisé en parallèle avec le quotient intellectuel général. Là où le facteur G se focalise sur les capacités verbales, spatiales, quantitatives et visuelles, le facteur C se focalise plutôt sur les capacités individuelles, la motivation, les ressources personnelles et la capacité à saisir des opportunités. (Cherry, 2021)

Elle conclut donc deux choses principales grâce à son étude. Dans un premier temps, les groupes possédants des normes égalitaires sont en moyenne plus performants. Il vaut donc mieux avoir un groupe équilibré qu'un groupe dans lequel vous avez plusieurs "stars". Dans un deuxième temps, il faut éviter les "pommes pourries". En effet, selon Anita Williams Woolley il faut éviter les personnes négatives qui ont tendance à tirer l'équipe vers le bas. Mais ce n'est pas tout. En termes de performance des équipes, les équipes qui se rapprochaient les plus d'une parité 50/50 des sexes ont eu les meilleurs scores. Et les équipes qui étaient les moins diversifiées avaient les scores les plus faibles. C'est doublement étonnant car ce n'était à la base pas le but de cette étude. (Woolley, 2016)

Catégorie : Jeunes Adultes

Genre : Hommes

Avis Personnel : *Un des jeunes parents masculins interviewés s'est longuement exprimé sur les performances au sein des groupes mixtes en termes de genre. En effet, en tant que professeur à l'Université il a plusieurs fois remarqué que les groupes mixtes sont les plus productifs et les plus performants. Pas uniquement en termes de résultats mais également au niveau du développement des idées. En se basant sur ses expériences il parle du fait qu'au sein d'un groupe les hommes ont tendance à prendre la parole plus que les femmes mais dès que nous approchons les 50/50 en matière de mixité, ce phénomène change.*

Les choix des hommes et des femmes

Il est possible de tirer une conclusion assez simple des données fournies par Statbel en termes de différence entre les hommes et les femmes au niveau de leurs secteurs d'activité professionnelle. S'il y a plus de femmes que d'hommes dans certains secteurs c'est parce qu'il y a plus de femmes que d'hommes qui sont intéressées par ces métiers-là. En d'autres mots, la Belgique est un pays où les choix sont libres.

Aucune classe ou aucun secteur de travail n'est représenté(e) à 100% par un seul genre. (Statbel, 2021) Il n'y a donc aucune barrière tangible qui empêche une femme d'être ingénieur civil ou qui empêche un homme de devenir infirmier, mais est-ce que cela suffit comme explication ? Bien qu'il y ait une vérité en surface dans cette analyse simpliste il faut en réalité aller analyser l'origine de ces choix pour comprendre pourquoi ils diffèrent tant entre les hommes et les femmes.

Les 3 déterminants des choix professionnels

La ségrégation de genre au sein d'une entreprise peut être causée par deux facteurs, soit-il n'y a pas assez de personnes d'un genre qui postule pour le job. Soit c'est au niveau de l'employeur que la ségrégation se fait. Il est important d'identifier où cette ségrégation a lieu pour essayer de la réduire au maximum. Dans cette section nous allons surtout nous intéresser à la première de ces deux problématiques qui est directement liée aux choix individuels de chacun.

Dans une étude de Roxana Barbulescu à l'Université McGill de Montréal, le but était de voir pourquoi les femmes ne postulent pas pour les mêmes jobs que les hommes. Les hommes et les femmes qui ont participé à cette étude étaient de compétences et de niveaux d'instructions similaires. Le niveau d'instruction choisi est celui du MBA, qui correspond au Canada au diplôme le plus représenté dans les positions qui sont les mieux payées et avec un niveau d'autorité élevé au sein des entreprises. Trois déterminants majeurs sont ressortis de cette étude. (Barbulescu, 2013)

Le premier déterminant est lié à l'évaluation personnelle des récompenses au sein d'un certain job. Les récompenses en question peuvent évidemment varier de personne en personne. Pour certains, le salaire est la principale forme de récompense et de reconnaissance, alors que pour d'autres ce sera plutôt le défi intellectuel ou la flexibilité horaire. Il est donc évident qu'une personne a plus tendance à postuler pour un job où les récompenses sont alignées à leurs attentes et leurs préférences. (Barbulescu, 2013)

Catégorie : Etudiants

Genre : Femmes

Avis Personnel : *Ici selon les étudiantes interviewées, cette tendance est en train de changer. Elles s'intéressent de plus en plus aux aspects matériels des récompenses. L'une d'entre elles est en dernière année Master d'études commerciales, assume pleinement qu'elle est à la recherche d'un métier bien rémunéré avec une voiture de société car elle sait qu'un grand nombre de personnes ont réussi à obtenir ceci.*

Le deuxième déterminant est l'identification personnelle au job. Souvent, et de plus en plus, nous choisissons de postuler pour un job qui correspond à nos valeurs humaines et pas uniquement aux récompenses matérielles qui y sont liées. Plusieurs études psychologiques indiquent que nous cherchons de plus en plus à aligner nos valeurs dans tous les aspects de nos vies. (Barbulescu, 2013)

Catégorie : Etudiants

Genre : Hommes / Femmes

Avis Personnel : *Ici les étudiants interviewés sont globalement d'accord avec ce deuxième déterminant. Ils précisent cependant qu'au début de leur carrière ils sont prêts à travailler dans des secteurs qui correspondent peut-être légèrement moins à leurs valeurs pour booster leurs CV. Même si aucun d'entre eux ne se voit travailler dans une entreprise qui est en opposition complète avec leurs valeurs.*

Catégorie : Jeunes Adultes

Genre : Femmes

Avis Personnel : *Une des jeunes femmes interviewées parle également de cette identification personnelle en parlant de l'aspect biologique qui différencie selon elle les hommes et les femmes. Selon elle, les femmes ont une plus grande probabilité d'avoir des valeurs tournées vers le domaine social et vers les autres en général. Là où les hommes ont une plus grande probabilité d'avoir des valeurs tournées vers les choses plus physiques et matérielles. Elle pense qu'au-delà des influences de la société qui nous poussent, il existe aussi des tendances naturelles qui différencient les hommes et les femmes.*

Le troisième déterminant est la probabilité perçue d'être engagée pour un certain job. En effet, postuler pour un job n'est pas toujours facile. Cela peut être extrêmement stressant et demandant d'un point de vue psychologique de postuler pour un job. Sans compter le temps lié à ce genre de démarche. Souvent une personne ne postulera pas pour un job si celle-ci estime qu'elle a peu de chances d'être prise. (Barbulescu, 2013)

Les trois déterminants mentionnés ci-dessus ne sont pas forcément indépendants, mais ils ont tous un rôle à jouer dans la prise de décision. En se basant sur ces trois principes qui sont ressortis de l'étude de Roxana Barbulescu, plusieurs hypothèses ont été élaborées pour justifier les différences entre les hommes et les femmes au niveau de ces trois facteurs. Il faut également mentionner le fait que cette étude s'est focalisée sur des choix sur un instant T et qu'il est difficile d'estimer tous les facteurs à long terme.

Les hypothèses concernant l'évaluation personnelle des récompenses sont variées. La perception de la valeur des récompenses dépend fortement de la socialisation de genre. En effet, l'individu finit par les multiples interactions sociales de la vie à adopter un comportement et une manière de fonctionner qui est en accord avec ce que la société attend de lui. (Riutort, 2013)

Cette socialisation de genre fait en sorte que les récompenses espérées des genres sont différentes. Les hommes et les femmes ne cherchent donc pas forcément la même chose dans un travail. Plusieurs études par Daymont, Hence, et Andrisani en 1984, démontrent que les étudiantes en fin d'études ont souvent une préférence moins élevée envers l'argent que les étudiants au même stade. En moyenne les femmes accordent moins d'importance au salaire que les hommes. (Hence, Daymont, & Andrisani, 1984)

Catégorie : Etudiants / Jeunes Adultes

Genre : Hommes / Femmes

Avis Personnel : *Les étudiants et les jeunes parents des deux genres s'accordent à dire qu'il existe sûrement une socialisation de genre mais ont quand même l'impression qu'eux ont fait leurs choix professionnels en âme et conscience et ne pensent donc pas avoir été activement influencés par la socialisation de genre.*

Catégorie : Adultes Accomplis

Genre : Hommes / Femmes

Avis Personnel : *Toutes les personnes plus interviewées ont un avis assez contradictoire avec celui mentionné par les jeunes ci-dessus. Avec du recul, ces personnes sont convaincues que la socialisation de genre a joué un grand rôle dans leurs choix professionnels et même dans leurs choix personnels. L'expérience et le temps pourrait être un critère important pour constater cette socialisation de genre qui serait presque impossible*

Ce n'est pas le seul impact de la socialisation de genre. L'équilibre entre le travail et la vie privée est également affecté par ce phénomène. En effet les choix liés aux récompenses professionnelles sont souvent basés sur la vie et la perception de celle-ci en dehors du travail. Les rôles que la société attend d'un homme ou d'une femme jouent un grand rôle dans la perception des récompenses proposées dans un job. (Barbulescu, 2013) Un exemple concret est qu'en moyenne une femme accorde plus d'importance à l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée que les hommes. Ceci est aussi visible dans les statistiques du marché du travail belge que nous avons analysées dans

la première partie de ce travail. Jusqu'à aujourd'hui, c'est encore la femme qui souvent adapte son horaire de travail à l'arrivée du premier enfant. (Mensah & Adjei, 2020)

Des hypothèses concernant l'identification personnelle d'un job existent également. Premièrement il y a déjà l'identification du job en lui-même qui peut être considéré comme un job avec une connotation féminine ou non. Les valeurs sont une chose mais quand nous mentionnons l'identification personnelle il faut comprendre que le genre définit les perceptions que nous avons sur la manière qu'une personne d'un genre doit se comporter. (Arnold & Candea, 2015)

Les perceptions plus habituelles ont toujours existé, ou les jobs plus physiques sont perçus comme des jobs masculins alors que les jobs les plus humanitaires sont souvent perçus comme des jobs plutôt féminins. Cependant, d'autres critères en termes d'identification font également leurs apparitions. La composition des employés qui sont déjà présents dans l'entreprise reflète un certain nombre de choses. (Barbulescu, 2013)

Si l'entreprise est dominée en nombre par les hommes, la plupart des jobs au sein de cette entreprise seront perçus comme des jobs masculins et inversement ce qui décourage très souvent les femmes de postuler dans cette entreprise. Il est important de noter que cette problématique existe dans les deux sens, les hommes ont également tendance à moins s'orienter vers des jobs qu'ils considèrent comme des jobs féminins. (Barbulescu, 2013)

Pour la probabilité perçue d'être engagé pour un certain job, il faut comprendre que la perception de ses propres compétences joue un rôle énorme dans cette problématique. Plusieurs études montrent que les femmes ont en moyenne moins confiance en leurs compétences que les hommes. Une étude par Correll (2004) démontre que quand les femmes sont prévenues que les hommes sont plus performants dans une tâche spécifique, elles vont croire d'elles-mêmes qu'elles sont moins compétentes sans aucune preuve tangible de ceci. (Correll, 2004)

Les autres raisons qui motivent les choix individuels

Il existe un grand nombre de raisons pour lesquelles un individu prend certaines décisions. Cependant, certaines tendances reviennent dans la littérature et il est important de les mentionner dans le cadre de cette étude.

Dans un premier temps nous allons introduire le concept d'homophilie. Observons d'abord l'étymologie de ce terme qui vient des mots grecs « homo » (semblable, le/la même) et « philie » (amour). (Publicationnaire, s.d.) Aimer son semblable ou aimer quelqu'un à qui on s'identifie. De façon simpliste ce terme est souvent utilisé pour définir une personne homosexuelle car de toute évidence cette personne aime une

personne semblable (dans ce cas si semblable en termes de genre ou de sexe). Les chercheurs dans le domaine de la sociologie ont plutôt tendance à utiliser ce terme de façon plus flexible.

En effet, des sociologues comme Elihu Katz et Paul Lazarsfeld parlent de l'homophilie qui mène au conformisme d'un groupe. Qu'on le veuille ou non il existe toujours un groupe dit « primaire » et plusieurs sous-groupes qui en découlent. Des décisions vont être prises inconsciemment par les sous-groupes qui seront similaires à celles du groupe principal. Le terme « groupe » est ici, utilisé de manière plutôt générique car ce groupe peut aussi être composé d'une seule personne. (Katz & Lazarsfeld, 1955)

C'est l'homophilie qui va amener des individus à se rassembler autour de valeurs similaires et autour d'intérêts communs. La question que l'on se pose est de savoir comment le concept d'homophilie impacte l'égalité ou l'inégalité des sexes. Si dès le plus jeune âge l'homophilie est présente cela signifie également que socialement les garçons vont avoir tendance à s'assembler avec d'autres garçons dans des groupes d'amis ou d'activités. Le concept d'activités vues comme masculines comparées à des activités vues comme féminines ne serait pas seulement causé par une socialisation du genre de génération en génération, mais peut-être dû à l'homophilie. (Katz & Lazarsfeld, 1955)

Nous pouvons tirer plusieurs hypothèses intéressantes de ce concept :

- L'homophilie pousse les personnes du même genre à se rassembler involontairement dans des secteurs d'activités similaires.
- Beaucoup de personnes prennent exemple en termes de carrière sur des personnes du même genre.
- Un grand nombre de nos décisions ne sont pas aussi libres qu'on le pense. Des structures psychologiques sont incarnées dans nos attitudes depuis des générations.

Catégorie : Jeunes Adultes

Genre : Hommes

Avis Personnel : *L'homophilie a été abordée librement par un jeune papa lors d'une interview. Dans son métier de professeur à l'Université il a eu l'occasion d'être confronté avec un grand nombre d'étudiants masculins et féminins et il s'est plusieurs fois rendu compte que les options choisies en master sont encore aujourd'hui relativement dominées par certains genres. Une majorité de filles opte encore pour les ressources humaines alors qu'une majorité des garçons opte pour des options plus financières même si cela va beaucoup mieux. Il explique également qu'en étant étudiant il avait un très bon professeur de ressources humaines masculin et que cette année-là un grand nombre de garçons avait choisi ressources humaines comme option. Cela montre bien l'impact de l'homophilie sur les décisions genrées.*

Chapitre 4 : La justification des différences d'horaires

Les choix familiaux

Aujourd'hui beaucoup d'éléments disponibles dans la littérature scientifique et dans les statistiques de Statbel démontrent que la justification principale liée à la différence en termes d'horaires de travail provient des choix familiaux. Malgré une tendance à la hausse sur ces 20 dernières années, les femmes restent majoritaires en termes de travail à temps partiel et en termes d'horaires de travail. Dans une publication du Harvard Business Review, une statistique pertinente est mise en avant. La proportion d'hommes et de femmes qui travaillent plus de 50 heures par semaine est supérieure à celle des femmes. (Williams, 2013)

Catégorie : Adultes Accomplis

Genre : Hommes / Femmes

Avis Personnel : *Un grand changement culturel est à remarquer dans les entreprises aujourd'hui. Aussi bien les hommes que les femmes aujourd'hui remarquent qu'au fil de leurs carrières (et surtout plus récemment) la perception de la carrière des hommes et des femmes n'est plus la même. Là ou avant dans leurs entreprises c'était mal vu pour un homme de prendre un mi-temps pour s'occuper des enfants, ce ne serait aujourd'hui presque plus le cas selon eux. Même constat pour les femmes qui sont de plus en plus encouragées à faire carrière.*

THE WORKING PARENT HOURS GAP

Men who are fathers log longer hours at the office; but mothers work fewer hours than childless women.

THOSE (AGED 25–44) WHO WORK MORE THAN 50 HOURS PER WEEK

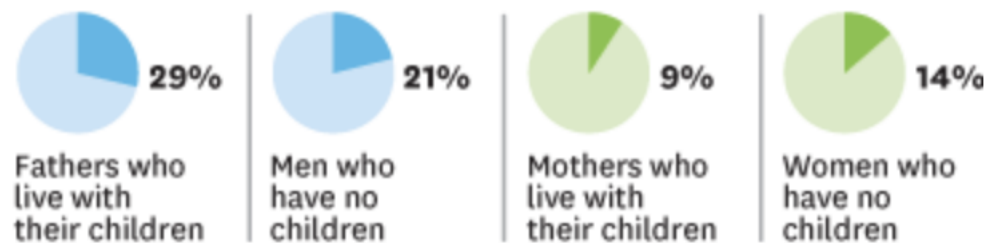


Figure 21: LES 25-44 ANS QUI TRAVAILLENT PLUS DE 50 HEURES SEMAINES

Source: Williams, J. C. (2013, 5 29). *Why Men Work So Many Hours*. Récupéré sur Harvard Business Review: <https://hbr.org/2013/05/why-men-work-so-many-hours>

Nous remarquons que dans ce rapport qui date de 2013, 29% des hommes qui vivent avec leurs enfants travaillent plus de 50 heures par semaine contre seulement 9% des femmes.

Pour commencer il faut comprendre pourquoi aujourd'hui un parent a tendance à vouloir rester à la maison pour s'occuper des enfants. Dans une étude du Pew Research Center's Social and Demographic Trends, 60% des Américains considèrent aujourd'hui que c'est mieux pour les enfants d'avoir au moins un parent qui est présent de façon continue à la maison. Seulement 35% considèrent qu'il n'existe pas une réelle différence. (Cohn, Livingston, & Wang, 2014)

Il existe des points positifs et des points négatifs au phénomène du parent au foyer. Les points positifs sont souvent altruistes, et poussent l'enfant au premier plan. En effet, un parent à la maison résulte en moyenne dans des meilleures performances scolaires des enfants, un niveau de stress et d'agressivité réduit chez l'enfant et une approbation sociale. Dans le cas des performances scolaires, plusieurs études ont démontré que ce n'est pas seulement au niveau des enfants en bas âge qu'il y a une différence positive. En effet, que ce soit au niveau de l'enseignement à domicile ou simplement dans un système éducatif classique, les performances des étudiants qui ont au moins un parent à la maison sont meilleures et ce jusqu'en secondaire. (Duncan, 2019)

Les points négatifs ont directement un impact sur le parent qui décide de rester à la maison. Le premier impact négatif est lié au fait qu'un grand nombre de femmes au foyer, ne le sont pas forcément par volonté. Ou en tout cas pas par volonté totale. Le "Center for Talent Innovation" a réussi à déterminer que près de 90% des femmes au

foyer pensent à reprendre le travail à un moment ou à un autre. Un autre impact négatif est celui de la santé psychologique. Plusieurs enquêtes ont réussi à établir que les mères au foyer sont en moyenne plus déprimées que les femmes qui ont un travail rémunéré. Ceci est causé par un sentiment de manque d'accomplissement professionnel. Fréquemment, avoir un travail pousse à des interactions sociales plus nombreuses et diversifiées que quand nous restons à la maison. (Duncan, 2019)

Catégorie : Étudiants / Jeunes Adultes / Adultes Accomplis

Genre : Hommes / Femmes

Avis Personnel : *Le work-life balance est aujourd'hui quelque chose de personnel, tout est une question de trouver ce qui permet à chacun de s'accomplir d'un point de vue personnel et selon toutes les personnes interviewées dans le cadre de ce mémoire, l'accomplissement personnel n'a pas de genre et surtout, il peut changer au fil des années. Là où certaines personnes voient d'abord leur travail comme la source principale de l'accomplissement personnel, plus tard ils peuvent se tourner vers la vie de famille et la présence auprès des enfants. Ce phénomène peut également se passer dans l'autre sens.*

Et si les femmes travaillaient en réalité plus que les hommes ?

Dans les statistiques fournies par Statbel, que nous avons parcourues dans la première partie du travail nous sommes rapidement arrivés à la conclusion que les hommes travaillaient en moyenne plus que les femmes. C'est vrai et faux à la fois. Les hommes passent plus de temps à travailler pour un salaire ou une forme de rémunération matériel, mais est-ce la vraie définition du travail ?

Il est intéressant d'observer les différentes définitions du travail. Pour se faire nous avons consulté le site du dictionnaire Le Robert.

La première définition proposée est : « *(Le travail) Ensemble des activités humaines organisées, coordonnées en vue de produire ce qui est utile ; activité productive d'une personne.* » (Robert, s.d.)

La seconde définition proposée est : « *Action ou façon de travailler (l) une matière (le travail du bois) ; de manier un instrument.* » (Robert, s.d.)

Alors que la troisième et dernière définition est : « *(Un travail ; le travail de qqn) Ensemble des activités manuelles ou intellectuelles exercées pour parvenir à un résultat utile déterminé.* » (Robert, s.d.)

Comme nous pouvons le voir, il n'y a aucune mention d'une éventuelle rémunération pour qu'un travail, soit effectivement considéré comme un travail.

Dans la figure ci-dessous nous voyons que si nous prenons en compte l'entièreté des heures de travail en additionnant celles qui sont rémunérées à celles qui ne le sont pas, ce sont les femmes qui travaillent le plus. Ceci n'est pas seulement le cas dans les pays en voie de développement. En réalité, c'est dans les pays développés que le ratio est le plus inégalitaire entre les heures de travail rémunérées et les heures de travail non rémunérées. (Abrar, 2017)

Catégorie : Jeunes Adultes / Adultes Accomplis

Genre : Hommes / Femmes

Avis Personnel : Toutes les personnes interviewées des deux catégories « Jeunes Parents et Adultes Accomplis » ont relevé ce phénomène. Il y a selon eux un grand problème au niveau de la valorisation du travail non rémunéré telles que les tâches ménagères. Même si les « Adultes Accomplis » acceptent le fait que c'est une perception du travail qui était moins acceptée à l'époque de leurs débuts de carrière, ils remarquent ce changement aujourd'hui. Beaucoup se demandent si une simple reconnaissance verbale est suffisante...



Figure 22: LE TRAVAIL NON RÉMUNÉRÉ

Source : Abrar, C. R. (2017). *What is the real value of unpaid work?* Récupéré sur The Daily Star: <https://www.thedailystar.net/opinion/human-rights/what-the-real-value-unpaid-work-1373257>

Dans un rapport de l'OCDE, basé sur des données du National Time Use, nous pouvons constater l'étendue des différences en termes de travail non rémunéré. En effet, dans la figure ci-dessous l'OCDE pose qu'il existe 5 catégories principales en termes d'activités non rémunérées. Les chiffres sont exprimés en minutes par jour. (OCDE, 2014)

- La prise en charge des membres de la famille. Dans cette catégorie ce ne sont pas uniquement les enfants qui sont inclus mais également des éventuels parents ou personnes âgées à charge.
- Les tâches ménagères classiques. Cette catégorie comprend la vaisselle, faire le linge, les courses, ...
- Regarder la télévision.
- Pratiquer du sport.
- Dormir

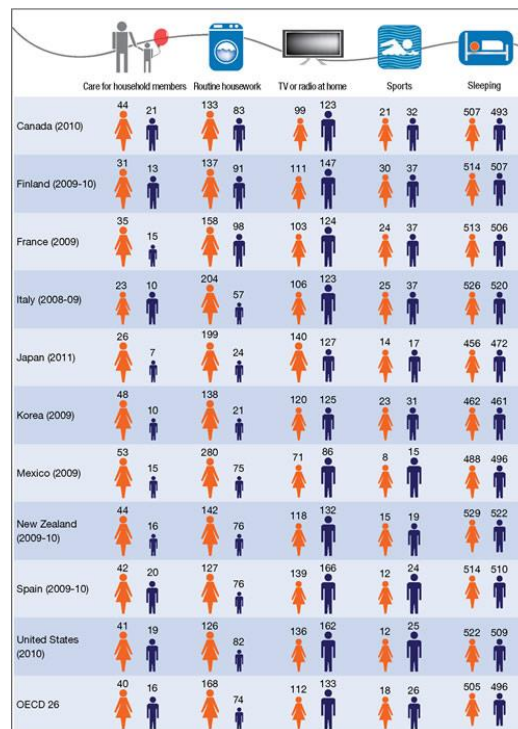


Figure 23: CATÉGORIES DE TRAVAIL NON RÉMUNÉRÉ PAR PAYS

Source : OCDE. (2014). *Balancing paid work, unpaid work and leisure*. Récupéré sur OCDE: <https://www.oecd.org/gender/data/balancingpaidworkunpaidworkandleisure.htm>

Pour la catégorie de la prise en charge des membres de la famille, ce sont les femmes qui y sont dominantes. Elles passent en moyenne au moins deux fois plus de temps que les hommes à s'occuper des autres membres de la famille. Dans le cas de la catégorie des tâches ménagères, nous remarquons des chiffres similaires. Cependant, pour les deux catégories suivantes qui sont plutôt considérées comme des loisirs, ce sont les hommes qui passent le plus de temps par jour à les exercer. Dans la dernière catégorie, nous remarquons qu'il n'y a pas de différence significative entre les hommes et les femmes bien que les femmes dorment légèrement plus que les hommes. (OCDE, 2014)

Catégorie : Adultes Accomplis

Genre : Femmes

Avis Personnel : *Les deux mamans accomplies ont toutes les deux remarqué que les activités non rémunérées sont bien mieux partagées quand les enfants sont très jeunes. Elles s'accordent à dire toutes les deux que dans les premières années après la naissance les tâches étaient partagées de manière équivalente que ce soit au niveau des réveils quand l'enfant ne faisait pas ses nuits ou d'autres tâches ménagères. Une fois que l'enfant atteint un certain âge (souvent l'âge où il commence à aller à l'école), c'est là qu'involontairement les tâches deviennent souvent déséquilibrées.*

Chapitre 5 : Justification des différences salariales

Une grande partie des justifications a déjà été dans les sections précédentes de la partie deux. Nous allons cependant parcourir les éléments de façon plus spécifique dans cette section, avec dans un premier temps une justification au niveau du salaire annuel brut et ensuite au niveau du salaire horaire moyen.

Salaire annuel brut

Nous avons pu voir dans la première partie de ce travail que la différence entre le salaire annuel brut des hommes et celui des femmes est de plus ou moins 23,1% en 2021. Cela signifie que la seule chose qui est prise en compte est le salaire annuel brut d'une personne, les horaires de chacun n'ont donc aucun impact sur ce chiffre et c'est aussi pour cela qu'il est aussi élevé. (RTBF, 2021)

Il est important de dissocier les deux méthodes de calcul mentionnées ci-dessus car elles sont souvent volontairement ou involontairement confondues. Les médias traditionnels utilisent fréquemment des termes comme le “Gender Wage Gap” ou l’écart salarial pour attirer l’attention des lecteurs en insinuant que l’écart salarial entre les hommes et les femmes en Belgique ou dans d’autres pays est bien plus grand qu’en réalité. Ils utilisent souvent les chiffres de l’écart salarial annuel brut qui est de 23,1% en Belgique aujourd’hui en cachant la méthode de calcul qui est utilisée pour arriver à ce résultat. (RTBF, 2020)

Au rythme actuel, il faudrait 84 ans pour combler l’écart salarial entre hommes et femmes en Europe : et chez nous ? (cartes)



Figure 24: EXEMPLE DE TITRE CHOQUANT

Source : RTBF. (2020). *Au rythme actuel, il faudrait 84 ans pour combler l’écart salarial entre hommes et femmes en Europe : et chez nous ? (cartes)*. Récupéré sur RTBF: https://www.rtbf.be/info/economie/detail_au-rythme-actuel-il-faudrait-84-ans-pour-combler-l-ecart-salarial-entre-hommes-et-femmes-en-europe-et-chez-nous-cartes?id=10601757

Comme nous le voyons dans un titre de la RTBF qui date de 2020, un titre et une introduction très alarmante sont utilisés sans aucune mention de la méthode de calcul ou des réelles méthodes utilisées. Ceci engendre des conséquences de perceptions et de confiance qui peuvent être très négatives. Les femmes aujourd’hui s’attendent à gagner moins d’argent pour le même travail, alors que ceci serait parfaitement illégal si c’est avéré vrai. Il est donc bien plus important de s’intéresser à la justification des différences entre les salaires horaires moyens car ils mèneront à une explication plus complète et représentative.

Catégorie : Étudiants / Jeunes Adultes / Adultes Accomplis

Genre : Femmes

Avis Personnel : *Après avoir été confrontées avec le sujet sur les différences salariales lors des interviews, la totalité des personnes interviewées, savait qu'il existait une différence salariale entre les hommes et les femmes qui tournait mathématiquement à l'avantage des hommes. Cependant, aucun d'entre eux a réussi à donner la manière dont cette différence était calculée. La majorité pensait que la différence statistique des 23,1% provenait d'une comparaison entre des métiers, des postes et des horaires similaires. Cela prouve bien que les médias ne donnent pas assez de clarté sur ce sujet.*

Salaire horaire moyen

Dans la première partie du travail nous avons pu voir que la différence entre le salaire horaire moyen des hommes et le salaire horaire moyen des femmes est de 5,8%. Comme dans cette statistique la contrainte des horaires de travail, est retirée nous avons une vision plus claire des réelles différences salariales.

Une étude de Christina Hoff Sommers, résidente scolaire à la American Enterprise Institute arrive à une observation interpellante. S'il est vrai qu'une femme est rémunérée de façon moindre qu'un homme pour un même travail, ne serait-ce pas plus intéressant d'engager que des femmes ? Elle utilise la fameuse statistique américaine du "77 cents to a dollar ratio". Cette statistique est équivalente aux pourcentages qu'utilise Statbel mais elle convertit le calcul sur un dollar. En d'autres mots aux Etats-Unis, pour chaque dollar gagné par un homme une femme ne gagne que 77 cents. (Sommers K. H., 2017)

Ici aussi Christina Hoff Sommers tente de nuancer cette statistique qui aux Etats-Unis est même un sujet politique qui se discute lors des élections présidentielles. C'est Hillary Clinton qui s'est exprimée à ce sujet le 12 avril 2016 lors du "Equal Pay Day" :

"Last time I checked, there's no discount for being a woman, Groceries don't cost us less, rent doesn't cost us less, so why should we be paid less?" (Clinton, 2016)

Bernie Sanders aussi s'était exprimé sur le sujet en 2016 en tweetant :

Why is it that women are going to work and earning 79 cents on the dollar compared to men? Shameful. We need pay equity. #EqualPayDay (Sanders, 2016)

Kristina Hoff Sommers estime que cette différence statistique de 23% n'est pas synonyme de discrimination de genre, elle indique qu'une grande quantité de facteurs ne sont pas pris en compte comme l'éducation, l'occupation, les heures de travail et la

position au sein d'un travail. Elle indique aussi que quand nous essayons de prendre en compte tous ces facteurs nous arrivons à une différence de 6% aux Etats-Unis. (Sommers K. H., 2017)

Là aussi elle ne considère pas que la différence restante est synonyme d'une discrimination de genre. Le Département du travail Américain a publié une étude en 2009 qui indique que ces différences sont entièrement dues aux choix opérés par les hommes et les femmes. Christina Hoff Sommers a voulu analyser les choix des hommes et des femmes d'un peu plus près. (Sommers K. H., 2017)

L'université de Georgetown a publié les cinq majeurs qui résultent dans les salaires les plus élevés et les cinq majeurs qui résultent dans les salaires les plus faibles. (Foxx, 2015)



Figure 25: LES 5 DIPLÔMES LES MIEUX RÉMUNÉRÉS

Source : Sommers, C. H. (2017). *There Is No Gender Wage Gap*. Récupéré sur Youtube: https://assets.ctfassets.net/qnesrjodfi80/3F0ekk3jV6k0Ma84QUKySg/5ba1742abef606e73c42d2867e64994f/sommers-there_is_no_gender_wage_gap-transcript.pdf

Dans la figure ci-dessus nous constatons que dans quatre des cinq majeurs qui résultent dans les salaires les plus élevés ce sont les hommes qui dominent les débats. Il n'y a qu'en **sciences pharmaceutiques ou biomédicales que les femmes sont majoritaires** (52%). Les cinq majeurs qui sont mentionnés ici sont des majeurs qui rentrent dans la catégorie des options STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics). En d'autres mots, c'est dans le domaine scientifique que les salaires sont le plus élevés.

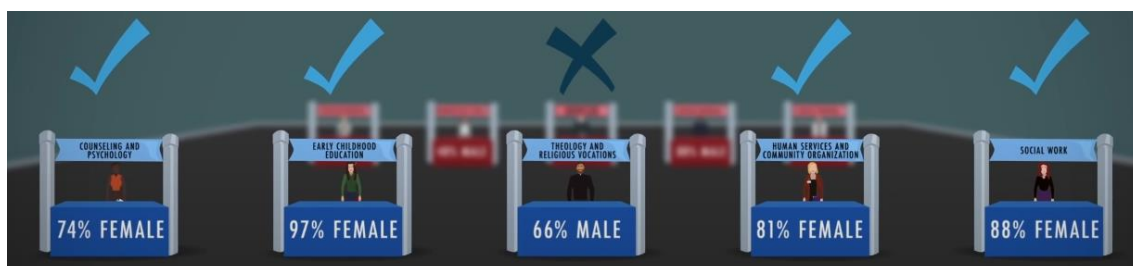


Figure 26: LES 5 DIPLÔMES LES MOINS RÉMUNÉRÉS

Source : Sommers, C. H. (2017). *There Is No Gender Wage Gap*. Récupéré sur Youtube: https://assets.ctfassets.net/qnesrjodfi80/3F0ekk3jV6k0Ma84QUKySg/5ba1742abef606e73c42d2867e64994f/sommers-there_is_no_gender_wage_gap-transcript.pdf

Dans le cas des cinq majeurs qui résultent dans les salaires les plus faibles il n'y a qu'en Théologie et vocations religieuses que ce sont les hommes qui sont majoritaires. Dans toutes les autres majeurs les femmes dominent largement et ce qui est intéressant et contradictoire avec les cinq majeurs qui résultent dans les salaires les plus élevés que nous avons analysés au-dessus, c'est qu'ici ce sont toutes des majeurs qui ont un rapport avec le domaine de l'éducation ou de l'aide sociale.

Les deux écoles de pensée

C'est donc ici que nous en arrivons à deux constats très différents. La première école de pensée (celle de Christina Hoff Sommers), considère que tout dépend uniquement des choix de chacun et que si nous voulons arriver à une égalité salariale complète il n'y a qu'une seule et unique chose à faire pour les femmes. Elles doivent impérativement s'orienter vers des métiers plus scientifiques ou en tout cas vers des métiers qui ont une tendance à proposer des salaires plus élevés. Comme l'indique un de ces tweets en 2015.

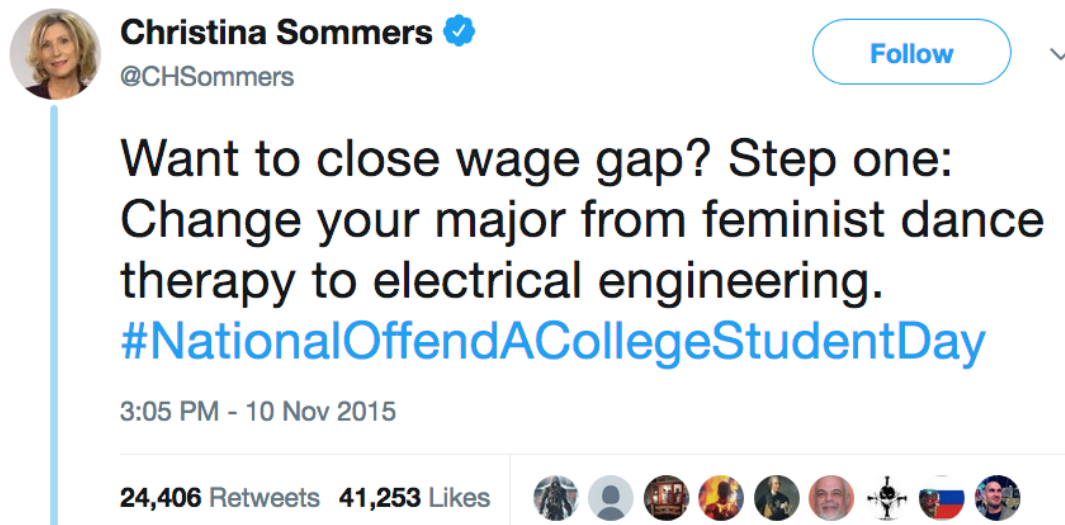


Figure 27: TWEET DE KRISTINA HOFF SOMMERS

Source : Sommers, C. H. (2015). *Christina Sommers*. Récupéré sur Twitter:
<https://twitter.com/chsommers>

La deuxième école de pensée ne donne pas tout à fait tort à Christina Hoff Sommers, mais elle tente de relativiser ses propos. Le choix n'est pas aussi libre que ce que l'on pense. En effet selon cette deuxième école ils existent beaucoup de facteurs, parfois intangibles, qui poussent les femmes à faire certains choix. Les stéréotypes masculins ou féminins de certains métiers, la perception du domaine général dans lequel le travail

et l'impact familial sur les femmes les poussent passivement à faire des choix qui ne sont pas à 100% "libres". (Quadlin, 2019)

Catégorie : Étudiants / Jeunes Adultes / Adultes Accomplis

Genre : Hommes / Femmes

Avis Personnel : *Toutes les personnes interviewées pensent que les choix de « major » comme le dit Christina Hoff Sommers, ne sont pas aussi simples qu'elle le dit. Ça en viendrait à dire qu'un choix est uniquement binaire où le « 0 » est automatiquement un mauvais choix et où « 1 » est automatiquement un bon choix. La réalité est bien plus nuancée. Un choix dépend d'un nombre de facteurs socio-culturels qui est impossible à quantifier.*

Chapitre 6 : Conclusion de la confrontation avec les interviews

Après la confrontation par parties des différentes statistiques et de leurs justifications théoriques avec les interviews, il est important de prendre un peu de recul par rapport à cela. Dans un premier temps, il est important de parler de la nouvelle génération. Toutes les personnes interviewées s'accordent à dire que nous sommes aujourd'hui à un moment clé dans la lutte pour l'égalité des sexes.

La génération du constat comme certaines personnes l'ont appelé est un terme qui tente de faire comprendre que grâce notamment aux réseaux sociaux, il y a aujourd'hui beaucoup plus de transparence sur les différences en termes de genre. N'importe qui peut aujourd'hui lire des articles, des études ou des statistiques officielles sur internet, et cette génération du constat cherche de plus en plus à s'informer sur ce genre de sujet.

Plus les personnes interviewées étaient jeunes et plus leurs estimations en termes de différences salariales, niveaux d'instructions et autres indicateurs étaient précis et justes. Les jeunes ont aujourd'hui moins l'impression de devoir remplir certains rôles prédéfinis par la société. Ils sont d'accord pour dire que ce phénomène n'a pas entièrement disparu, mais il est moins présent.

Les jeunes parents, aussi bien masculins que féminins essaient d'être de plus en plus neutres dans l'éducation de leurs enfants, mais se rendent bien compte qu'aujourd'hui l'éducation d'un enfant se fait aussi, et en grande partie de façon passive. Que ce soit à l'école, à la télévision ou même dans la rue, il est impossible aujourd'hui d'élever un enfant de façon tout à fait neutre en termes de genre. Un grand nombre de parents se demandent aussi si ce serait bénéfique.

Un élément important qui revient chez la grande majorité des personnes interviewées est l'importance et l'impact de la perception des parents sur les choix. En termes d'études beaucoup de personnes ont expliqué qu'initialement ils ont choisi leurs études en prenant en compte l'avis de leurs parents et surtout la perception de leurs parents sur la qualité de ces études et des potentiels débouchés derrière.

Les femmes interviewées sont globalement d'accord pour dire que pousser les femmes vers des métiers qu'elles ne font pas aujourd'hui n'est pas forcément une solution durable. C'est la société et les perceptions qui doivent changer et cela ne se fait pas en quelques jours.

Partie 3 : L'évolution future de la situation à l'aide d'un modèle

Introduction

Maintenant que nous avons réussi à identifier les différences existantes entre les hommes et les femmes sur le marché du travail belge et comment les choix individuels de chacun peuvent les impacter ; il est important de se tourner vers le futur. En effet, bien que certaines justifications restent des hypothèses et qu'il n'est aujourd'hui pas encore possible de justifier l'entière des différences il est déjà possible d'en tirer des leçons et de voir comment améliorer cette situation.

Dans un premier temps dans cette partie nous allons essayer d'établir et de comprendre comment « l'égalité des sexes » est perçue aujourd'hui. Nous allons essayer de comprendre et d'interpréter ce que ce terme veut dire exactement en observant les différents types d'égalité qui existent aujourd'hui. Il y a d'un côté l'égalité d'opportunité et de l'autre l'égalité de résultat. Dans un deuxième temps nous allons analyser ce que les deux types d'égalités comprennent. Il sera important de les différencier et plusieurs figures graphiques seront proposées en soutien à cette partie. Finalement nous allons prendre un peu de recul pour essayer d'établir en quelle mesure une égalité totale est réellement enviable.

Chapitre 1 : Les différents types d'égalité

Le modèle actuel

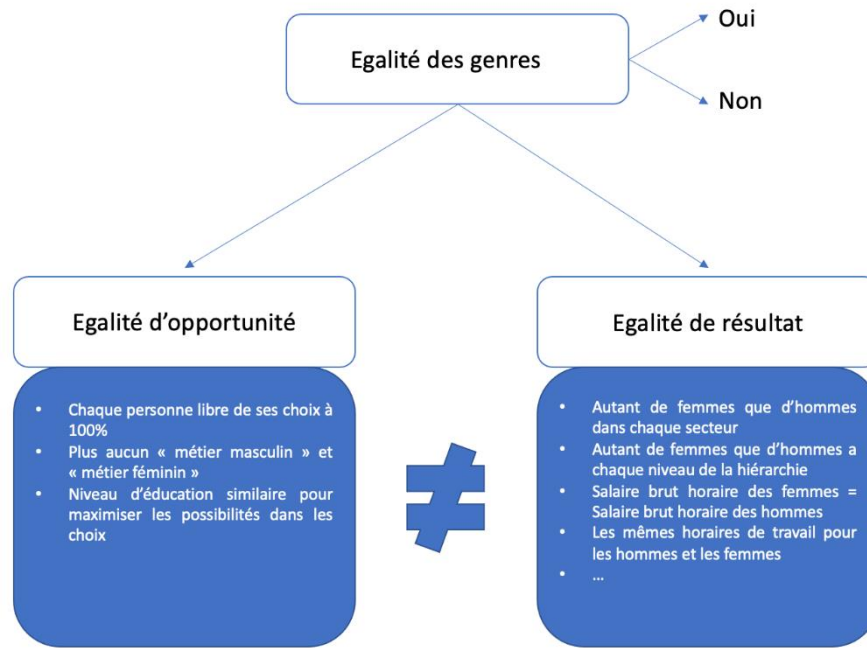


Figure 28: LES TYPES D'ÉGALITÉ

Source : Elaboration personnelle, Juin 2021

À l'aide des deux premières parties du travail nous avons établi un modèle qui illustre comment l'égalité des genres est perçue aujourd'hui. Dans la première bulle supérieure nous allons nous poser la question éthique de l'égalité absolue entre les genres. Est-ce enviable ? Est-ce réellement l'objectif que nous devons essayer d'atteindre à tout prix ? Ces questions seront abordées dans le cinquième chapitre de cette partie.

Concentrons-nous d'abord sur les deux types d'égalités qui existent aujourd'hui et que l'on confond souvent sans trop le vouloir. D'une part nous avons l'égalité d'opportunité. Cette forme d'égalité est l'équivalent de l'égalité des chances. L'égalité d'opportunité ne peut être atteinte que si toute personne dispose des mêmes « armes » et donc des mêmes chances à tout niveau pour aller le plus loin possible dans la vie. D'autre part nous avons l'égalité de résultat qui elle ne peut être qu'atteinte s'il existe une parité parfaite entre les hommes et les femmes dans tous les secteurs d'activité, une parité parfaite au niveau des salaires, ... (Stanford Encyclopedia of Philosophy, 2015)

Plus simplement, l'égalité des opportunités se focalise sur les « inputs » sociaux et sociétaux alors que l'égalité de résultat se focalise sur les « outputs » mathématiques et statistiques.

Un des plus gros problèmes aujourd'hui est que quand nous parlons d'égalité entre les hommes et les femmes nous pensons en réalité à l'égalité de résultats. Que ce soit dans les médias ou dans les discussions de tous les jours, ce sont souvent les différences salariales, le manque de femmes dans les métiers scientifiques, la différence entre le travail à temps partiel et le travail à temps plein ou autre qui font tabou. (Glaveski, 2020)

Ce sont bien évidemment les différences qui sont les plus faciles à mesurer comme nous avons pu le voir dans la première partie de ce mémoire il y a aujourd'hui une grande transparence statistique à l'aide de certaines organisations comme Statbel qui publient des résultats d'enquête plusieurs fois par an sur ce genre de problématique. Ce sont aussi les différences qui sont les plus marquantes et celles sur lesquelles les mouvements féministes et d'autres groupes politiques se basent pour parler d'une inégalité entre les hommes et les femmes.

L'égalité d'opportunité est par définition, bien plus difficile à mesurer. Cette forme d'égalité est cependant peut-être à la base de l'égalité de résultat. Ce sont deux termes bien différents mais c'est probablement à cause des inégalités d'opportunité que nous avons aujourd'hui encore autant d'inégalités de résultat. Cela semblerait logique de dire que si toute personne, qu'elle soit homme ou femme, prendrait des décisions similaires si elles avaient le même niveau d'opportunité. Nous allons vérifier cette hypothèse.

Chapitre 2 : Égalité d'opportunité

Pour pouvoir analyser le niveau d'égalité d'opportunité en Belgique ou dans n'importe quel autre pays nous avons besoin d'un indicateur international qui permet de comparer les pays entre eux grâce à des critères normalisés et standardisés. Cet indicateur existe aujourd'hui et il s'appelle le Global Gender Gap Index. Il est publié annuellement dans le Global Gender Gap Report depuis 2006. C'est le World Economic Forum (WEF) qui s'occupe de la publication de ce rapport. La dernière version (2021) a été publiée en mars.

Le Global Gender Gap Index (GGGI)

Il est important de comprendre que cet indicateur est un indicateur « neutre » qui ne cherche pas à pousser un agenda féministe. Le GGGI classe les 156 pays qu'il comporte en fonction de leur égalité de genre et non en fonction de l'émancipation générale des femmes dans ces pays. L'indicateur se focalise sur l'analyse des « gaps » donc des différences ou des « trous » entre les hommes et les femmes plutôt que les niveaux de différence car le but ici n'est pas de comparer les différentes ressources existantes au sein des pays (pauvreté, culture, ...). (World Economic Forum, 2021)

Un pays plus riche aura un niveau d'éducation généralement plus élevé qu'un pays pauvre, mais ce n'est pas pour autant qu'il existe une plus grande différence entre les hommes et les femmes dans ce niveau d'éducation là. L'indicateur peut donc placer un pays pauvre plus haut dans le classement car les différences sont plus faibles que dans un pays riche et cet indicateur considèrera ça donc comme un pays plus égalitaire d'un point de vue du genre.

Les 4 catégories analysées dans l'indicateur

Un grand nombre de plus petits indicateurs sont utilisés pour arriver au GGGI final. Tous ces petits indicateurs sont regroupés dans quatre catégories :

- Le niveau d'instruction
- L'autonomisation politique
- La participation et les opportunités économiques
- La santé et la survie

Il y a une totalité de 14 petits ou sous-indicateurs. Les sources qui permettent de calculer et de répertorier ces indicateurs sont toujours mentionnés dans le rapport. Dans les sections ci-dessous nous allons parcourir les différents sous-indicateurs pour comprendre comment les quatre catégories sont calculées et répertoriées. (World Economic Forum, 2021)

Le niveau d'instruction

Commençons par les quatre sous-indicateurs du niveau d'instruction qui servent à mettre en évidence l'accès à l'éducation à travers différents niveaux de l'éducation :

- **Le taux d'alphabétisation (%)** : Ce chiffre est fourni par l'UNESCO grâce à leur sous-groupe qui est l'UIS Education Statistics Data Portal. Quand les données de la bonne année ne sont pas disponibles à temps pour le rapport du WEF les données proviennent du Programme de Développement des Nations Unies. (World Economic Forum, 2021)
- **Participation dans l'enseignement primaire (%)** : Ce chiffre est fourni par les mêmes moyens que le taux d'alphabétisation. (World Economic Forum, 2021)
- **Participation dans l'enseignement secondaire (%)** : Ce chiffre est fourni par les mêmes moyens que le taux d'alphabétisation. (World Economic Forum, 2021)
- **Participation dans l'enseignement tertiaire (%)** : Ce chiffre est fourni par les mêmes moyens que le « taux d'alphabétisation ». (World Economic Forum, 2021)

L'autonomisation politique

Pour l'autonomisation politique, les sous-indicateurs servent à déterminer les différences en termes de présence dans les plus hauts niveaux décisionnels politiques. Le WEF précise que cette catégorie a quelques limites car il est aujourd'hui encore trop difficile de trouver des données précises et comparables sur le taux de participation des hommes et des femmes à un niveau plus local et donc plus « petit » du gouvernement. Ils existent aujourd'hui trois sous-indicateurs pour l'autonomisation politique :

- **Femmes dans le parlement (%)** : Ces données sont fournies par l'Union Interparlementaire (l'UIP) qui publie cette statistique normalement le premier janvier de chaque année. (World Economic Forum, 2021)
- **Femmes dans des positions ministérielles (%)** : Ces données sont fournies par les mêmes moyens que les « femmes dans le parlement ». (World Economic Forum, 2021)
- **Années avec une femme à la tête de l'état (sur les 50 dernières années)** : Ici c'est le World Economic Forum lui-même qui va récolter ce type de données. (World Economic Forum, 2021)

La participation et les opportunités économiques

Cette catégorie est légèrement plus complexe car bien qu'elle regroupe cinq sous-indicateurs, ces cinq sous-indicateurs font à leur tour partie de trois concepts. Pour faciliter la compréhension de cette catégorie nous allons faire appel à la figure ci-dessous.

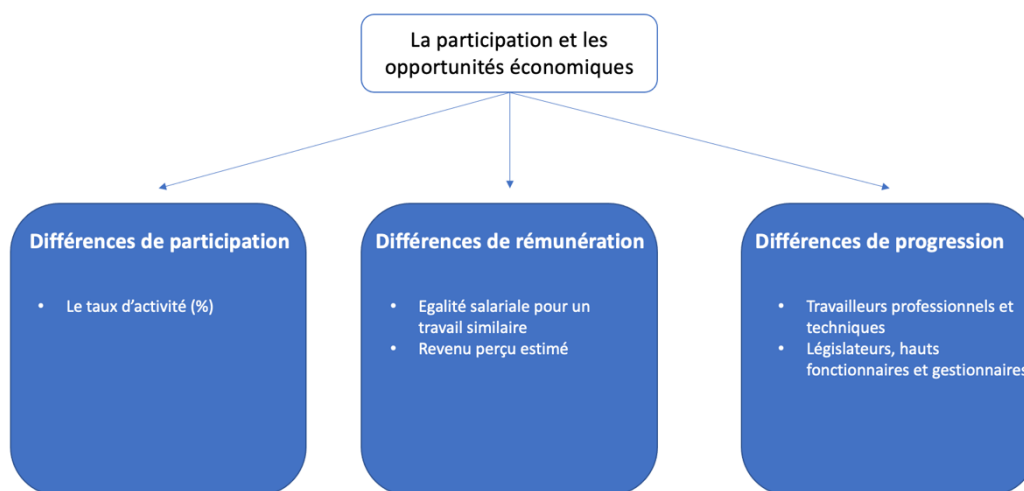


Figure 29: LA PARTICIPATION ET LES OPPORTUNITES ECONOMIQUES

Source : World Economic Forum. (2021). *Global Gender Gap Report 2021*. Récupéré sur Weforum:

http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf?fbclid=IwAR0MySdF2wQJKmQDg4v_ozKJ1IFsHLtICY1Y6yO4RoMU_8_gC2MmlyXy60

- **Le taux d'activité (%) :** Cette donnée est fournie par l'Organisation Internationale du Travail (OIT) qui comme nous l'avons vu dans la première partie du travail regroupe les données des offices statistiques de chaque pays (Statbel en Belgique). (World Economic Forum, 2021)
- **Égalité salariale pour un travail similaire (1-7) :** Cette donnée est récoltée par le World Economic Forum (WEF) lui-même à l'aide de leur Executive Opinion Survey qui propose une cote de 1 à 7 aux participants pour répondre à cette question. (World Economic Forum, 2021)
- **Le revenu perçu estimé (PIB) :** Cette donnée est également fournie par l'Organisation Mondiale du Travail (OIT). (World Economic Forum, 2021)
- **Travailleurs professionnels et techniques (%) :** Cette donnée est également fournie par l'Organisation Mondiale du Travail (OIT). (World Economic Forum, 2021)

- **Législateurs, hauts fonctionnaires et gestionnaires :** Cette donnée est également fournie par l'Organisation Mondiale du Travail (OIT). (World Economic Forum, 2021)

La santé et la survie

Il n'y a que deux sous-indicateurs dans cette catégorie qui cherchent à identifier les différences en termes de santé générale entre les hommes et les femmes.

- **Le ratio des sexes à la naissance (%) :** Ces données sont fournies par la Banque Mondiale. (World Economic Forum, 2021)
- **Espérance de vie en bonne santé (%) :** Ces données sont fournies par l'Organisation Mondiale de la Santé grâce à leur Global Health Observatory Database. (World Economic Forum, 2021)

La méthode de calcul

L'élément le plus important à retenir dans la méthode de calcul est le mot « ratio ». En effet, chaque catégorie et chaque sous-indicateur seront représentés sous forme d'un ratio femmes-hommes sur 1. Si par exemple sur 40 personnes dans le parlement il y a 10 femmes et 40 hommes, le ratio sera de 0,25. De cette façon, l'élément principal du Global Gender Gap Inde GGGI est bien la différence entre les hommes et les femmes plutôt qu'un niveau général.

Formule : # de femmes dans le parlement / # d'hommes dans le parlement

Pour atteindre une égalité parfaite il faut donc que le résultat soit égal à 1 dans toutes les catégories, sauf dans les deux sous-indicateurs de santé qui sont légèrement différents dû au fait que les femmes vivent en moyenne cinq ans de plus que les hommes. Au sein des quatre différentes catégories, chaque sous-indicateur n'a pas le même poids ou la même importance. (World Economic Forum, 2021)

En prenant simplement une moyenne pondérée de chaque sous-indicateur il est évident que la variabilité ou l'écart-type sera différent(e) d'un indicateur à l'autre. C'est pour cela qu'une fois l'écart-type trouvé il va être normalisé en calculant l'écart-type de chaque sous-indicateur suite à une augmentation de ce sous-indicateur d'un pourcent. Après avoir recollecté toutes les données nécessaires et après avoir trouvé les ratios de chaque catégorie, le Global Gender Gap Index (GGGI) est trouvé en prenant une moyenne des quatre catégories. Un classement de tous les pays est ensuite publié de

façon annuelle. La figure ci-dessous est un exemple typique de la méthode de calcul utilisée par le World Economic Forum (WEF). (World Economic Forum, 2021)

Economic Participation and Opportunity			
Ratio	Standard deviation	Standard deviation per 1% point change	Weight
Labour force participation rate, % (females to males ratio)	0.160	0.063	0.199
Wage equality for similar work (survey), 1-7 scale (females to males ratio)	0.103	0.097	0.310
Estimated earned income, PPP, int.\$ (females to males ratio)	0.144	0.069	0.221
Legislators, senior officials and managers, % (females to males ratio)	0.214	0.047	0.149
Professional and technical workers, % (females to males ratio)	0.262	0.038	0.121
Educational Attainment			
Ratio	Standard deviation	Standard deviation per 1% point change	Weight
Literacy rate, % (females to males ratio)	0.145	0.069	0.191
Enrolment in primary education, % (females to males ratio)	0.060	0.167	0.459
Enrolment in secondary education, % (females to males ratio)	0.120	0.063	0.230
Enrolment in tertiary education, % (females to males ratio)	0.228	0.044	0.121
Health and Survival			
Ratio	Standard deviation	Standard deviation per 1% point change	Weight
Sex ratio at birth, % (females to males ratio)	0.010	0.998	0.693
Healthy life expectancy, years (females to males ratio)	0.023	0.441	0.307
Political Empowerment			
Ratio	Standard deviation	Standard deviation per 1% point change	Weight
Women in parliament, % (females to males ratio)	0.166	0.060	0.310
Women in ministerial positions, % (females to males ratio)	0.208	0.048	0.247
Years with female head of state (last 50), share of tenure years (females to males ratio)	0.116	0.086	0.443

Figure 30: LA METHODE DE CALCUL

Source : World Economic Forum. (2021). *Global Gender Gap Report 2021*. Récupéré sur Weforum:

http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf?fbclid=IwAR0MySdF2wQJKmQDg4v_ozKJ1IFsHLtICYP1Y6yO4RoMU_8_gC2MmlyXy60

Le classement du Gender Gap Index

Maintenant que nous avons compris la méthode de calcul et l'origine de tous les indicateurs du Global Gender Gap Index, il est pertinent de connaître le classement de cet index et de voir où se classe la Belgique par rapport aux autres pays d'Europe et du monde. Comme nous l'avons vu dans la partie du travail sur la méthode de calcul du

GGGI, ce classement est établi en faisant la moyenne des scores des quatre catégories. La figure ci-dessous est le classement complet du Global Gender Gap Index 2021.

Rank	Country	Score		Rank change	Score change	
		0-1			2020	2006
1	Iceland	0,892	0,892	–	+0,016	+0,111
2	Finland	0,861	0,861	1	+0,029	+0,065
3	Norway	0,849	0,849	-1	+0,007	+0,050
4	New Zealand	0,840	0,840	2	+0,041	+0,089
5	Sweden	0,823	0,823	-1	+0,003	+0,009
6	Namibia	0,809	0,809	6	+0,025	+0,122
7	Rwanda	0,805	0,805	2	+0,014	n/a
8	Lithuania	0,804	0,804	25	+0,059	+0,096
9	Ireland	0,800	0,800	-2	+0,002	+0,066
10	Switzerland	0,798	0,798	8	+0,019	+0,098
11	Germany	0,796	0,796	-1	+0,010	+0,044
12	Nicaragua	0,796	0,796	-7	-0,008	+0,139
13	Belgium	0,789	0,789	14	+0,039	+0,081
14	Spain	0,788	0,788	-6	-0,006	+0,056
15	Costa Rica	0,786	0,786	-2	+0,003	+0,092
16	France	0,784	0,784	-1	+0,003	+0,132
17	Philippines	0,784	0,784	-1	+0,003	+0,032
18	South Africa	0,781	0,781	-1	+0,001	+0,068
19	Serbia	0,780	0,780	20	+0,044	n/a
20	Latvia	0,778	0,778	-9	-0,007	+0,069
21	Austria	0,777	0,777	13	+0,033	+0,078
22	Portugal	0,775	0,775	13	+0,031	+0,083
23	United Kingdom	0,775	0,775	-2	+0,008	+0,038
24	Canada	0,772	0,772	-5	+0,001	+0,056
25	Albania	0,770	0,770	-5	+0,001	+0,109
26	Burundi	0,769	0,769	6	+0,024	n/a
27	Barbados	0,769	0,769	1	+0,019	n/a
28	Moldova	0,768	0,768	-5	+0,011	+0,055
29	Denmark	0,768	0,768	-15	-0,014	+0,022
30	United States	0,763	0,763	23	+0,039	+0,059
31	Netherlands	0,762	0,762	7	+0,026	+0,037
32	Mozambique	0,758	0,758	24	+0,035	n/a
33	Belarus	0,758	0,758	-4	+0,012	n/a
34	Mexico	0,757	0,757	-9	+0,003	+0,111
35	Argentina	0,752	0,752	-5	+0,005	+0,069
36	Lao PDR	0,750	0,750	7	+0,019	n/a
37	Trinidad and Tobago	0,749	0,749	-13	-0,007	+0,069
38	Bulgaria	0,746	0,746	11	+0,019	+0,059
39	Cuba	0,746	0,746	-8	+0,000	n/a
40	Jamaica	0,741	0,741	1	+0,006	+0,040
41	Slovenia	0,741	0,741	-5	-0,002	+0,066
42	Ecuador	0,739	0,739	6	+0,011	+0,096
43	El Salvador	0,738	0,738	37	+0,032	+0,055
44	Panama	0,737	0,737	2	+0,007	+0,044
45	Croatia	0,733	0,733	15	+0,013	+0,019
46	Estonia	0,733	0,733	-20	-0,019	+0,038
47	Zimbabwe	0,732	0,732	–	+0,002	+0,086
48	Montenegro	0,732	0,732	23	+0,021	n/a
49	Georgia	0,732	0,732	25	+0,024	+0,061
50	Australia	0,731	0,731	-6	+0,000	+0,015

Figure 31: CLASSEMENT DU GGGI

Source : World Economic Forum. (2021). *Global Gender Gap Report 2021*. Récupéré sur Weforum:

http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf?fbclid=IwAR0MySdF2wQJKmQDg4v_ozKJ1IFsHLtICY1Y6yO4RoMU_8_gC2MmlyXy60

Ici nous pouvons voir les 50 pays les mieux classés. La Belgique est 13^{ième} de ce classement et est le 8^{ième} pays le mieux classé d'Europe. Le Global Gender Gap Index de la Belgique connaît une croissance positive depuis 2006 et connaît même une

augmentation de 3,9% depuis 2020. Dans ce top 50 des pays avec le meilleur GGGI, l'entièreté des pays connaît un meilleur score depuis 2006. Certains pays n'étaient pas encore présents au sein de ce classement en 2006 (n/a).

Sur les cinq pays les mieux classés, les pays scandinaves sont les plus représentés et c'est même l'Islande qui est la première du classement depuis plus de 10 ans. La Nouvelle Zélande, la Namibie et le Rwanda sont les trois seuls pays non-Européens présents dans le top 10. (World Economic Forum, 2021)

Le cas de l'Islande

Si aujourd'hui l'Islande est le pays où les différences entre les hommes et les femmes sont les plus minces selon le Global Gender Gap Index, ce n'est pas par hasard. L'Islande domine ce classement depuis plus d'une décennie et il est pour beaucoup aujourd'hui l'exemple à suivre en termes de lutte contre les discriminations des genres. Pour prendre exemple sur l'Islande il est important de comprendre où se trouvent les plus grandes différences entre la Belgique et l'Islande en termes d'égalité.

Pour se faire nous allons réutiliser les quatre catégories du Global Gender Gap Index que nous avons parcourus au début de ce chapitre. Le rapport du World Economic Forum de 2021 fournit un profil par pays qui permet de résumer les indicateurs de façons graphiques et propose quelques éléments en plus pour apporter plus de contexte au profil d'un pays. Commençons par observer le profil de l'Islande.

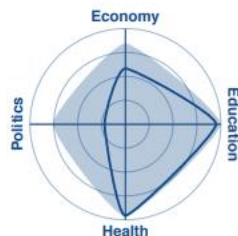
Comme nous le voyons dans la figure ci-dessous l'Islande a obtenu un score de 0.892 pour l'année 2021 et ils sont premier de ce classement comme nous l'avons déjà constaté. En 2006 ils étaient 4^{ième} de ce classement avec un score de 0.781 ce qui montre une belle progression sur 15 ans de temps. Observons les scores des différentes catégories. (World Economic Forum, 2021)

L'Islande se classe 4^{ième} dans la catégorie de la participation et des opportunités économiques. Avec un score de 0.846. La moyenne pour cette catégorie au sein des 156 pays répertoriés est de 0.583. Cette différence est significative. Les seuls trois pays qui se classent mieux dans cette catégorie sont le Laos, le Burundi et les Bahamas. Ceci est principalement dû au fait que dans ces trois pays il y a plus de femmes qui travaillent que d'hommes, que pour la majorité d'entre elles, elles gagnent plus que les hommes. (World Economic Forum, 2021)

Iceland

rank
out of 156 countries **1**

score
0.00 = parity
1.00 = parity **0.892**



— Iceland score
— average score

Global Gender Gap Index
Economic participation and opportunity
Educational attainment
Health and survival
Political empowerment

	2006 score	2021 score
4	0.781	1 0.892
17	0.711	4 0.846
50	0.991	38 0.999
92	0.968	127 0.964
4	0.456	1 0.760

COUNTRY SCORE CARD

	rank	score	avg	female	male	f/m	distance to parity
Economic participation and opportunity	4	0.846	0.583				
Labour force participation rate, %	14	0.946	0.655	84.3	89.0	0.95	
Wage equality for similar work, 1-7 (best)	1	0.860	0.628	—	—	6.02	
Estimated earned income, int'l \$ 1,000	26	0.737	0.494	48.2	65.4	0.74	
Legislators, senior officials and managers, %	30	0.721	0.349	41.9	58.1	0.72	
Professional and technical workers, %	1	1.000	0.755	59.0	41.0	1.44	
Educational attainment	38	0.999	0.950				
Literacy rate, %	1	1.000	0.897	—	—	—	
Enrolment in primary education, %	83	0.998	0.755	99.4	99.5	1.00	
Enrolment in secondary education, %	1	1.000	0.950	92.4	90.2	1.02	
Enrolment in tertiary education, %	1	1.000	0.927	94.4	50.6	1.87	
Health and survival	127	0.964	0.957				
Sex ratio at birth, %	1	0.944	0.925	—	—	0.95	
Healthy life expectancy, years	135	1.008	1.029	72.3	71.7	1.01	
Political empowerment	1	0.760	0.218				
Women in parliament, %	23	0.658	0.312	39.7	60.3	0.66	
Women in ministerial positions, %	23	0.667	0.235	40.0	60.0	0.67	
Years with female/male head of state (last 50)	2	0.883	0.144	23.5	26.6	0.88	

Figure 32: LE CAS DE L'ISLANDE

Source : World Economic Forum. (2021). *Global Gender Gap Report 2021*. Récupéré sur Weforum:

http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf?fbclid=IwAR0MySdF2wQJKmQDg4v_ozKJ1IFsHltICYP1Y6yO4RoMU_8_gC2MmlyXy60

Le cas de la Belgique

La Belgique est 13^{ième} de ce classement, ce qui sur 156 pays pris en compte, ne semble pas être un mauvais score. Cependant, dans une quête théorique vers une égalité parfaite, il est important de comprendre où la Belgique peut et doit s'améliorer pour monter dans ce classement.

Avant d'analyser chaque catégorie de manière individuelle, notons que la Belgique était 20^{ième} de ce classement en 2006. Cela signifie que nous pouvons remarquer une évolution positive sur les quinze dernières années. Ensuite, il y a aujourd'hui, plus de pays présents dans ce classement du Global Gender Gap Index qu'en 2006. Le score Belge est aujourd'hui de 0.789. (World Economic Forum, 2021)

Nous remarquons que les meilleures catégories du Global Gender Gap Index Belge sont le niveau d'instruction et l'autonomisation politique. Les deux catégories les plus basses sont la santé et la survie ainsi que la participation et les opportunités économiques. Au niveau de la santé, ce déséquilibre ne témoigne pas d'une forme de discrimination sociétale car le seul sous-indicateur qui possède un mauvais score est l'espérance de vie en bonne santé (%). (World Economic Forum, 2021)

Cependant, dans la catégorie de la participation et des opportunités économiques, il y a certains écarts plus importants. Les deux sous-indicateurs qui abordent le salaire sont classés 91 et 59 au classement. Néanmoins dans la première partie de ce travail, nous avons établi que la Belgique faisait partie des meilleurs pays d'Europe dans cette matière-là. (World Economic Forum, 2021)

Cependant pour le sous-indicateur de l'égalité salariale pour un travail similaire (1-7), il n'y a pas assez de répondants pour pouvoir établir un réel classement, donc une moyenne a été prise et majorée en fonction des années précédentes. Ceci est, comme pour les indicateurs de Statbel, une limite évidente de ce genre de modèle. Il dépend fortement de la participation pour pouvoir être le plus précis possible. L'autre sous-indicateur salarial est celui du revenu perçu estimé (PIB). Celui-ci se rapproche fortement de ce que nous avons pu établir dans la première partie du travail. Le PIB n'est pas calculé sur une base horaire mais bien sur une base brute ce qui explique donc les différences significatives qui poussent la Belgique à la 59^{ième} place de cette sous-catégorie. (World Economic Forum, 2021)

Dans la catégorie de l'autonomisation politique, la Belgique se situe plus haut dans le classement. Le ratio de femmes dans le parlement est très bon. Dans le deuxième sous-indicateur de cette catégorie qui analyse la situation des femmes dans des positions ministérielles, la Belgique se situe en première place. Le seul sous-indicateur qui laisse à désirer est celle du nombre d'années avec une femme à la tête de l'état où la Belgique se situe en 60^{ième} position. (World Economic Forum, 2021)

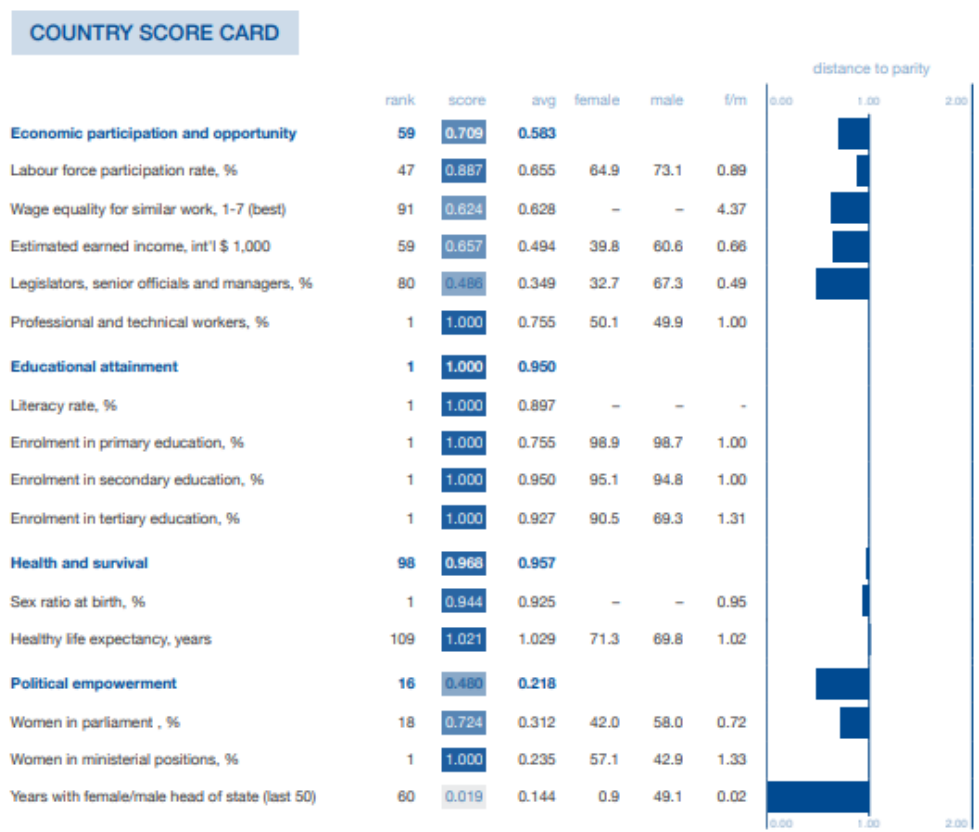


Figure 33: LE CAS DE LA Belgique

Source : World Economic Forum. (2021). *Global Gender Gap Report 2021*. Récupéré sur Weforum:
http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf?fbclid=IwAR0MySdF2wQJKmQDg4v_ozKJ1IFsHLtICYp1Y6yO4RoMU_8_gC2MmlyXy60

Quelles leçons faut-il en tirer ?

Commençons par parler des conclusions que l'on peut tirer d'un indicateur comme le Global Gender Gap Index. Est-il le Saint-Graal de l'égalité d'opportunité ? Ou est-il un énième indicateur subjectif qui ouvre la discussion de l'inégalité des genres sans apporter des réelles solutions tangibles ? La réalité se situe probablement au milieu des deux.

Prenons l'exemple de l'Islande, première de ce classement depuis maintenant dix ans comme nous l'avons établi précédemment. Ce score se rapproche de plus en plus de 1. Ce score, qui représente l'égalité absolue dépend des indicateurs non changeants du Global Gender Gap Index. Observons cette figure qui provient directement de Statistics Iceland qui est l'agence islandaise équivalente à Statbel. Nous pouvons constater ici que les choix d'études et les diplômes choisis par les hommes et les femmes en Islande sont très similaires à ceux en Belgique. (Statistics Iceland, 2019)

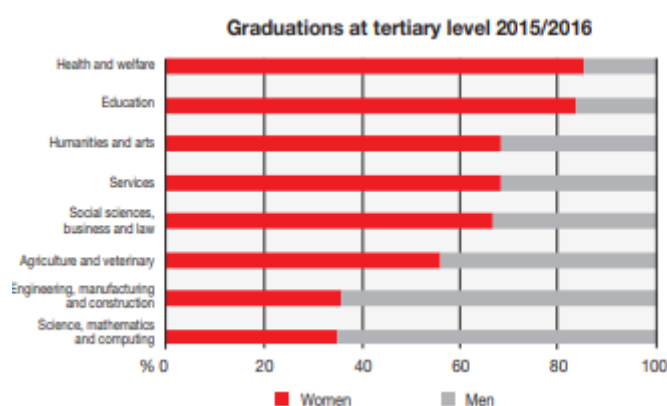


Figure 34: SECTEURS DES DIPLÔMES EN ISLANDE PAR GENRE

Source : Statistics Iceland. (2019). *Women and Men in Iceland 2019*. Récupéré sur Hagstofan: http://hagstofan.s3.amazonaws.com/media/public/2019/bee89182-0ebe-4072-a164-cd7e13cee176.pdf?fbclid=IwAR1rSmaBUZ8z68H2et_I1M_fw6axyLMuoq8UOB7azC670a8QfhPZIde-9sk

Dans un pays où l'égalité d'opportunité est la meilleure au monde, les hommes et les femmes continuent à faire les mêmes choix. Certains spécialistes comme Jordan B. Peterson, psychiatre clinique et écrivain de renommée mondiale, vont même jusqu'à dire qu'au plus l'égalité d'opportunité est présente, au plus les hommes et les femmes deviennent plus différents que similaires. Cela est confirmé dans le graphique ci-dessus où nous voyons bien que les domaines d'études sont encore plus déséquilibrés qu'en Belgique, comme établi dans la première partie du travail. (Statistics Iceland, 2019)

Chapitre 3 : L'égalité de résultat

L'égalité de résultat ne prend pas en compte tout le processus qui mène à des différences entre les hommes et les femmes. Il ne s'intéresse pas aux choix individuels de chacun et veut simplement corriger le tir le plus tard possible pour des situations inégalitaires. S'intéresser au résultat sans regarder le processus est selon moi, contreproductif et cette façon d'analyser l'égalité est donc contreproductive. Elle est cependant très populaire et mérite toute notre attention. Quelles sont les différentes façons d'arriver à une égalité de résultat ?

Imposer une égalité salariale par métier

D'un premier abord, imposer une égalité salariale par métier peut paraître normal. Pourquoi quelqu'un qui fait exactement le même métier que moi devrait gagner plus ou moins d'argent ? Une discrimination doit être à la base de ce genre de déséquilibre. En analysant ce concept de plus près, nous comprenons que c'est légèrement plus complexe que cela. Indépendamment des genres, posons-nous la question, qu'est ce qui peut être à la base d'un revenu différent pour un même métier.

- Les performances individuelles au sein de ce métier
- L'ancienneté et l'expérience
- La négociation personnelle d'un salaire
- La disponibilité et la flexibilité hors des heures de travail.
- ...

Il est évident qu'un métier similaire ne peut pas être considéré comme similaire juste parce que deux personnes ont le même titre dans la même entreprise. Un jeune comptable qui vient d'arriver dans une société de comptabilité ne gagnera pas la même chose qu'un comptable expérimenté juste parce qu'ils sont tous les deux comptables. (Man, 2021)

Le monde du sport

Un des exemples les plus marquant, qui a été largement couvert dans les médias, est le combat pour l'égalité salariale dans le sport. Megan Rapinoe, joueuse et capitaine de l'équipe Nationale de football américaine est devenue le visage de la lutte contre les inégalités salariales. Elle revendique une égalité salariale parfaite entre les hommes de l'équipe nationale et les femmes. Elle veut même que les femmes soient plus rémunérées que les hommes car l'équipe nationale féminine américaine a été plusieurs fois championne du monde là où les hommes ont du mal à se qualifier pour cette compétition. (Gailey, 2021)

Il y a même un procès en cours entre l'équipe nationale féminine et la fédération américaine de football. Quel est le problème de ce type de revendication ? Le problème c'est qu'une équipe de football est une entreprise. Ils ont des employés, un conseil d'administration, etc. Bien que l'équipe féminine soient au meilleur niveau féminin, il faudrait que les hommes et les femmes soient opposés les uns aux autres ou que les équipes nationales soient mixtes. Cependant en tant qu'entreprise, le monde du football en général est soumis à la loi de l'offre et de la demande. (Siegel & Kindelan, 2021)

Là où la finale de la coupe du monde féminine en 2019 a atteint presque 82 millions de téléspectateurs (Forbes, 2019), ce qui était un véritable record, la finale de la coupe du monde masculine en 2018 a atteint plus d'un milliard de téléspectateurs. (Prahl, 2019) Si nous observons ces chiffres plus tôt dans le tournoi, l'écart se creuse encore beaucoup plus. Ici, aussi le métier de footballeur ne peut pas définir un salaire égal. Certains joueurs de troisième division norvégienne s'entraînent tout autant que les joueurs de classes mondiales mais eux ne sont pas payés. Ce que Megan Rapinoe peine à comprendre est que ce n'est pas en se concentrant sur une égalité de résultat qu'elle va obtenir gain de cause, mais plutôt sur l'opportunité. Est-ce que cela veut dire qu'il est impossible d'atteindre une égalité salariale dans le monde du sport ? Pas vraiment.

Le tennis est un sport qui n'est pas égalitaire à 100%, mais on s'en approche fortement. Cependant, la nature et le fonctionnement même de ce sport font que cette quasi-égalité est possible. En effet les joueurs de tennis n'ont pas de salaire au sens propre, leurs rémunérations sont une combinaison entre le prize money (argent qui est reversé par rapport à la performance d'un joueur au sein d'un tournoi) et le sponsoring. (Tignor, 2020)

D'un côté, le prize money, depuis 1973 l'US Open (un des quatre tournois du grand chelem) propose un prize money équivalent entre les hommes et les femmes. D'année en année, les autres tournois ont suivi et aujourd'hui un gagnant du Grand Chelem gagne autant d'argent en prize money qu'il soit sur le circuit masculin ou sur le circuit féminin. De l'autre côté nous avons le sponsoring. Ici nous retombons malheureusement

dans cette loi de l'offre et de la demande. Un match de tennis masculin attire en moyenne, dans les grands tournois, 2 fois plus de téléspectateurs qu'un match féminin. Les sponsors s'en rendent bien compte et vont donc réserver leurs plus gros budgets pour les stars masculines comme Roger Federer et Raphaël Nadal. (Tignor, 2020)

Dans la grande majorité des cas, les différences salariales dans le sport de haut niveau peuvent être attribuées à la différence d'intérêt que les téléspectateurs et sponsors ont pour le sport masculin par rapport au sport féminin. Ici, se concentrer uniquement sur le résultat n'a pas de sens. C'est tout le processus du financement du sport qui est à revoir. Il est impossible de couvrir l'entièreté des problèmes de genre liés au sport dans ce mémoire, car ce sujet mériterait un mémoire en lui-même. Il est cependant intéressant de prendre cette base peut-être plus évidente qu'est le sport pour les comparer à d'autres entreprises plus classiques.

Les quotas

Une autre solution qui est souvent mise en avant est celle des quotas. Essayer d'arriver à une situation où dans tous les métiers, dans tous les secteurs d'activités et dans tous les aspects d'une société, les hommes et les femmes soient représentés de manière équivalente. En Belgique, ce concept a été appliqué en politique ou depuis 1994 et l'introduction de la loi Smet-Tobback. Cette loi stipule qu'il est interdit pour un parti politique d'affilier plus de deux tiers de personnes du même sexe. L'évolution de la participation des femmes dans le secteur politique a nettement évolué depuis. (Institut pour l'égalité des hommes et des femmes, 1994)

Nous avons une preuve que des quotas peuvent être efficaces dans la lutte pour l'égalité entre les hommes et les femmes. Les quotas en tout genre ont malheureusement aussi leurs limites qui font que ce genre de mesure ne peut pas être appliqué dans tous les secteurs d'activités d'un pays. (Turan, 2015)

Dans un premier temps, les quotas sont difficilement applicables dans les études et les secteurs d'activités. Aujourd'hui encore, un grand nombre de secteurs sont déséquilibrés aussi bien en faveur des hommes que des femmes. Essayer à l'aide de quotas de pousser des personnes dans des secteurs qu'ils ne choisissent pas est compliqué.

Au sein des entreprises aussi, il est difficile de pousser pour des quotas car la représentation des genres au sein de chaque entreprise change fortement de secteur en secteur. Imposer un quota 90/10 dans un secteur où, aujourd'hui, il y a moins de 5 % de femmes est utopique.

La question des compétences individuelles se pose aussi. S'il existe un quota des deux tiers, et qu'il manque une personne pour garantir ce quota, mais que cette personne est nettement moins compétente qu'un candidat du sexe opposé cela pose un problème. (Turan, 2015)

Chapitre 4 : Réflexion Personnelle

A la fin de cette troisième partie du travail, qui approfondit de la problématique de l'égalité ou de l'inégalité des genres, il est important d'établir un avis critique sur tout ce qui a été présenté.

Il est évident qu'aujourd'hui, en Belgique comme à beaucoup d'endroits dans le monde d'ailleurs, il est difficile de voir et de comprendre d'où proviennent les plus grandes disparités entre les hommes et les femmes. Dans la première partie du travail, nous avons pu établir les différences en elles-mêmes. Dans la deuxième partie du travail, nous avons essayé de justifier toutes ces différences tout en comprenant bien qu'une grande partie de ces justifications restent des hypothèses. Comme la socialisation du genre qui a clairement directement impactée les choix individuels des hommes et des femmes au sein d'une société mais cette socialisation de genre est difficile à mesurer de façon mathématique ou statistique. Dans la troisième partie du travail, nous avons conçu un modèle qui est un outil visuel représentant le concept de l'égalité des genres aujourd'hui.

En posant deux différents types d'égalité dans ce modèle, à savoir l'égalité d'opportunité et l'égalité de résultat, nous avons tenté de démontrer qu'une mesure qui cherche à pousser vers une égalité générale peut avoir des résultats bien différents que ce que l'on aurait pu imaginer. L'Islande, aujourd'hui considérée aussi bien par le Global Gender Gap Index que par les médias traditionnels comme le pays le plus égalitaires en termes de genres au monde, ne l'est pas dans toutes les catégories. Et c'est là que des indicateurs, qui sont proposés de manière subjective peuvent brider ce genre de classements.

Tous les outils statistiques du monde peuvent être utilisés, mais un résultat statistique sans contextualisation, sans interprétation n'a pas de sens. Aujourd'hui, les chiffres sont trop souvent descriptifs et limités. Ces outils sont limités par l'auteur qui cherche de plus en plus à attirer le lecteur à travers un titre interpellant ou une statistique choquante. Ils sont limités également par le lecteur, passif, qui ne cherche pas à comprendre d'où peuvent provenir des statistiques aussi choquantes qu'elles puissent paraître.

Dans ce mémoire, la première partie de ce travail n'a pas de sens sans la deuxième, et la deuxième n'aurait pas de but sans la première. Il est impératif de contextualiser les

chiffres pour leur donner du sens. A ce stade, il est difficile de considérer que les hommes et les femmes soient égaux. La réelle question qu'il faut se poser est, est-ce grave ? Oui et non, dans certains aspects, il est impossible de nier nos différences. Les différences biologiques et psychologiques qui existent entre les hommes et les femmes sont là, et les nier serait un non-sens.

Le changement doit se faire dans les interactions humaines aussi, la compréhension d'autrui et la tolérance doivent être à la base de toute discussion. La meilleure façon de devenir plus égaux est de valoriser nos différences plutôt que nos similitudes. Avoir un enfant devrait être récompensé par la société et pas puni. Les métiers STEM (Sciences, Technology, Engineering and Mathematics), ne doivent pas être les seuls à être bien vus en société. Les métiers sociaux devraient être valorisés différemment, récompensés différemment. Ce n'est pas en poussant tout le monde à faire des métiers mieux rémunérés que l'on arrivera à une égalité salariale car comme nous l'avons bien vu, les choix individuels de chacun sont plus forts que n'importe quelle mesure politique.

Il y a un concept qui est rarement traité dans la littérature scientifique. A quel point sommes-nous heureux de notre situation ? Indépendamment de notre genre, la joie ou la santé mentale d'une personne est très rarement combinée à ses différences de genres. Tous les indicateurs du monde ne pourront jamais déterminer si les hommes et les femmes sont égaux, tout simplement parce que ce concept d'égalité est un concept subjectif.

Conclusion générale

Ce mémoire cherche à établir les différences actuelles entre les hommes et les femmes sur le marché du travail belge tout en essayant de trouver des justifications à celles-ci. Tout d'abord nous sommes partis de trois hypothèses qui ont servi de base de recherches. Il s'est très vite avéré que la problématique de ce mémoire de recherche appliquée était extrêmement vaste et difficile à traiter de façon synthétique. Il a donc été pertinent de choisir des piliers et des indicateurs qui allaient permettre de définir clairement les sujets qui allaient être parcourus. Nous nous sommes donc concentrés sur l'emploi, l'éducation, les secteurs, les horaires et les salaires.

Au sein de ces différents piliers nous avons choisi des indicateurs qui allaient permettre d'objectiver les différences entre les hommes et les femmes sur le marché du travail belge. Pour ce faire, nous avons utilisé des données officielles provenant d'enquêtes faites de façon trimestrielle en Belgique par l'organisme Statbel. Ensuite, nous avons essayé de justifier ces différences à l'aide de la littérature scientifique et à l'aide de plusieurs entretiens qualitatifs que nous avons comparés à la littérature. Pour finir, nous avons établi un modèle qui regroupait les deux grandes formes d'égalité et nous avons essayé de les décrire et de les interpréter pour démontrer que l'un ne va pas sans l'autre. Nous avons également pris un recul critique et personnel qui nous a permis de résumer les idées parcourues dans cette dernière partie.

Il ressort de ce travail que les différences entre les hommes et les femmes aujourd'hui sont liés à un nombre de facteurs tellement vastes qu'il est difficile de les définir de façon précise. Définir les différences est une chose. Il est indéniable qu'aujourd'hui encore la femme à une position plus compliquée que l'homme sur le marché du travail Belge. Cependant, ce n'est peut-être pas en forçant une population à devenir la plus égalitaire possible que nous allons arriver au meilleur résultat. L'égalité d'opportunité n'est pas égale à l'égalité de résultat. En d'autres mots, ce n'est pas parce que nous avons tous les mêmes opportunités que nous allons prendre des décisions similaires. Les choix individuels sont donc à l'origine même des différences entre les hommes et les femmes. Il est cependant plus complexe de comprendre et de généraliser ces choix car ils sont personnels. Les influences indirectes qui sont à la base des choix individuels de chacun sont eux, bien plus difficiles à déterminer.

La chose la plus fondamentale de ce mémoire fût la neutralité permanente qu'il a fallu garder en se reposant un maximum sur des études scientifiques reconnues et sur des données statistiques fiables. Cette neutralité est à la base de la démarche de ce travail. Dans la première partie du travail, cela est resté relativement simple. Cette partie était plus descriptive et Statbel fût un support objectif précis et fiable.

Dès la deuxième partie, cette neutralité est devenue plus dur à maintenir, les interviews parfois personnelles et touchantes ont fait comprendre que certaines différences statistiques objectives ont parfois un passé subjectif douloureux. Dans la troisième partie il a fallu prendre une position. Définir les différentes formes d'égalité et les décrire pour comprendre l'équilibre qu'il doit exister entre les deux.

Plusieurs limites ont été identifiées au long de ce mémoire. La première limite est liée à l'intitulé du mémoire. Faire un mémoire sur un sujet de société, sur une problématique aussi sensible aujourd'hui fait qu'il faudrait presque une thèse voire plusieurs thèses pour couvrir l'entièreté de ce sujet. Une autre limite évidente est liée à la pandémie du Covid 19. J'aurai aimé faire une expérience avec des enfants d'âges différents pour essayer de voir quand la socialisation de genre naît chez un enfant. Leur faire dessiner des métiers sans donner de précision et voir à partir de quel âge ils commencent à dessiner des hommes dans des métiers plus masculins et des femmes dans des métiers plus féminins. Les écoles étaient très réticentes à ce sujet dû à la grande limitation des intervenants externes dans les écoles.

S'il fallait développer des nouvelles perspectives liées à ce sujet je pense qu'il faudrait établir une collaboration entre plusieurs secteurs d'activité. Il existe une possibilité d'aller plus en profondeur dans les différences physiologiques qui ont déterminé les rôles des hommes et des femmes à travers le temps. Parler avec des psychiatres qui ont une compréhension précise des fonctionnements intrinsèques aux hommes et aux femmes est une piste intéressante aussi. Comme mentionné plus haut, des expériences sociales avec des enfants peuvent aider à comprendre l'origine des différences.

Bibliographie

- Abrar, C. R. (2017). *What is the real value of unpaid work?* Retrieved from The Daily Star: <https://www.thedailystar.net/opinion/human-rights/what-the-real-value-unpaid-work-1373257>
- Actiris. (2021). *Demandeurs d'emploi inoccupés (DEI)*. Retrieved from view.brussels: https://viewstat.actiris.brussels/viewstat_help_FR_DE_DEI.html
- Arnold, A., & Candea, M. (2015). *Comment étudier l'influence des stéréotypes de genre et de race sur la perception de la parole ?* Éditions de la Maison des sciences de l'homme.
- Barbulescu, R. (2013, 5). *DO WOMEN CHOOSE DIFFERENT JOBS FROM MEN? MECHANISMS OF*. Retrieved from Faculty Warthon: https://faculty.wharton.upenn.edu/wp-content/uploads/2012/05/Do_women_choose-different-jobs.pdf
- BFP. (2021, 7). *Atteindre tous les SDG en 2030 demande une*. Retrieved from Bureau Fédéral du Plan: Atteindre tous les SDG en 2030 demande une
- Caprino, K. (2016, 5 12). *How Decision-Making Is Different Between Men And Women And Why It Matters In Business*. Retrieved from Forbes: <https://www.forbes.com/sites/kathycaprino/2016/05/12/how-decision-making-is-different-between-men-and-women-and-why-it-matters-in-business/?sh=20fe1ca44dcd>
- Cherry, K. (2021, 4 25). *What Is General Intelligence (G Factor)?* Retrieved from Verywell Mind: <https://www.verywellmind.com/what-is-general-intelligence-2795210>
- CITE. (2011). *Classification Internationale Type de l'Éducation*. Retrieved from Institut statistique de l'Unesco: <http://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/international-standard-classification-of-education-iscd-2011-fr.pdf>
- Clinton, H. (2016). *Feminism*.
- Cohn, D., Livingston, G., & Wang, W. (2014). *After Decades of Decline, A Rise in Stay-at-Home Mothers*. Retrieved from Pew Research Center: <https://www.pewresearch.org/social-trends/2014/04/08/after-decades-of-decline-a-rise-in-stay-at-home-mothers/>
- Correll. (2004). *Unpacking the Gender System: A Theoretical Perspective on Gender Beliefs and Social Relations*. Retrieved from Sage Journals: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0891243204265269>
- Duncan, A. (2019). *Surprising Facts and Research About Stay-at-Home Moms*. Retrieved from Verywellfamily: <https://www.verywellfamily.com/research-stay-at-home-moms-4047911>
- Forbes. (2019). *FIFA Women's World Cup Breaks Viewership Records*. Retrieved from Forbes: <https://www.forbes.com/sites/alanaglass/2019/10/21/fifa-womens-world-cup-breaks-viewership-records/?sh=79c7679a1884>

- Foxx, E. J. (2015). *Top 10 highest-paying college majors*. Retrieved from CNN: <https://money.cnn.com/2015/05/07/pf/college/highest-paying-college-majors/index.html>
- Freysinnet, J. (2004). *Travail, genre et sociétés*. L'Harmattan.
- FTU. (2014, 3 4). *Taux d'emploi, taux de chômage : des indicateurs controversés*. Retrieved from Brudoc: [https://www.brudoc.be/opac_css/doc_num.php?explnum_id=1122#:~:text=%E2%9D%96%20Le%20taux%20d'emploi,travailler%20\(C%2FA\).&text=Ils%20n'ont%20pas%20Ies,rapport%20%C3%A0%20la%20population%20active](https://www.brudoc.be/opac_css/doc_num.php?explnum_id=1122#:~:text=%E2%9D%96%20Le%20taux%20d'emploi,travailler%20(C%2FA).&text=Ils%20n'ont%20pas%20Ies,rapport%20%C3%A0%20la%20population%20active).
- Gailey, A. (2021). *U.S. Olympics Star Megan Rapinoe Is Tired of Women Getting Paid Less. You Can Help Fight This Inequality, Too*. Retrieved from Time: <https://time.com/nextadvisor/in-the-news/megan-rapinoe-pay-equality/>
- Geary, D. C. (2017, 8 9). *Straight Talk About Sex Differences in Occupational Choices and Work-Family Tradeoffs*. Retrieved from IFS: <https://ifstudies.org/blog/straight-talk-about-sex-differences-in-occupational-choices-and-work-family-tradeoffs>
- Glaveski, S. (2020). *WHY EQUALITY OF OUTCOME IS A BAD IDEA*. Retrieved from SteveGlaveski.com: <https://www.steveglaveski.com/blog/why-equality-of-outcome-is-a-bad-idea>
- Hence, Daymont, & Andrisani. (1984). *The Journal of Human resources*.
- Huston, D. T. (2016, 5 12). *How Decision-Making Is Different Between Men And Women And Why It Matters In Business*. Retrieved from Forbes: <https://www.forbes.com/sites/kathycaprino/2016/05/12/how-decision-making-is-different-between-men-and-women-and-why-it-matters-in-business/?sh=20fe1ca44dcd>
- Insee. (2019, 11 19). *Taux d'emploi en Europe*. Retrieved from Insee: [https://www.insee.fr/fr/statistiques/4238429?sommaire=4238781#:~:text=En%20moyenne%20en%202018%2C%2068,en%20emploi%20\(figure%201\)](https://www.insee.fr/fr/statistiques/4238429?sommaire=4238781#:~:text=En%20moyenne%20en%202018%2C%2068,en%20emploi%20(figure%201)).
- Insee. (n.d.). *Définition de l'emploi*. Retrieved from Insee: <https://www.insee.fr/fr/metadonnees/definition/c1159>
- Institut pour l'égalité des hommes et des femmes. (1994). *Loi Smet-Tobback*. Retrieved from IgvM: https://igvm-iefh.belgium.be/fr/activites/politique/loi_smet_tobback
- Katz, E., & Lazarsfeld, P. (1955). *Personal Influence. The Part Played by People in*. New York: Free Press.
- Linguee. (n.d.). *Dictionnaire*. Retrieved from Linguee: <https://www.linguee.fr/francais-anglais/traduction/le+foss%C3%A9+entre+hommes+et+femmes.html>
- L'internaute. (n.d.). *Dictionnaire*. Retrieved from L'Internaute: <https://www.linternaute.fr/dictionnaire/fr/definition/taux-d-emploi/>

- Man, J. (2021, 3). *Equality of Outcome: What is it?* Retrieved from Diversity for social impact: <https://diversity.social/equality-of-outcome/>
- Mensah, A., & Adjei, N. K. (2020, 7 16). *Work-life balance and self-reported health among working adults in Europe: a gender and welfare state regime comparative analysis*. Retrieved from BMC Public Health: <https://bmcpublichealth.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12889-020-09139-w>
- OCDE. (2014). *Balancing paid work, unpaid work and leisure*. Retrieved from OCDE: <https://www.oecd.org/gender/data/balancingpaidworkunpaidworkandleisure.htm>
- OIT. (2021, 3 28). *Bureau International du Travail*. Retrieved from Organisation Internationale du Travail: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/who-we-are/international-labour-office/lang--fr/index.htm>
- Prahl, A. (2019). *5 Major Differences Between the Men's and Women's World Cups*. Retrieved from Popsugar: https://www.popsugar.co.uk/fitness/Differences-Between-Men-Women-Soccer-World-Cups-46218172?utm_medium=redirect&utm_campaign=US:BE&utm_source=direct
- Publictionnaire. (n.d.). *Homophilie*. Retrieved from Publictionnaire: <http://publictionnaire.humanum.fr/notice/homophilie/#:~:text=Le%20concept%20d'homophilie%20que,Katz%2C%20Lazarsfeld%2C%201955>
- Quadlin, N. (2019). *Why women select college majors with lower earnings potential*. Retrieved from Science Daily: <https://www.sciencedaily.com/releases/2019/11/191125135151.htm>
- Riutort, P. (2013). *Premières leçons de sociologie*. Presses Universitaires de France. Retrieved from <https://www.cairn.info/premieres-lecons-de-sociologie--9782130620396-page-63.htm>
- Robert, L. (n.d.). *Travail*. Retrieved from Le Robert: https://dictionnaire.lerobert.com/definition/travail?eff_cpt=13100607&eff_sub1=at106036_a132238_m12_p12894_cBE
- RTBF. (2020). *Au rythme actuel, il faudrait 84 ans pour combler l'écart salarial entre hommes et femmes en Europe : et chez nous ? (cartes)*. Retrieved from RTBF: https://www.rtf.be/info/economie/detail_au-rythme-actuel-il-faudrait-84-ans-pour-combler-l-ecart-salarial-entre-hommes-et-femmes-en-europe-et-chez-nous-cartes?id=10601757
- RTBF. (2021, 3 4). *Comment expliquer la différence salariale entre les hommes et les femmes ?* Retrieved from RTBF.be: Comment expliquer la différence salariale entre les hommes et les femmes ?
- Sanders, B. (2016). *Bernie Sander*. Retrieved from Twitter: https://twitter.com/BernieSanders/status/719876233236865024?ref_src=twsrc%5Etfw%7Ctwcamp%5Etweetembed%7Ctwterm%5E719876233236865024%7Ctwgr%5E%7

Ctwcon%5Es1_&ref_url=https%3A%2F%2Fwww.huffpost.com%2Fentry%2Fhillary-clinton-pay-gap_n_570d10e1e4b01422324a264b

- Siegel, B., & Kindelan, K. (2021). *Soccer star Megan Rapinoe testifies before Congress on gender pay gap*. Retrieved from ABCNews:
<https://abcnews.go.com/GMA/News/soccer-star-megan-rapinoe-testifies-congress-gender-pay/story?id=76635386>
- Sommers, C. H. (2015). *Christina Sommers*. Retrieved from Twitter:
<https://twitter.com/chsommers>
- Sommers, K. H. (2017). *There Is No Gender Wage Gap*. Retrieved from Youtube:
https://assets.ctfassets.net/qnesrjodfi80/3F0ekk3jV6k0Ma84QUKySg/5ba1742abef606e73c42d2867e64994f/sommers-there_is_no_gender_wage_gap-transcript.pdf
- Stanford Encyclopedia of Philosophy. (2015). *Equality of Opportunity*. Retrieved from Stanford Encyclopedia of Philosophy: <https://plato.stanford.edu/entries/equal-opportunity/>
- Statbel. (2020, 10 9). *Les femmes belges vivent leur première maternité en moyenne à 29,1 ans*. Retrieved from Statbel, La Belgique en Chiffres:
https://statbel.fgov.be/fr/nouvelles/les-femmes-belges-vivent-leur-premiere-maternite-en-moyenne-291-ans?fbclid=IwAR1RT-31O_6SNlXNcYtSif2HsUIdYKkdUAZmvj2dvJlOydzOnzUKgw4Bu9k
- Statbel. (2021). *CLASSIFICATION INTERNATIONALE TYPE DES PROFESSIONS CITP-08*. Retrieved from Statbel: <https://statbel.fgov.be/fr/propos-de-statbel/methodologie/classifications/classification-internationale-type-des-professions>
- Statbel. (2021). *Ecart salarial*. Retrieved from Stabel: Source : Plan, B. f. (2021, 1 14). Écart salarial entre les femmes et les hommes. Récupéré sur Indicators.be :
- Statbel. (2021). *LE MARCHÉ DU TRAVAIL SELON LE GENRE*. Retrieved from Statbel:
<https://statbel.fgov.be/fr/visuals/travail-et-genre>
- Statbel. (2021). *Les Professions en Belgique*. Retrieved from Statbel:
<https://statbel.fgov.be/fr/themes/emploi-formation/marche-du-travail/les-professions-en-belgique#figures>
- Statistics Iceland. (2019). *Women and Men in Iceland 2019*. Retrieved from Hagstofan:
http://hagstofan.s3.amazonaws.com/media/public/2019/bee89182-0ebe-4072-a164-cd7e13cee176.pdf?fbclid=IwAR1rSmaBUZ8z68H2et_l1M_fw6axyLMuoq8UOB7azC670a8QfhPZlde-9sk
- Tignor, S. (2020). *STRONGER TOGETHER: HOW CAN TENNIS CONTINUE TO ADVANCE GENDER EQUALITY?* Retrieved from Tennis.com:
<https://www.tennis.com/news/articles/stronger-together-how-can-tennis-continue-to-advance-gender-equality>
- Turan, G. (2015). *Why quotas work for gender equality*. Retrieved from OECD:
<https://www.oecd.org/gender/quotas-gender-equality.htm>

- Wikipedia. (2021, 4 27). *Population Active*. Retrieved from Wikipedia:
https://fr.wikipedia.org/wiki/Population_active
- Williams, J. C. (2013, 5 29). *Why Men Work So Many Hours*. Retrieved from Harvard Business Review: <https://hbr.org/2013/05/why-men-work-so-many-hours>
- Woolley, A. W. (2010, 10). *Science AAS*. Retrieved from SEBBM:
https://www.sebbm.es/archivos_tinymce/woolley2010.pdf
- Woolley, A. W. (2016). Retrieved from <https://www.youtube.com/watch?v=Sy6-qJmqz3w>
- World Economic Forum. (2021). *Global Gender Gap Report 2021*. Retrieved from Weforum:
http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf?fbclid=IwAR0MySdF2wQJKmQDg4v_ozKJ1IFsHLtICYP1Y6yO4RoMU_8_gC2MmlyXy60