



## IV - LES SECTEURS APEF SOUS L'ANGLE DU GENRE

- 01 Les chiffres clés
- 02 Spécificités sectorielles
- 03 Comparaison avec l'emploi salarié en Belgique
- 04 Mise en perspective
- 05 Pour aller plus loin



#### IV - LES SECTEURS APEF SOUS L'ANGLE DU GENRE

### 1. LES CHIFFRES CLÉS

- 01 Une majorité de femmes dans le secteur
- 02 Les hommes et les femmes face au temps de travail
- 03 Un rapport différent au temps de travail durant le parcours professionnel
- 04 Les hommes et les femmes face au salaire

## 1.1. UNE MAJORITÉ DE FEMMES DANS LE SECTEUR

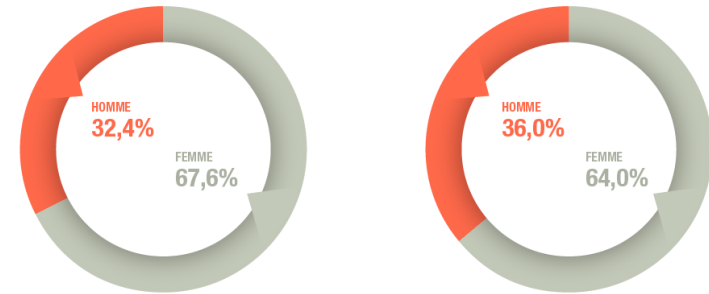
### 2/3 DE TRAVAILLEUSES DANS LE NON-MARCHAND

Les secteurs APEF emploient 67,6% de femmes. Toutefois, elles représentent une moindre proportion du volume ETP : 64%. Cela est à mettre en lien avec le régime de temps de travail en moyenne plus faible pour les femmes (cf. point suivant). Notons également qu'entre 2008 et 2015, la situation n'a globalement pas changé.

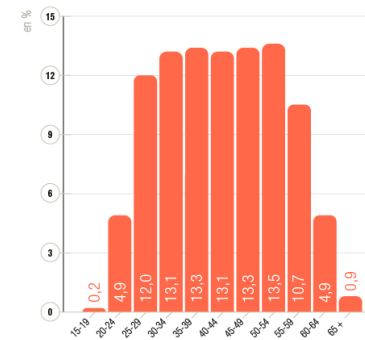
### DES PYRAMIDES DES ÂGES DIFFÉRENTES ENTRE HOMMES ET FEMMES

La distribution des hommes selon l'âge montre une courbe régulière, alors que, chez les femmes, la courbe est en forme de « M » avec, en creux, les 40-44 ans.

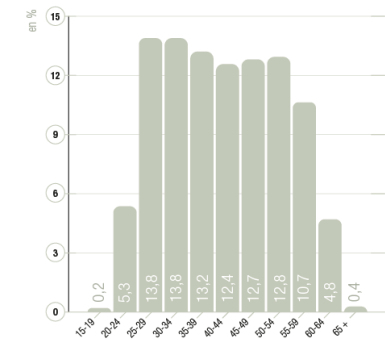
Répartition homme-femme des travailleurs (à gauche) et des ETP (à droite) (**31 décembre 2015**)



Age – Hommes  
(31 décembre 2015)



Age – Femmes  
(31 décembre 2015)



## 1.2. LES HOMMES ET LES FEMMES FACE AU TEMPS DE TRAVAIL

### LES FEMMES BEAUCOUP PLUS SOUVENT À TEMPS PARTIEL QUE LES HOMMES

Alors qu'à peine un peu plus d'un quart des hommes travaillent à temps partiel, les femmes sont près de 60% à travailler selon ce régime.

### UNE DIMINUTION DE LA PART DU TEMPS PLEIN PLUS IMPORTANTE CHEZ LES HOMMES QUE CHEZ LES FEMMES

On assiste à une diminution de la part de travailleurs à temps plein tant chez les hommes que chez les femmes. Cette diminution est relativement plus importante chez les hommes (3,8%) que chez les femmes (1,5%).

On assiste à une diminution de la part de travailleurs à temps plein tant chez les hommes que chez les femmes. Toutefois, cette diminution est trois fois plus importante chez les hommes (2,6%) que chez les femmes (0,7%).

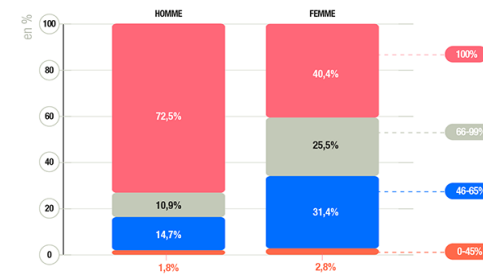
### UNE DIMINUTION GÉNÉRALISÉE DU VOLUME ETP

Autant les hommes que les femmes sont concernés par cette diminution du volume ETP moyen.

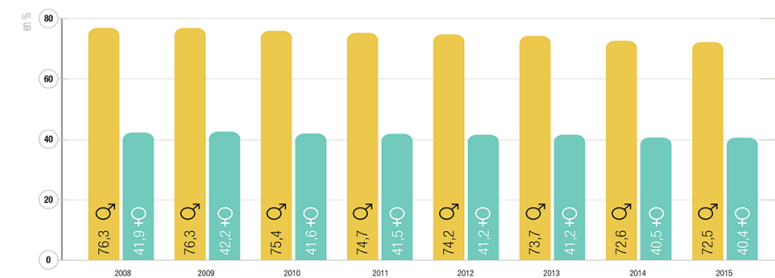
*Une diminution plus importante pour les hommes*

Cette diminution est plus forte chez les hommes (- 2,92%), pourtant traditionnellement plus souvent à temps plein, que chez les femmes (- 1,53%).

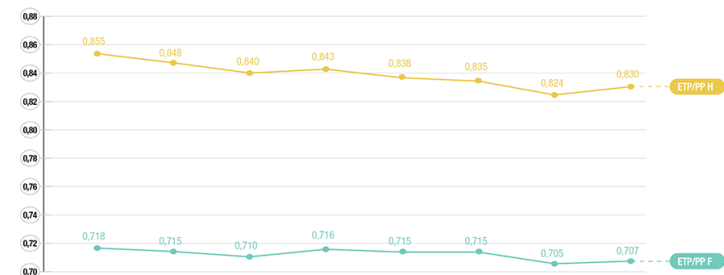
Temps de travail selon le genre  
(31 décembre 2015)



Evolution de la proportion du temps plein selon le genre  
(2008-2015)



Evolution du volume ETP moyen selon le sexe



### 1.3. UN RAPPORT DIFFÉRENT AU TEMPS DE TRAVAIL DURANT LE PARCOURS PROFESSIONNEL

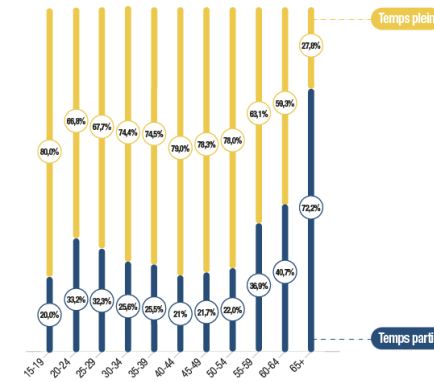
#### LES HOMMES: UNE DIMINUTION DE LA PROPORTION DU TEMPS PLEIN À PARTIR DE 55 ANS

Jusqu'à 55 ans, la proportion du temps plein chez les hommes reste relativement stable, autour de 75%. Elle a même tendance à augmenter au fil des âges pour atteindre des sommets entre 40 et 54 ans (presque 80 %). La proportion du temps plein diminue à partir de 55 ans chez les hommes. On peut y voir un lien avec certaines possibilités d'aménagement de fin de carrière (Cf. chapitre Temps de travail)

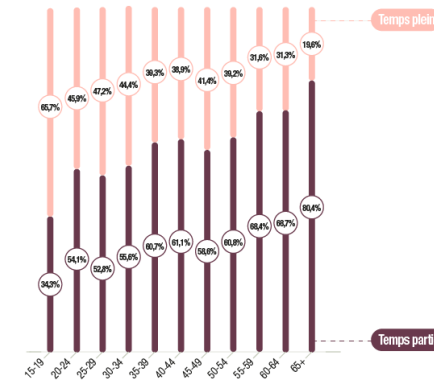
#### LES FEMMES: UN CREUX ENTRE 35 ET 44 ANS

Jusqu'à 34 ans, la proportion de temps plein se stabilise autour de 45% chez les femmes. Il y a ensuite un creux, particulièrement marqué entre 35 et 44 ans. Cette plus faible proportion de temps plein se maintient entre 45 et 49 ans pour ensuite amorcer une diminution.

Temps de travail selon l'âge chez les hommes (31 décembre 2015)



Temps de travail selon l'âge chez les femmes (31 décembre 2015)



## IV LES SECTEURS APEF SOUS L'ANGLE DU GENRE

### 1.4. LES HOMMES ET LES FEMMES FACE AU SALAIRE

#### LES SALAIRES FAIBLES ET ÉLEVÉS PLUS PRÉSENTS CHEZ LES HOMMES

Les rémunérations journalières de moins de 80 euros et de plus de 200 euros sont plus fréquentes chez les hommes que chez les femmes.

#### LES RÉMUNÉRATIONS « INTERMÉDIAIRES » PLUS FRÉQUENTES CHEZ LES FEMMES

Les salaires des femmes sont beaucoup moins dispersés, avec une plus forte proportion des salaires « intermédiaires » (entre 80 et 150 euros par jour) que chez les hommes.

#### UN SALAIRE MÉDIAN LÉGÈREMENT PLUS ÉLEVÉ POUR LES FEMMES

L'estimation du salaire médian montre que celui des femmes est très légèrement supérieur à celui des hommes. Ceci s'explique par la proportion importante d'hommes dans les ETA, secteur où le salaire est plus faible que dans les autres secteurs APEF.

#### UNE AUGMENTATION GÉNÉRALISÉE

Le salaire a augmenté tant chez les femmes que chez les hommes, avec toutefois un tassement depuis 2013.

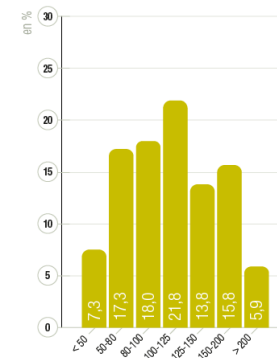
*Une différence stable entre les hommes et les femmes*

Le salaire médian estimé des femmes reste légèrement plus élevé que celui des hommes, avec un écart stable qui tourne autour de 2-3 euros.

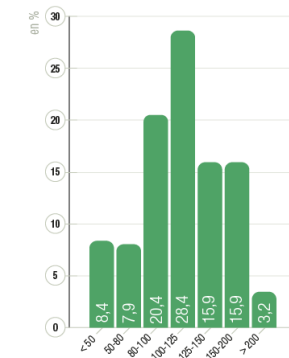
*Une situation influencée par le secteur des ETA*

Le salaire plus élevé des femmes s'explique par la proportion importante d'hommes dans les ETA, secteur où le salaire est plus faible que dans les autres secteurs. On pourrait penser que cet effet serait compensé par la présence du secteur AF, très féminisé et avec également des salaires faibles. Il n'en est rien : en 2015, si on ne prend pas en compte les secteurs ETA et AF, le salaire médian des femmes est de 117,17 euros, celui des hommes est de 122,15 euros.

Salaire chez les **hommes**  
(31 décembre 2015)



Salaire chez les **femmes**  
(31 décembre 2015)



Estimation Salaire médian  
(31 décembre 2015)





#### IV - LES SECTEURS APEF SOUS L'ANGLE DU GENRE

### 2. SPÉCIFICITÉS SECTORIELLES

- 01 Des situations contrastées selon le secteur
- 02 Les différences salariales entre les hommes et les femmes selon le secteur
- 03 Un rapport au temps de travail selon le genre identique dans les différents secteurs

## 2.1. DES SITUATIONS CONTRASTÉES SELON LE SECTEUR

### DES SECTEURS DONT LES HOMMES SONT QUASI ABSENTS : MAE ET AF

La proportion d'hommes dans les secteurs MAE et AF tourne autour des 3,5%. Ce sont les deux seuls secteurs qui connaissent une légère évolution entre 2008 et 2015 : de respectivement 2,4% et 2,8% d'hommes en 2008, on passe à 3,4% et 3,9% en 2015.

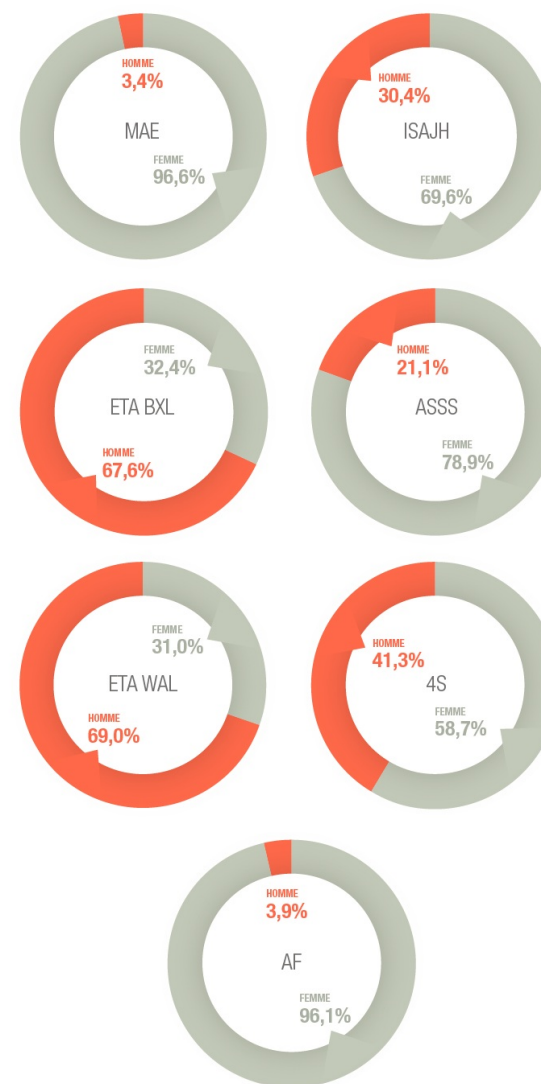
### DES SECTEURS AVEC UNE MAJORITÉ D'HOMMES : ETA

Les ETA présentent une proportion d'hommes d'environ 70%.

### DES SITUATIONS INTERMÉDIAIRES AVEC UNE MAJORITÉ DE FEMMES : ASSS, ISAJH ET 4S

Ce sont des secteurs avec une majorité de femmes. Notons la présence plus importante des hommes dans le secteur 4S qui reste stabilisée autour de 40%.

Répartition hommes-femmes selon le secteur  
(31 décembre 2015)





## 2.2. LES DIFFÉRENCES SALARIALES ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES SELON LE SECTEUR

### UN SALAIRE MÉDIAN PLUS ÉLEVÉ CHEZ LES HOMMES : MAE ET ISAJH

Le salaire médian est plus élevé chez les hommes dans les secteurs MAE et ISAJH. Le secteur MAE emploie un nombre très faible d'hommes qui y occupent souvent des postes d'encadrement. Ceci explique également une partie de la différence salariale dans les secteurs ISAJH, les postes « intermédiaires » d'éducateurs, de psychologues et d'assistants sociaux, métiers au cœur de ces secteurs, étant plus souvent occupés par des femmes.

### UN SALAIRE MÉDIAN PLUS ÉLEVÉ CHEZ LES FEMMES : ASSS ET 4S

Pour le secteur 4S, l'hypothèse explicative du salaire plus élevé des femmes est qu'elles occupent souvent un poste de cadre intermédiaire ou de coordination. Nous pouvons faire la même hypothèse pour le secteur ASSS.

### UNE PROPORTION SYSTÉMATIQUEMENT PLUS IMPORTANTE DES SALAIRES ÉLEVÉS CHEZ LES HOMMES, SAUF EN ASSS

Quel que soit le secteur, la proportion de salaires élevés (> 150 euros/jour) est plus importante chez les hommes, sauf en ASSS. Les femmes se distinguent par une plus importante proportion des salaires intermédiaires dans les secteurs 4S et AF.

Estimation du salaire médian selon le genre et le secteur (31 décembre 2015)

	AF	MAE	ISAJH	ETA BXL	ASSS	ETA WAL	4S
Homme	102,10	97	128,80	76,40	129,50	76,70	117,10
Femme	102,40	92	125,80	75,70	137,60	76	120,10

Estimation du salaire médian selon le genre et le secteur (31 décembre 2015)



## 2.3. UN RAPPORT AU TEMPS DE TRAVAIL SELON LE GENRE IDENTIQUE DANS LES DIFFÉRENTS SECTEURS

### UNE PROPORTION DE TEMPS PLEIN SYSTÉMATIQUEMENT PLUS ÉLEVÉE CHEZ LES HOMMES

Quel que soit le secteur, les hommes sont toujours proportionnellement plus nombreux à travailler à temps plein.

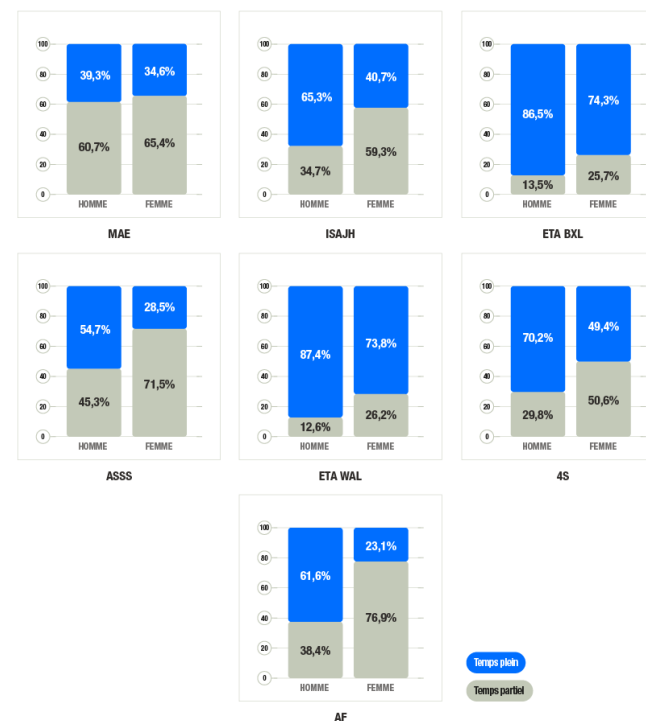
### UN ÉCART PLUS FAIBLE ENTRE HOMMES ET FEMMES : MAE ET ETA

Notons que l'écart de la proportion de temps plein est un peu plus faible dans les secteurs MAE et ETA.

### UN ÉCART PLUS IMPORTANT DANS LES AUTRES SECTEURS

On trouve minimum 20% d'écart entre les hommes et les femmes en ce qui concerne la proportion de temps plein dans les secteurs ISAJH, ASSS, 4S et AF. Ce dernier se distingue par un écart particulièrement important qui doit toutefois être nuancé par le très faible effectif d'hommes dans ce secteur.

Répartition du temps de travail des hommes et des femmes selon le secteur (31 décembre 2015)





IV - LES SECTEURS APEF SOUS L'ANGLE DU GENRE  
**3. COMPARAISON AVEC L'EMPLOI SALARIÉ EN BELGIQUE**

**01** Le temps de travail des hommes et des femmes selon l'âge : comparaison avec la Belgique

### 3.1. LE TEMPS DE TRAVAIL DES HOMMES ET DES FEMMES SELON L'ÂGE : COMPARAISON AVEC LA BELGIQUE

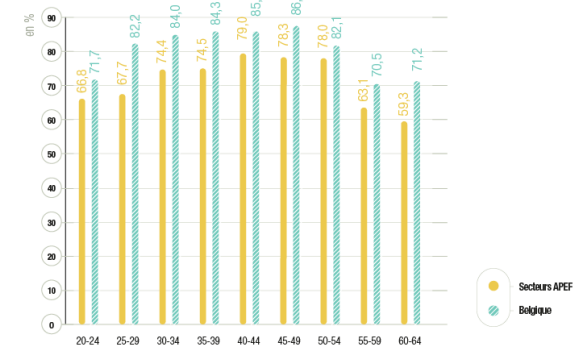
#### UN RAPPORT AU TEMPS PLEIN CHEZ LES HOMMES QUI SUIT LA TENDANCE GÉNÉRALE

Tant dans l'emploi salarié total que dans les secteurs APEF, c'est à partir de 50 ans que la proportion d'hommes à temps plein diminue. Jusqu'à cet âge, la proportion de temps plein ne cesse d'augmenter.

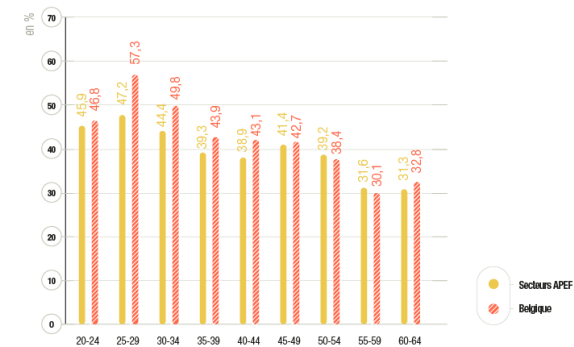
#### LE RAPPORT AU TEMPS PLEIN CHEZ LES FEMMES : DES DIFFÉRENCES SELON L'ÂGE

Alors que la proportion de temps plein culmine à près de 60 % chez les femmes de 25 à 29 ans dans l'emploi salarié total, les travailleuses du secteur APEF ne connaissent pas un tel pic. En revanche, la diminution de la proportion s'amorce partout dès l'âge de 30 ans. Toutefois, alors que la diminution se poursuit de manière constante dans l'emploi total, il y a une légère reprise, toute relative, dans la tranche 45-49 ans dans les secteurs APEF.

Proportion de temps plein parmi les hommes: comparaison APEF – Belgique (ONSS) (31 décembre 2015)



Proportion de temps plein parmi les femmes: comparaison APEF – Belgique (ONSS) (31 décembre 2015)





#### IV - LES SECTEURS APEF SOUS L'ANGLE DU GENRE

### 4. MISE EN PERSPECTIVE

- 01 La féminisation du marché du travail : segmentation et paroi de verre
- 02 L'entrée des hommes dans les secteurs APEF: un enjeu?



## 4.1. LA FÉMINISATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL : SEGMENTATION ET PAROI DE VERRE

### CONTRIBUTION DU NON-MARCHAND À L'AUGMENTATION DU TAUX D'EMPLOI DES FEMMES

Ces 30 dernières années, on a assisté à une progression très importante (près de 75%) du nombre de femmes occupées. « Le nombre d'hommes ayant un emploi a progressé beaucoup moins vite (+ 8%). En 2013, les femmes représentent 46% des personnes occupées alors que leur part était de 34% en 1983. Le travail se féminise donc clairement » (Statistics Belgium, 2013). Considérons que, en regard de l'augmentation très rapide de l'emploi des secteurs non-marchand et, plus spécifiquement, des secteurs APEF, ceux-ci ont contribué à la féminisation du travail étant donné la proportion importante de femmes dans ces secteurs. On parle de ce sujet de « parois de verre » (Goffinet, 2008) ou de « segmentation horizontale » (Cornet, 2008), pour parler de la répartition très segmentée des hommes et des femmes dans le marché du travail. Cette segmentation est aussi perceptible au sein du secteur non marchand entre d'un côté, des secteurs davantage investis par les femmes, tels que ceux de la santé et de l'action sociale et, de l'autre, des secteurs où l'on trouve beaucoup plus d'hommes, tel que la branche « culture, sport et loisirs » (Unipso, 2009 : 27).

### GENRE ET RÉMUNÉRATION DANS LES SECTEURS APEF

On ne peut pas vraiment parler d'inégalités salariales au sein des secteurs étudiés. En revanche, on peut faire l'hypothèse que les inégalités qui persistent à l'échelle de l'emploi salarié en général influencent le temps de prestation. Cela se manifeste particulièrement lorsqu'un couple doit choisir celui qui diminuera son temps de travail ou même qui quittera son emploi pour prendre en charge les responsabilités familiales et domestiques autour de 35-45 ans. En effet, statistiquement, « tous secteurs confondus, les femmes gagnent en moyenne 10% de moins par heure que les hommes. Cette différence s'élève à 22% lorsqu'elle est calculée sur une base annuelle » (Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, 2014 : 6). Un calcul simple mène souvent ces couples à conclure que la réduction ou la suppression du salaire le plus faible est économiquement le choix le plus rationnel. Ce qui explique sans doute en partie que, à l'échelle du secteur, on observe, chez les femmes, une courbe de la pyramide des âges en forme de « M » avec, en creux les 35-44 ans. Si les deux travaillent dans le même secteur, la même logique agira en faveur de l'emploi masculin, celui-ci étant globalement plus rémunérateur. Ceci se traduit dans les statistiques par le fait que, chez les hommes, la proportion ne cesse de croître jusqu'à 50 ans.

### LE TEMPS PARTIEL : UN « CHOIX » PLUS FRÉQUENT CHEZ LES FEMMES?

Cette courbe de la pyramide des âges en forme de « M » s'exprime également chez les femmes travaillant à temps plein alors que celle des hommes traduit une proportion de plus en plus importante au fil des ans jusqu'à 50 ans. L'hypothèse faite est de nouveau en lien avec un choix « rationnel » au sein du couple : la femme ayant diminué son temps de travail, l'homme va augmenter le sien si celui-ci n'était pas encore à temps plein pour équilibrer le budget familial. Notons que cette courbe en forme de « M » est beaucoup plus marquée chez les femmes si on considère le taux d'emploi général en fonction de l'âge. Le fait que ce soit le plus souvent les femmes qui opèrent ce « choix » résulte en partie de la persistance d'une « vision traditionnelle de la répartition sexuée des rôles sociaux » (FTU, 2014 : 2).

### UN « MARCHÉ DU TRAVAIL À TEMPS PARTIEL DESTINÉ AUX FEMMES » ?

Selon une étude de la FTU, « parmi les emplois occupés à temps partiel parce qu'ils ne sont offerts qu'à temps partiel, 83% sont des emplois féminins. Ceci confirme l'existence d'un "marché du travail à temps partiel", essentiellement destiné aux femmes » (FTU, 2014 : 3). Les secteurs qui nous intéressent, par exemple MAE ou AF, correspondent à ce marché du travail à temps partiel destiné aux femmes. Ces métiers, au cœur des secteurs, apparaissent devoir être effectués à temps partiel par des femmes. Des réalités propres au secteur peuvent expliquer cette réalité. Il peut s'agir de contraintes de gestion qui poussent les employeurs à proposer beaucoup de contrats à temps partiel. Remarquons aussi que certaines mesures d'aménagement de fin de carrière (crédit-temps, plan Tandem, etc.) font que le remplacement des travailleuses s'effectue souvent à temps partiel.

Des facteurs externes jouent également. Les responsabilités familiales restent majoritairement assumées par des femmes. Dans un secteur fortement féminisé, cela permet de comprendre une plus forte présence du régime à temps partiel que dans le reste de l'emploi en Belgique.



## 4.2. L'ENTRÉE DES HOMMES DANS LES SECTEURS APEF: UN ENJEU?

### POURQUOI FAVORISER LA MIXITÉ DANS LES SECTEURS FÉMINISÉS?

La répartition segmentée des hommes et des femmes sur le marché du travail est souvent associée à des représentations sur les métiers et les secteurs. Certains métiers impliqueraient des compétences dites « masculines » et d'autres des compétences dites « féminines », ce qui entretiendrait des rapports sociaux de sexe spécifiques (Buscatto & Fusulier, 2013). Dès lors, il apparaît opportun d'encourager la mixité dans les secteurs fortement féminisés ou masculinisés. Cette mixité participerait à déconstruire progressivement les stéréotypes genrés encore fortement prégnants dans nos sociétés. L'enjeu est particulièrement mis en avant pour le secteur de la petite enfance. Le fait que les enfants sont, dès leur plus jeune âge, pris en charge par une majorité de femmes dans leurs premiers lieux d'éducation participe à entretenir les stéréotypes sexuels de génération en génération (Coudert, 2011). Parallèlement, cela ne favorise pas l'entrée des hommes dans le secteur qui, « pour des raisons culturelles et sociétales », n'affirment pas volontiers vouloir travailler avec de très jeunes enfants (Coudert, 2011). En 1992, le Conseil des Ministres de l'Union Européenne avait émis un objectif de 20% d'hommes parmi le personnel du secteur de la petite enfance en 2006.

On est actuellement très loin du compte : la Norvège aurait le score le plus élevé d'Europe avec 9% d'hommes dans ce secteur (Coudert, 2011). Ces réflexions sont également valables pour les autres secteurs fortement féminisés tels ceux que nous étudions dans le présent rapport.

### ETRE ATTENTIF À LA PERSISTANCE DE LA SEGMENTATION VERTICALE

Un constat s'impose : même dans les secteurs « féminisés », les hommes bénéficient d'un « escalator de verre » : « leur progression de carrière tend, en moyenne, à être plus favorable que celle de leurs collègues femmes. Ils accèdent aussi plus souvent qu'elles à des positions d'autorité » (Buscatto & Fusulier, 2013). Nous n'avons pas les informations suffisantes pour attester de cette tendance dans les secteurs APEF. On peut faire l'hypothèse, à partir de la variable rémunération, que cette tendance est partiellement vérifiée. En effet, si les hommes atteignent plus fréquemment des salaires élevés (souvent associés à des postes de direction, même si l'absence de données chiffrées nous empêche de le vérifier), les femmes, elles, sont plus nombreuses à occuper des salaires intermédiaires (probablement associés à des fonctions dites « intermédiaires »). L'objectif de mixité associé à l'évitement de la segmentation verticale repose donc également sur la condition de revalorisation du statut et du prestige des professions du social par la formation et la qualification (Peeters, 2013).



## 5. POUR ALLER PLUS LOIN

Voici une sélection de ressources pour vous permettre d'approfondir la thématique

- Buscatto, M. & Fusulier, B. (2013), *Transgresser le genre au travail: des hommes dans des domaines professionnels « féminins »*, présentation du numéro de *Recherches Sociologiques et Anthropologiques*, 44-2, p. 1-19.
- Cornet, A. (2008), *Le service social sous le regard du genre*, dans *Les Politiques Sociales*, n°1 & 2, pp. 9-28.
- Coudert, M. (2011), *Des hommes pour l'enfance!*, CERE-asbl  
<http://www.cere-asbl.be/spip.php?article162>
- De Backer, B. & Lodewick, P. (2010), *Travailleurs peu qualifiés et travailleurs à temps partiel : état des lieux et accès à la formation dans le champ de la SCP 319.02*.  
<http://bit.ly/1Wpbc8O>
- Goffinet, F. (2008), *Dimensions du genre et formation en travail social en Belgique francophone*, dans *Les Politiques Sociales*, n°1 & 2, pp. 43-51.
- Institut pour l'égalité des femmes et des hommes et al. (2014), *L'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique*, Rapport 2014. [http://igvm-iefh.belgium.be/fr/publications/de\\_loonkloof\\_tussen\\_vrouwen\\_en\\_mannen\\_in\\_belgi\\_-\\_rapp](http://igvm-iefh.belgium.be/fr/publications/de_loonkloof_tussen_vrouwen_en_mannen_in_belgi_-_rapp)
- Peeters, Jan. (2013). *Professionnalité et genre: participation des hommes et petite enfance*, dans S. Rayna & C. Bouve (Eds.), *Petite enfance et participation : une approche démocratique de l'accueil* (pp. 33-49). Toulouse, France: ERES.
- Statistics Belgium (2013), *Tendances sur le marché du travail belge 1983-2013*  
[http://statbel.fgov.be/fr/binaries/analyse-b\\_fr\\_tcm326-261813.pdf](http://statbel.fgov.be/fr/binaries/analyse-b_fr_tcm326-261813.pdf)
- Unipso (2009), *10 années d'évolution du secteur à profit social, Etude économique 2009*  
[http://www.unipso.be/IMG/pdf/10\\_annees\\_d\\_evolution\\_du\\_secteur\\_a\\_profit\\_social.pdf](http://www.unipso.be/IMG/pdf/10_annees_d_evolution_du_secteur_a_profit_social.pdf)