

**Faculté des sciences économiques,
sociales, politiques et de communication**

De femme au foyer à femme rentrante : Le cas des femmes au foyer en Belgique

Partie I : Les femmes au foyer, une histoire de navigation entre deux mondes et d'une quête d'expressivité.

Partie II : La réintégration des femmes au foyer sur le marché du travail, entre choix et contraintes.

Auteur : Laurence Jacquemin
Promoteur I : Isabelle Ferreras
Promoteur II : Anaïs Périlleux
Année académique 2018-2019
Master 60 en sciences du travail

Remerciements

Je tiens à travers ce rapport à remercier toutes les personnes ayant contribué de près ou de loin à l'élaboration de ce travail, et qui m'ont permis de mener ce projet à bien.

Au terme de ce mémoire, je tiens à adresser mes sincères remerciements à mes promotrices. Madame Anaïs Périlleux professeur en économie du travail et Madame Isabelle Ferreras professeur en sociologie du travail au sein de l'Université Catholique de Louvain.

Je remercie vivement l'ensemble de mes professeurs de l'Université Catholique de Louvain pour leur enseignement durant mon parcours.

Je remercie également l'administration de l'UCL pour leur temps ainsi que leur implication.

Et un merci tout particulier à mes amis et à Madame Anne-Joëlle Philippart, ma maman, directrice qualité au sein d'HEC ULG, pour ses conseils, et ses encouragements. Enfin, merci à Madame Colette Delcour, ma grand-mère, pour la relecture de ce travail.

Avec tout mon amour et mon admiration

A ma grand-mère, Colette Delcour

Partie 1 : Les femmes au foyer, une histoire de navigation entre deux mondes et d'une quête d'expressivité.

1	Introduction	6
2	La déconstruction d'un mythe	7
3	Aperçu historique : Un chemin vers l'émancipation des femmes	8
4	Les fondements théoriques	11
4.1	Le basculement du travail de la sphère privée vers la sphère publique	11
4.2	Le caractère expressif, public et politique du travail	13
5	Les femmes au foyer à l'heure de l'économie des services	15
5.1	Quelques chiffres	15
5.2	Le piège du temps partiel	16
5.3	Une diminution du temps de travail à l'arrivée d'un enfant	17
5.4	La déconsidération du travail domestique et ses conséquences	19
6	Mode d'expressivité des femmes au foyer	21
6.1	Les différentes activités de ces femmes au foyer	21
6.2	Une quête d'expressivité par ces femmes au foyer	23
7	Les femmes au foyer vers le statut de femme rentrante	24
8	Conclusion	25
9	Bibliographie	26

1 Introduction

Nous travaillons pour gagner notre vie, nous percevons un salaire qui nous permet de nous procurer des biens et services, là-dessus nous sommes d'accord. Mais est-ce que le travail peut être réduit à cette vision instrumentaliste ? Est-ce que cette conception ne serait pas un peu déshumanisante ? Selon Ferreras (2007), le postulat constituant le fondement même de la sociologie du travail met en avant que travailler illustre un rapport de l'ordre du sens dans la vie de l'individu, et que donc le travail constituerait la genèse d'une quête vers l'expressivité. Sachant cela, nous nous sommes intéressés à la population spécifique des femmes au foyer. Ces femmes qualifiées « d'inactives », qu'au premier abord nous pensions coincées dans leur sphère privée et épanouies à travers une simple logique de repli domestique, constitueraient en vérité une population bien plus complexe que cela (Cornet, Delhayé & Dieu, 2011). La question qui nous a guidée à travers ce travail est de comprendre comment, à l'heure actuelle, les femmes au foyer, d'une part, envisagent leur place au sein de l'espace public et d'autre part réalisent leur quête d'expressivité malgré leur statut d'inactive ? Nous pourrions d'ailleurs qualifier ces femmes comme naviguant entre ces deux sphères, privée et publique. Dans ce travail, premièrement, nous aborderons la déconstruction du mythe de la femme du foyer qui voudrait que, depuis la nuit des temps, le travail de la femme se réduise aux tâches domestiques. Deuxièmement, nous exposerons un bref aperçu historique de l'émancipation des femmes basé essentiellement sur les travaux de recherches de Marie-Elisabeth Henneau (2010). Troisièmement, nous mettrons en avant les fondements théoriques de ce travail reposant sur les travaux d'Isabelle Ferreras, en soulignant le fait que de nos jours le travail serait de nature publique, politique et fondamentalement expressive. Quatrièmement, nous aborderons les femmes au foyer à l'heure actuelle. Pour cela, nous présenterons quelques chiffres relatifs à la Belgique, ensuite nous soulignerons le piège du temps partiel ainsi que les raisons de cette diminution du temps de travail, et nous verrons les conséquences d'un tel statut. Quatrièmement, nous examinerons en profondeur la quête d'expressivité de la femme au foyer en faisant référence à une étude effectuée en Belgique en 2008 par Annie Cornet, Anne-Marie Dieu, et Christine Delhayé, mettant en lien les activités diverses qu'elles exercent ainsi que les différentes logiques d'actions qui s'y accolent. Dernièrement, nous introduirons la seconde partie de ce mémoire portant sur les « femmes rentrantes » qui sont les femmes au foyer désireuses de retourner sur le marché du travail.

2 La déconstruction d'un mythe

Le mythe de la femme au foyer est la conviction que, depuis la nuit des temps, le travail des femmes se réduirait aux tâches exécutées au sein de la sphère domestique (Battagliola, 2008). La vérité est tout autre et l'histoire du travail des femmes pourrait très largement faire l'objet d'une encyclopédie en trois tomes étant donné l'ampleur, la diversité et la multiplicité des formes du travail féminin (Voldman, 2005). Aussi, l'histoire du travail féminin n'est pas à comprendre comme une histoire linéaire, mais bien comme une histoire faite d'avancées et de retours en arrière (Battagliola, 2001) où nous avons tendance à imaginer les modes de fonctionnement de nos sociétés actuelles comme des données de nature valables de toute éternité. (Poeschl, 2003). Ainsi, cela pourrait expliquer une croyance fortement partagée, mais certainement inexacte que durant l'époque des chasseurs-cueilleurs, les hommes partaient chasser et les femmes s'occupaient des enfants au campement (Poeschl, 2003). Ou encore, aveuglés par ce mythe, nous n'avons vu que fort tard le travail effectué par les femmes dans la construction des cathédrales au Moyen-âge (Charrier, 2019). Celles-ci s'attelaient à des travaux très physiques, comme porter des pierres, brasser de la chaux, ou encore construire des échafaudages (Charrier, 2019). Ainsi, comme le souligne Gabrielle Poeschl (2003) : « L'affirmation de l'existence de différences naturelles entre les sexes, qui a succédé à l'affirmation de l'infériorité des femmes, est une construction sociale relativement récente. » Marie-Elisabeth Henneau (2010) met en lumière un point important à travers son article « L'Église catholique et les mouvements féministes : revendications de femmes belges et paroles du magistère romain ». Elle avance à quel point l'Église Catholique au lendemain de la Révolution Française a forgé des argumentations dans le but de maintenir les femmes occidentales dans un rapport de soumission aux hommes. La différence a été instrumentalisée pour construire l'infériorité. Comme le développe Anne-Joëlle Philippart (2019), cette soumission à l'homme a été construite sur base d'une anthropologie à deux vitesses, issue, dans nos contrées, de la foi chrétienne très influente pendant 2000 ans. Ainsi, les femmes y ont été considérées comme secondes dans la création, faites de l'homme pour le servir. Selon un mythe biblique ancien, elles auraient été, de plus, responsables d'une faute dont le châtement serait la condition humaine mortelle et les difficultés de la vie. Pour ces deux raisons, les femmes ont été déclarées comme devant être tenues en sujétion à l'homme. Leur rôle dans la reproduction a été un argument pour les assigner au foyer. L'Église s'est émue des conditions de vie des femmes devant cumuler travail à l'usine et tâches domestiques. Dans son opposition au travail des femmes, il semblerait que l'Église cherchait avant tout à les libérer du travail extérieur pour

qu'elles se concentrent sur leur rôle de mère et épouse voulu par Dieu. Église et société civile partageaient globalement les mêmes croyances, la frontière entre les deux étant perméable.

3 Aperçu historique : Un chemin vers l'émancipation des femmes

Dans les sociétés antérieures à la révolution industrielle, le travail était surtout exercé à domicile, en atelier ou bien en manufacture (Wailly, 2004). À cette époque, certaines femmes peu qualifiées issues des campagnes parvenaient à travailler dans les manufactures, mais celles-ci étaient surveillées de manière très stricte par un contremaître exigeant (Wailly, 2004). De plus, en France, avant l'industrialisation massive, des métiers d'indépendants étaient exercés par des femmes, donc l'activité des femmes était loin de se réduire à l'espace du foyer (Battagliola, 2008). Suite à ça, le développement industriel attire les femmes issues de la campagne vers la ville. Progressivement les manufactures se sont transformées en usines et les femmes y exécutaient des tâches qui nécessitaient de l'adresse ainsi que de l'agilité, typiquement dans le secteur du textile (Wailly, 2004).

Henneau (2010) met en avant qu'en 1831 les grandes libertés sont garanties par notre constitution, mais en optant pour un système de suffrage censitaire mettant de côté les classes laborieuses, les étrangers et les femmes. L'auteure nous parle de l'existence d'un système très inégalitaire et discriminatoire mis en forme dans le Code civil belge, ce code faisant suite au code Napoléon. De plus, des inégalités en matière de droit du travail et d'accès à l'éducation sont cautionnées par ce code, et les femmes étaient frappées d'une incapacité juridique et politique. Avec le développement du processus industriel, et donc le déplacement des lieux de production vers l'usine, l'auteure met en avant que ce nouveau modèle économique a créé une discrimination basée sur le sexe, au préjudice des femmes. Effectivement, les conditions de travail étaient telles, qu'une réglementation légale est plaidée en 1863 par Nestor Considérant concernant le travail des femmes et des enfants. Cependant, l'opinion publique de la part de la classe masculine ouvrière ainsi que des intellectuels n'était pas favorable au travail des femmes. Ils évoquaient de grandes conséquences au niveau moral, mais aussi sur le plan familial. En d'autres mots, le déplacement du travail dans de grosses structures anonymisantes précarise les femmes tout en voulant les protéger. Face à la pénibilité du travail en usine au 19ème, des lois sont prises pour réglementer leur travail. Divers mécanismes s'entrecroisent sans être décodés dans leurs réelles motivations. Se mêlent ainsi des sentiments au départ généreux, une opinion

masculine frileuse devant cette amorce d'évolution sociétale et l'Église qui voit avec méfiance ces « Ève » s'émanciper par le travail et les revenus qu'ils procurent mettant en péril toute sa construction anthropologique où l'autorité est mâle et la soumission femelle. Ensuite, en 1885, le Parti Ouvrier belge réclame une augmentation de salaires des travailleurs masculins afin de permettre aux épouses de rester au foyer (Henneau, 2010). Nous remarquons donc de leur part une volonté criante de vouloir garder la femme à l'intérieur de la sphère domestique (Henneau, 2010). La séparation entre foyer et travail a donc conduit à faire de la femme travailleuse un problème social en accentuant les différences entre les hommes et les femmes (Battagliola, 2008).

À côté de cela plusieurs revendications sociales et politiques concernant la liberté des femmes commencent à naître amorçant un long combat mené par plusieurs mouvements féministes de tendances variées (Henneau, 2010). L'auteure nous parle d'un combat passant par une possibilité d'accès à de plus en plus de professions, et de surcroît par l'acquisition de leur autonomie financière. Durant la Première guerre mondiale, elles vont peu à peu se rendre compte qu'elles peuvent s'assumer seules. Au lendemain de cette guerre, nous remarquons une lente conquête de leurs droits politiques, avec un droit de vote aux élections communales, et la possibilité d'être bourgmestre moyennant l'autorisation de leur mari. Nous observons dans les années 1920, plusieurs avancées en matière d'éducation des femmes et de droits au travail comme par exemple l'ouverture d'école d'assistantes sociales, l'admission au barreau, l'admission des femmes à l'Université de Louvain, etc. Cependant arrivant dans un contexte de crise économique, les ligues ouvrières chrétiennes se prononcent en faveur du retour au foyer des travailleuses mariées. En même temps, une femme nommée Louise de Craene-Van Duuren entame à travers la revue « la travailleuse traquée » une réflexion de fond partant du principe que le droit au travail est un droit fondamental pour tout le monde, peu importe le sexe. Ensuite, apparaît en 1948, le droit de vote complet aux femmes, en effet, elles obtiennent enfin un accès complet à l'électorat général. Malheureusement, pour beaucoup, l'image idéale de la femme est toujours attachée à celle de la ménagère, une image qui à l'époque est d'ailleurs largement partagée par la publicité. Le droit au travail des travailleuses ne fait donc pas l'unanimité (Henneau, 2010). Même si dans les années 50 la population active des femmes mariées ne cesse d'augmenter, en même temps un consensus bien établi se forme autour de la « discontinuité de l'activité professionnelle des femmes, solution à la nécessité de la conciliation des rôles fortement encouragée... » (Battagliola, 2003). Cette discontinuité du travail féminin ainsi que le concept de mère au foyer seraient donc le fruit d'une construction sociale (Battagliola, 2003).

Pourtant, cette construction se dissout un peu lors de la pénurie de main-d'œuvre après la Seconde guerre mondiale. En effet, les générations nées dans les années 50 et rentrant sur le marché du travail dans les années 70, nous remarquons à ce moment-là une montée du taux d'activité féminin (Battagliola, 2003). Nous rentrons progressivement dans un modèle à deux shifts pour certaines femmes, l'activité professionnelle d'un côté et l'activité familiale de l'autre (Battagliola, 2003). Cependant, selon Henneau (2010) les emplois considérés comme convenables pour les femmes, c'est-à-dire en lien avec leur « nature » d'épouse et de mère, sont souvent plus précaires, ne nécessitant aucune formation, et n'offrant, dès lors aucune perspective d'avenir. En 1956, un slogan célèbre est énoncé par la FGTB et la CSC qui est « à travail égal, salaire égal ». Ce slogan sera ensuite repris par les grévistes de la FN en 1966, ce mouvement représentera dès lors une pièce centrale dans l'histoire de l'émancipation des femmes en Belgique. La FGTB fin des années 1960, proclamera « la charte des droits de la femme au travail » en revendiquant le droit au travail des femmes, une sécurité d'emploi de la femme enceinte, la création de crèches et une égalité dans le domaine de la sécurité sociale. Enfin, dans les années 70, des mesures législatives traversant toute l'Europe sont mises en avant afin de garantir l'égalité des sexes dans les sphères aussi bien privées que publiques (Henneau, 2010). Peut-être est-ce la laïcisation de la société qui aurait permis ces avancées ?

4 Les fondements théoriques

Après cet aperçu historique, et afin d'aborder pleinement la quête d'expressivité de la femme au foyer à l'intérieur de notre société actuelle, il est tout d'abord important d'en exposer les fondements théoriques. Ceux-ci étant le résultat des recherches menées par Isabelle Ferreras (2007) sociologue et politologue. Le produit de ses recherches étant proposé entre autres au travers d'un livre intitulé « Critique politique du travail ». La thèse exposée dans cet ouvrage met en avant que l'expérience de travail à l'heure de l'économie des services est avant tout de nature expressive, publique et politique. En premier lieu, nous allons présenter à l'aide de trois étapes majeures, ce que nomme Isabelle Ferreras : l'histoire d'émancipation du travail de la sphère privée vers la sphère publique. En second lieu, nous verrons les raisons pour lesquelles l'auteure considère le travail comme étant expressif, public ainsi que de nature politique.

4.1 Le basculement du travail de la sphère privée vers la sphère publique

Isabelle Ferreras nous propose une manière de repenser le travail. Ce livre nous amène à nous pencher sur le fait que l'histoire des sociétés occidentales, libérales, capitalistes et industrielles peut être examinée de la manière suivante : L'histoire d'une lutte pour l'émancipation du travail de la sphère privée vers la sphère publique. Selon l'auteure, c'est une histoire qui se déroule en trois temps majeurs.

Premièrement, vers la fin du XVIIIe siècle et début du XIXe siècle, nous constatons une entrée en masse des travailleurs dans les usines, cette étape trouvant son origine au commencement de la révolution industrielle. Le travail s'émancipe donc petit à petit de la sphère privée et donne lieu à la naissance des masses ouvrières prolétaires, ces personnes qui auparavant étaient occupées dans les campagnes. Lors de cette révolution, travailler devient dès lors un ticket d'entrée dans l'espace public, le résultat de cette étape est donc une transformation sociale majeure. Avant cela, le travail était surtout inclus dans la sphère privée, il était donc de nature domestique. Celui-ci qui autrefois était soumis aux règles de la maison, effectivement, le mot économie, lorsque nous prenons son étymologie grecque, renvoie à Oikonomia qui signifie « gestion de la maison ». Nous constatons, dès lors, à cette époque, un déplacement spatial du travail de la sphère privée vers la sphère publique.

Deuxièmement, au XX^e siècle, l'auteure nous parle d'une mise en valeur du travail comme « vecteur de la citoyenneté sociale ». Ferreras (2007) perçoit le travail à ce moment précis comme « opérateur de la participation à la sphère publique ». Par exemple, à cette époque, à la une des journaux, s'exposaient fréquemment des questions qui concernaient le travail. De plus, nous commençons également à créer un droit du travail qui au fur et à mesure va devenir de plus en plus épais et riche. Le droit du travail s'émancipe donc petit à petit du droit privé, en devenant un droit collectif et non plus individuel. Une réglementation sur les salaires, sur la durée du travail ou encore sur les congés payés commence à naître. Nous voyons également apparaître une mobilisation des mouvements syndicaux ouvriers. Le travail devient donc à ce jour le lieu central de l'action politique. Ces organisations syndicales à l'intérieur de la sphère publique se transforment petit à petit en de véritables acteurs collectifs. Travailler c'est dorénavant le lieu de la citoyenneté.

Troisièmement, au XXI^e siècle, Ferreras met en lumière une émancipation concrète du travail vers la sphère publique. D'après l'auteure, aujourd'hui, à l'heure de ce que nous pouvons appeler l'économie des services, ce changement met en avant une lutte pour la reconnaissance de la nature publique, mais aussi politique du travail. Nous quittons peu à peu le modèle industriel, remplacé par un changement faisant suite au premier choc pétrolier. Cette nouvelle époque marque de l'apparition de métiers à temps partiel, de contrats atypiques tels que des contrats à durée déterminée, etc. En effet, nous abandonnons petit à petit les trente glorieuses, ce temps où l'homme mâle représentait la figure centrale d'un modèle fordiste bien établi entre 1945 et 1973 (Ferreras, 2012). En effet, dans une économie de services, se loge l'intuition critique de la justice démocratique. Pour reprendre les paroles d'Isabelle Ferreras : « la critique politique du travail, c'est le fait que dans cette expérience, se loge une intuition critique de la justice démocratique qui est la conséquence du fait que le travail est une expérience politique. C'est-à-dire une mobilisation du juste ou de l'injuste en référence à l'inscription de l'individu dans le collectif ». Le travail est donc en tant qu'activité sociale, de nature publique, politique et expressive.

4.2 Le caractère expressif, public et politique du travail

« La société des services donne un sens politique au travail » d'après Isabelle Ferreras. Afin d'aborder pleinement la question des femmes au foyer dans notre société, il est indispensable de comprendre la nature du travail aujourd'hui. Nous ne sommes plus dans une société industrielle, nous avons vécu un changement majeur, passant d'une société industrielle à une société des services.

Le travail prend place à l'intérieur de cette sphère publique, cette nature comporte deux caractéristiques essentielles. Tout d'abord, c'est un modèle productif, nous sommes devenus peu à peu une économie des services, où aujourd'hui, plus de 80% de l'emploi est exercé à l'intérieur de ce secteur (Ferreras, 2018). Ensuite, nous allons passer à un travail défini comme isolé, à un travail où le client est sans arrêt présent dans le milieu de travail. Nous ne pouvons plus, dès lors, nier cette présence qui nous titille constamment.

Le travail est une expérience politique, c'est-à-dire ? Dans nos démocraties occidentales, nous sommes guidés par « un régime d'interaction civique démocratique » régime soulignant le fait que nous sommes tous égaux en dignité et en droits. Ce régime porte en lui des attentes particulières, des attentes à la justice démocratique, celles-ci guident les membres de cet espace public. Le non-respect à cette convention à l'intérieur d'un collectif pourrait mener à un sentiment d'injustice. L'expérience du travail mobiliserait les conceptions du juste ou de l'injuste en référence à l'inscription de l'individu dans le collectif. D'une part par le fait que l'individu à travers l'expérience de travail doit sans cesse se positionner dans et vis-à-vis des collectifs de travail. D'autre part, l'individu mobilise à travers cette expérience de travail ses propres conceptions du juste et de l'injuste. « Est-ce que ce client à qui je m'adresse, n'est pas en train de violer ma dignité ? » ou encore « Comment suis-je supposé face à cela ? » Autant de questions qui animent les travailleurs aujourd'hui, à l'heure de la société des services.

Le travail est de nature expressive, pour en comprendre le sens, il est essentiel d'aborder dans un premier temps la signification de la dimension instrumentale du travail. À travers, une vision instrumentaliste, qui est une vision purement et rationnellement économique, le travail se réduirait à une simple équation. C'est-à-dire qui fait quoi et à quel prix ? Le travail ne serait

alors qu'un simple instrument nous permettant de vivre, en d'autres mots, le travail ne représenterait qu'un revenu, un moyen de vivre. Cette équation ne prend pas du tout en compte que travailler relève également de l'ordre du rapport de sens, elle est pauvre et sans saveur. Cependant la sociologie du travail nous permet de mettre en exergue la dimension expressive du travail. Pour reprendre les mots d'Isabelle Ferreras : « travailler c'est être inclus dans le tissu social, c'est se sentir utile à la société à l'entreprise, c'est être également autonome, être capable de mener sa propre vie, et enfin c'est accomplir quelque chose d'intéressant ». Ainsi, les individus construisent un sens lié au travail qui ne sera jamais réductible à sa dimension instrumentale. C'est ce qui rend le monde du travail à la fois complexe, mais tellement riche. À l'intérieur d'une société de service, le travailleur recherche toutes ces dimensions en aspirant à être quelqu'un d'épanoui par le travail. Afin d'apporter de la consistance à ce propos, et de confirmer l'existence d'une dimension expressive au travail, nous allons évoquer plusieurs exemples. Isabelle Ferreras (2007) met en avant la question de la loterie et celle du chômage voire du départ à la retraite. Premièrement, des résultats d'enquêtes menées par Harpaz fin du XX^e siècle sur la question de la loterie sont exposés. En effet, une simple question a été posée : « *Imaginez que vous avez gagné à la loterie ou hérité d'une importante somme d'argent, et que vous pouvez dès lors vivre confortablement le reste de votre vie sans travailler. Pensez-vous que vous continueriez à travailler malgré tout ?* » 80% des répondants à cette enquête déclarent vouloir continuer à travailler. Deuxièmement, Harpaz nous parle de l'expérience du chômage ou encore de la retraite, et que ces événements provoquent chez les personnes des sentiments négatifs tels que le manque d'utilité, de reconnaissance ou encore le sentiment d'une perte de l'identité. Ainsi, outre la perte de revenu, qui se jouerait à travers une dimension instrumentale, il y a donc bien plus à perdre lorsqu'une personne passe de l'activité à l'inactivité.

5 Les femmes au foyer à l'heure de l'économie des services

5.1 Quelques chiffres

Le taux d'emploi des femmes a évolué sur quelques décennies (Waeyaert, 2013). Il s'est élevé de plus de 12% ces 20 dernières années, passant de 49,2% en 1995 à 61,3 % en 2013 (Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, 2015). Ensuite, en Belgique, près de 44% des femmes salariées travaillent à temps partiel contre 11,13 % des hommes (Statbel, 2018). Pour énoncer les deux raisons principales du temps partiel effectué par les femmes, et en sachant que le choix le plus courant se porte sur un 4/ 5, nous avons en premier lieu, les motifs d'ordre personnels, familiaux et de garde d'enfants, et en second lieu, l'emploi voulu n'est proposé qu'à temps partiel (Statbel, 2018). Selon Statbel en 2018, 170.000 des 1.156.000 travailleurs à temps partiel souhaitent travailler davantage. Ensuite, concernant le travail à domicile qui est en plein essor (Waeyaert, 2013), près d'1/4 de la population occupée travaille parfois ou régulièrement à la maison et essentiellement effectué par des femmes (Statbel, 2018). De plus, l'évolution du taux d'emploi féminin est surtout visible dans le secteur tertiaire comprenant près de 850.000 femmes ainsi que dans le secteur quaternaire (non-marchand) qui en comprend près de 1.000.000 (Waeyaert, 2013). À côté de cela, même si la population possède un niveau d'éducation de plus en plus élevé (Waeyaert, 2013), il faut encore distinguer deux catégories de femmes sur le marché de l'emploi. Le taux d'emploi des femmes à faible niveau d'instruction et le taux d'emploi des femmes avec un niveau d'instruction moyen ou élevé. Ainsi, en 2013, près de 30% des femmes âgées de 15 à 64 ans avec un niveau d'éducation faible travaillaient alors que chez les femmes avec un niveau d'éducation moyen ou élevé, ce pourcentage s'élevait à presque à 80% (Waeyaert, 2013). Quant au niveau du taux d'emploi des hommes, celui-ci est resté plus ou moins stable ces dernières décennies (Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, 2015). Enfin, même si en Belgique, depuis 1983 le travail s'est fortement féminisé (Waeyaert, 2013), le pourcentage de femmes au foyer reste très élevé comparé à celui des hommes au foyer. Bien que leur nombre tende à diminuer, il reste néanmoins conséquent. En 2016, la Belgique comptait 413.000 femmes au foyer contre 17.000 hommes au foyer (Statbel, 2017). Effectivement, de nos jours, nous comptons 32 femmes au foyer pour 1 homme au foyer (Van Hove, 2011).

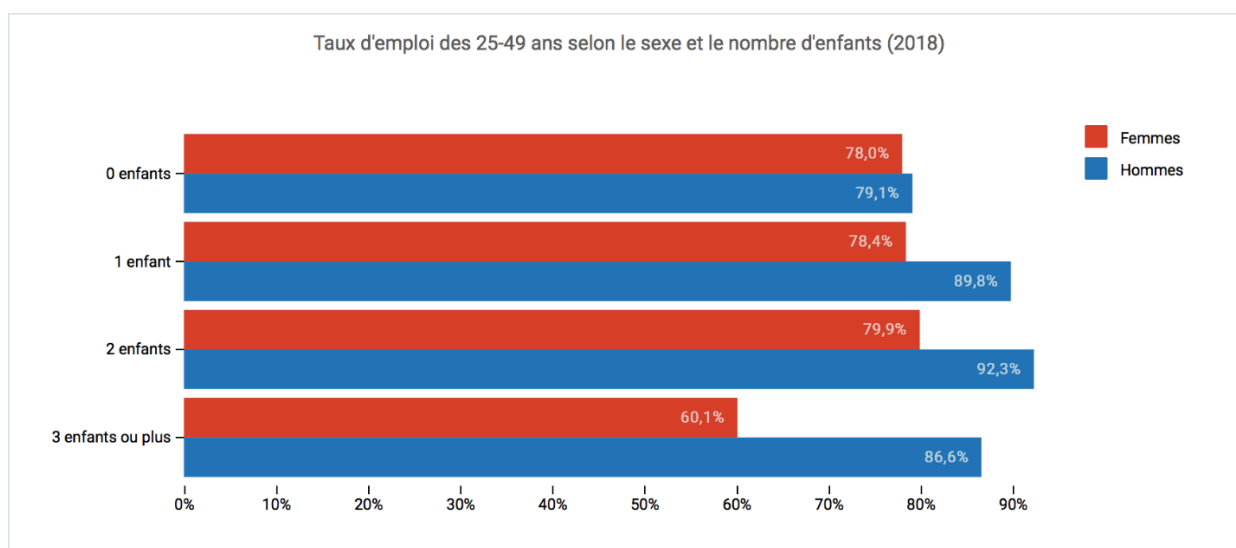
5.2 Le piège du temps partiel

Comme avancé précédemment, le temps partiel est un régime pratiqué essentiellement par les femmes pour des motifs d'ordre personnels et familiaux. Par conséquent, selon l'institut pour l'égalité des femmes et des hommes (2013), le choix par les femmes du temps partiel est souvent lié à un problème de conciliation vie privée et vie professionnelle, alors que concernant les hommes, ce choix leur permet dans la plupart des cas de cumuler une autre activité professionnelle sur le côté. Bien qu'aujourd'hui, aider les femmes ainsi que les hommes à mieux agencer leurs choix entre vie privée et professionnelle c'est au cœur de la politique européenne (Bunel, 2009), il s'avère que le temps partiel pourrait être un piège. Le but étant de lutter contre cette image qui prétend considérer que le travail domestique doit être essentiellement exécuté par les femmes dans la sphère privée, et que le travail à l'intérieur de la sphère publique, économique doit être exécuté par les hommes (Bunel, 2009). Dans ce même contexte, même si le temps partiel est perçu comme une opportunité de conciliation entre vie professionnelle et vie privée, cette « rhétorique de la conciliation » est dénoncée par Esteban Martinez, professeur de sociologie à l'ULB (Martinez, 2010). Nous pouvons avancer que certaines formes de travail à temps partiel maintiennent les femmes dans des emplois précaires qui sont parfois plus proches du chômage que d'un emploi durable (Cardelli, 2017). Ce régime de travail spécifique présente malheureusement de nombreuses conséquences, celles-ci étant souvent méconnues. Premièrement, il présente un risque plus élevé de se retrouver au chômage, d'obtenir une pension plus faible, et donc de perdre une partie de leurs droits sociaux (Cardelli, 2017). Deuxièmement, selon l'institut pour l'égalité des femmes et des hommes (2013) nous informe d'un risque sur le salaire. Car une femme exerçant une activité en temps partiel, proportionnellement celle-ci gagne souvent 13% de moins qu'une femme travaillant à temps plein. Troisièmement, selon Auquier¹ en 2019, les travailleurs à temps partiel ont souvent moins accès aux formations ainsi qu'aux diverses promotions. Pour toutes ces raisons, le temps partiel qui permet de mieux concilier vie privée et vie professionnelle peut être considéré comme un piège.

¹ Bauduin Auquier & Luc Denayer Cours magistral : Aspects salariaux au travail, Université Catholique de Louvain, 2018-2019

5.3 Une diminution du temps de travail à l'arrivée d'un enfant

L'image de la femme qui a pour devoir l'accomplissant des tâches domestiques telles que l'éducation des enfants et les travaux ménagers est-elle encore dans l'esprit de notre société ? En Belgique, nous remarquons une nette diminution du taux d'emploi des femmes comme étant fonction du nombre d'enfants au sein du foyer (Statbel, 2018). Ou encore, en France, la réalité n'est pas différente, il s'avère que 26% des femmes arrêtent leur activité suite à la naissance d'un enfant (Bunel, 2009). Aussi, les femmes ayant de jeunes enfants optent le plus souvent soit pour un travail à temps partiel ou alors pour un arrêt temporaire de leur activité (Bunel, 2009). L'arrivée d'un enfant affecte donc d'autant plus la situation professionnelle des femmes que celle des hommes.



Graphique : Statbel (2018)

Notre conviction est de mettre en avant que notre société ne s'est pas adaptée correctement à la montée de l'activité féminine salariée qui s'est produite dans les 70, ou encore comme l'appelle Dominique Méda (2008), à cette révolution silencieuse. Les femmes sont donc rentrées progressivement sur le marché du travail, en touchant donc peu à peu à cet espace public sans qu'un réel processus d'adaptation ne soit mis en place (Méda, 2008). En effet, au sein de la famille, la répartition des rôles est encore largement liée au sexe (Cornet, Delhaye & Dieu, 2011) et débouche sur une répartition inégale des charges domestiques et familiales au sein du couple au moment de la naissance d'un enfant (Méda, 2008). L'arrivée d'un enfant constitue donc le déclencheur d'un système où le travail de la femme serait vu comme

secondaire par rapport à celui du travailleur masculin (Méda, 2008). Cela engendrant des inégalités professionnelles entre les hommes et les femmes (Méda, 2008). Des inégalités dues par exemple, au piège du temps partiel comme expliqué ci-dessus.

Travailler ou non afin d'assumer les charges domestiques et éducatives des enfants, ce choix pèse pratiquement sur les seules épaules de la gente féminine (Méda, 2008). Il s'agit donc pour elles d'établir un calcul d'opportunité concernant leur maintien sur le marché du travail (Cornet et al., 2011). En d'autres mots, les difficultés de conciliation entre vie privée et vie professionnelle sont la plupart du temps le problème des femmes. Encore aujourd'hui, les enquêtes budget-temps mettent en exergue le fait que les femmes sont en charge des activités domestiques, mais également des activités éducatives (Cornet et al., 2011). Ce qui montre une difficulté criante pour les femmes de rentrer pleinement sur le marché du travail, car ces difficultés de conciliation entre vie privée et vie professionnelle resteraient le facteur principal de retrait pour ces femmes du marché du travail (Cornet et al., 2011). Comme cité précédemment, il est à distinguer deux types de femmes. Premièrement, nous constatons que les femmes peu diplômées sont les plus nombreuses à se retirer du marché du travail (Cornet et al., 2011), car celles-ci possèdent souvent un revenu moins élevé que leur conjoint. Deuxièmement, les femmes diplômées se retirent également du marché du travail, même si ces dernières sont moins nombreuses (Cornet et al., 2011). Ainsi, la question concernant l'écart salarial entre les hommes et les femmes est effectivement importante. C'est-à-dire qu'en moyenne, en Belgique, statistiquement, en prenant en compte l'ensemble des secteurs, une femme gagne 10% de moins que son homologue masculin par heure de travail (Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, 2015). À noter qu'à l'intérieur d'une même catégorie professionnelle, au plus le nombre de femmes est élevé parmi les travailleurs, au plus les salaires de cet ensemble de travailleurs seront faibles. (Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, 2015). Au sein d'un ménage, lorsqu'il s'agit de diminuer ou de même supprimer un salaire, la plupart du temps le couple choisira celui qui est économiquement le choix le plus rationnel (Jadoul, 2018). Effectivement, l'emploi féminin est d'autant plus occasionnel que le revenu procuré par l'épouse est inférieur à celui dont dispose l'époux (Cornet et al., 2011). Dans le cas, où le revenu de la femme excède celui de l'homme au sein du couple, l'argument économique pourrait renverser la perspective. Laura Merla (2007) à travers son article « Masculinité et paternité à l'écart du monde du travail : le cas des pères au foyer en Belgique » confirme la tendance qu'ont certains pères d'arrêter leur activité professionnelle, au regard de leur revenu inférieur à celui de leur conjointe. Cependant, selon Dominique Maison (2007), le retrait des femmes du marché du travail ne s'explique pas de manière unifactorielle, c'est-à-

dire par le seul argument financier. Nous faisons face également comme cité plus haut, à une vision et une image particulière de la mère comme étant importante pour le bien-être familial, mais aussi à ces femmes devant répondre à des conditions qui leur seraient défavorables sur le marché du travail (Maison, 2007).

5.4 La déconsidération du travail domestique et ses conséquences

Nous ne sommes plus dans une société où le travail de femme au foyer est reconnu comme tel, ce statut s'est progressivement dégradé, il est donc de moins en moins considéré (Cornet, Delhaye & Dieu, 2010). Il est, dès lors considéré comme déviant par rapport à la norme actuelle (Maison, 2007). De plus, cet état porte en lui de nombreuses conséquences qui ne sont pas négligeables. Comme nous l'avons souligné plus haut, il y a tellement plus à perdre qu'un simple revenu en passant de l'activité à l'inactivité.

Premièrement, d'après Chantal Nicole-Drancourt (1989) : « la production domestique n'inscrit plus socialement » et donc se retirer du marché du travail porte de nombreuses conséquences surtout en termes d'identité et de statut (Cornet et al., 2010). Alors, qu'au milieu du XXe siècle, même lorsque les femmes exerçaient une activité professionnelle, celles-ci se définissaient avant tout grâce à leur travail domestique (Merla, 2007). Mais cette image a été fortement critiquée par les mouvements féministes afin de modifier ce modèle largement établi. Aujourd'hui, nous constatons de la part des femmes, une occupation simultanée de l'espace privé et de l'espace public (Merla, 2007). Tout d'abord, dans notre société actuelle, les personnes ont tendance à se définir grâce à leur statut professionnel en nommant leur métier (Cornet et al., 2010). Comme le soutiennent Baudelot et Gollac (2003) à travers leur ouvrage « Travailler pour être heureux ? », nous deviendrons même une sorte d'extension de notre métier. Ensuite, comme a avancé Ferreras (2007) : « Malgré la situation de chômage et d'insécurité d'emploi qui s'est progressivement installée depuis les années 1970 sur les marchés du travail en Europe occidentale, ou en partie à cause d'elle, les enquêtes sur les valeurs montrent comme le travail reste, voire est devenu, comme écrit Sainsaulieu, 'la plus importante machine à produire de l'identité sociale, loin devant le quartier, la famille, les lois, les études' ». Aussi, diverses études ont mis en exergue à quel point la privation de travail entraînait une déstabilisation identitaire ainsi qu'une perte d'estime de soi (Merla, 2007). En d'autres mots, l'activité extérieure en dehors du gain d'argent, c'est également être inclus, tel un vecteur d'identité sociale (Maison, 2007). Le travail nous permet d'être utiles pour les autres, et en

retour nous permet d'être reconnus pour cette utilité. Il représente le pilier central de notre société (Maison, 2007). Elles souffrent donc pour la plupart d'un manque cruel de reconnaissance de la part non seulement de leur famille, mais aussi de la société (Cornet et al., 2010). Cependant, Dominique Maison (2007), nous apprend que c'est par le travail domestique que certaines femmes au foyer trouveraient une réelle utilité. Car leur travail au sein du foyer leur permettrait, de rendre optimal leur conjoint sur le marché du travail (Maison, 2007). Elles vont donc essayer de combler ce manque d'utilité et de reconnaissance en optimisant leur force de travail à l'intérieur du foyer afin de laisser l'opportunité à leur conjoint ainsi qu'à leurs enfants de s'épanouir. Ce processus mettrait en avant une utilité sociale vécue par procuration.

Deuxièmement, les femmes au foyer sont qualifiées comme inactives, mais revenons un moment sur le mot « inactive ». Ce terme renvoie à une connotation malheureusement péjorative, celle-ci étant souvent associée à la paresse ou encore à l'oisiveté (Maison, 2007). Mais n'est-ce pas une aberration de considérer les femmes au foyer comme inactives ? Elles sont classées à l'intérieur de la même catégorie que les retraités ou encore que les étudiants (Maison, 2007). D'un point de vue économique, cela pourrait être justifié, mais d'un point de vue sociologique, c'est une absurdité profonde, au vu de la connotation négative qui peut ressortir du mot « inactivité ». Nous pensons qu'il faudrait éventuellement renommer ces femmes au foyer, qui sont des travailleuses sans statut. Aussi, nous avançons également qu'il ne faudrait surtout pas leur donner un salaire, ce qui pourrait être considéré comme un leurre.

Troisièmement, c'est la dimension instrumentale qui est abordée, car elle ne peut pas être mise de côté. Ces femmes au foyer sont dépendantes financièrement de leur conjoint, un divorce dans ce cas précis pourrait engendrer de grosses difficultés de pouvoir pleinement s'assumer toute seule. Elles n'ont pas accès au chômage ni à un plan de pension correct en raison de leurs années d'inactivité (Cornet et al., 2010). Par ailleurs, il serait raisonnable de penser que le faible taux de divorces avant l'entrée des femmes sur le marché du travail était en partie liée à ce statut précaire de la femme, qui ne disposait ni de revenu, ni de métier.

6 Mode d'expressivité des femmes au foyer

Selon une étude effectuée en 2008 par Annie Cornet, Anne-Marie Dieu, et Christine Delhay, où les résultats sont exposés à travers un article intitulé « comprendre les femmes au foyer, des intermittentes du travail », les femmes au foyer interrogées se considéraient comme très actives. Lors de cette enquête, elles se sont intéressées aux femmes qui s'étaient retirées du marché du travail pendant au moins deux ans pour des raisons familiales, et qui essayaient de le réintégrer ou qui y étaient déjà arrivées. Elles ont interrogé au total 92 femmes à l'aide d'entretiens individuels ainsi que des focus groups. Nous ne pouvons pas étendre ces résultats à toute la population des femmes au foyer en Belgique, mais les résultats amenés par cette étude nous permettent d'avancer que cette population est loin d'être coupée du monde extérieur.

6.1 Les différentes activités de ces femmes au foyer

Premièrement, l'ampleur de la charge domestique des femmes au foyer n'est pas à négliger. Cela comprend les tâches telles que l'entretien du linge, cuisiner les repas, ramener les courses, entretenir la maison, etc auxquelles se cumulent les tâches parentales telles que l'éducation des enfants, les jeux, les soins aux enfants, etc (Cornet et al., 2011). Mais, force est de constater que les femmes au foyer cumulent la pénibilité de la réalisation de travaux manuels, à l'absence de rémunération. Ces tâches ne rentrent donc pas dans la comptabilité nationale de notre pays (Cornet et al., 2011). Ce qui renvoie à nouveau à l'opinion négative que nous pouvons avoir concernant le statut de femme au foyer et leur qualification d'improductive et d'inactive. Bien que les mentalités évoluent, le travail de production domestique reste pour rappel, peu valorisé socialement (Cornet et al., 2011).

Deuxièmement, nous remarquons à côté de cela que cette population bien spécifique développe des activités externes (Dieu, 2010). Les auteures mettent en lumière la diversité des rapports que les femmes au foyer entretiennent avec le travail. Elles qualifient ce rapport comme d'un « rapport en pointillé au travail ». En effet, elles développent durant ce temps de vie au foyer, des activités productives, et créatives sortant bien entendu de la sphère familiale et domestique. En d'autres mots, elles avancent que les représentations que nous pourrions avoir sur l'emploi du temps des femmes qualifiées « d'inactives » est bien plus complexe que nous pourrions le penser. Les différentes activités mentionnées lors des entretiens sont le

travail non déclaré occasionnel, des allers-retours sur le marché du travail déclaré, des activités de bénévolat, de la création artistique ainsi que des formations diverses dans une optique de lien continu avec le marché de l'emploi.

Tout d'abord, nous distinguons deux catégories d'activités bénévoles. En premier lieu celle de type informel et de proximité comme apporter de l'aide aux femmes qui travaillent, au voisinage, à des personnes plus âgées ou bien à des personnes malades... (Dieu, 2010). Elles donnent également de leur temps à des structures liées à la vie de leurs enfants. À l'école, lors d'excursions scolaires, de la garderie, ... (Dieu, 2010). En second lieu, celle de type plus formel, comme l'engagement humanitaire, l'animation de maison de quartier ou encore l'engagement politique. Cette dernière catégorie sera plutôt exécutée par des femmes majoritairement qualifiées (Dieu, 2010).

Ensuite, des activités rémunérées occasionnelles, comme l'accueil d'enfants, technicienne de surface, quelques heures non déclarées dans le secteur Horeca, la vente d'objets artistiques, ou encore de pâtisserie... (Cornet et al., 2011). D'autres organisent des stages à leur domicile durant les vacances scolaires, ou donnent des cours particuliers à des enfants pendant l'année scolaire (Dieu, 2010). De plus, certaines femmes essayent également de remettre un pied formel sur le marché du travail, mais malheureusement les problèmes de précarité d'emploi et de conciliation vie privée et vie professionnelle sont présentes. Cela engendre un retrait assez rapide du marché au vu de toutes ces difficultés dont elles sont victimes (Dieu, 2010).

Aussi, certaines femmes au foyer suivent des formations courtes ou bien qui s'étalent sur une plus longue période. Néanmoins ces formations nécessitent un réel soutien familial, car celles-ci demandent du temps et de l'engagement (Dieu, 2010).

Enfin, certaines s'adonnent à la création artistique telle que la fabrication de bijoux, de la peinture, du jardinage, etc (Dieu, 2010). Ces activités peuvent donner lieu à des expositions ou des ventes. À côté de cela, elles se définissent malgré tout comme une femme au foyer avant d'être une artiste. Nous pourrions nous demander si un homme dans la même situation ne se définirait pas avant tout comme artiste (Dieu, 2010). Mais cette question relève davantage des études de questions de genre.

En d'autres mots, ces femmes sont loin d'être inactives, elles naviguent entre la sphère privée et la sphère para-professionnelle comme l'appelle Anne-Marie Dieu (2010). Nous pourrions qualifier ces femmes comme prises entre deux mondes où les frontières entre les deux sont

effectivement très poreuses (Dieu, 2010). À travers ces activités sortant de la production domestique, nous pouvons poser l'hypothèse que ces femmes rechercheraient un moyen de sortir de l'espace privé afin de réintégrer le marché du travail. Que tout cela serait une quête vers l'expression de leur utilité sociale, une recherche de reconnaissance de leur utilité. Comme le soutient Isabelle Ferreras (2007), travailler c'est être inclus dans le tissu social, c'est se sentir utile à la société/entreprise, c'est être autonome, c'est être capable de mener sa propre vie, et c'est accomplir quelque chose d'intéressant. Cette série d'activités sortant de la sphère familiale leur procurerait donc une gratification sociale, psychologique et symbolique (Cornet et al., 2011). Parce que, rappelons-nous que dans notre société actuelle « la production domestique n'inscrit plus socialement » (Chantal Nicole-Drancourt, 1989). Ces femmes au foyer cherchent un sens, une utilité, une reconnaissance sociale. Parallèlement à cela, la dimension instrumentale n'est pas à négliger au vu de la nature de certaines activités, c'est-à-dire de nature lucrative, mais ces tâches ne seront jamais réductibles à cette seule dimension.

6.2 Une quête d'expressivité par ces femmes au foyer

Selon les auteures de l'enquête, il existerait plusieurs logiques d'actions à travers ces activités qui mettent en lumière l'importance de la dimension expressive du travail. Pour ces femmes, une simple logique de « repli domestique » ne sera jamais suffisante à leurs yeux (Cornet et al., 2011).

Tout d'abord, « une logique d'action de recherche d'utilité sociale au-delà du foyer » (Cornet et al., 2011). Cela représente une manière de raisonner qui révèle un besoin de se rendre utile à la société, pour ensuite que cette société leur renvoie une certaine reconnaissance en retour. Cette logique est développée à travers diverses actions comme le bénévolat, la création artistique, ou encore le travail occasionnel (Cornet et al., 2011). Elles cherchent à se créer une identité autre que celle de femme au foyer, une identité reconnue socialement (Dieu, 2010). Ensuite, « une logique d'action de recherche de liens sociaux et d'ouverture externe » (Cornet et al., 2011). Le statut de femme au foyer pourrait avoir tendance à couper ces femmes du monde extérieur. Or travailler c'est également être inclus dans le tissu social (Ferreras, 2007) et créer ainsi des liens sociaux. Concernant les femmes au foyer, cette création de liens se ferait à travers le bénévolat, des activités de type semi-professionnelle (Déclaré ou non déclaré), ou encore via des formations (Cornet et al., 2011). Toutes ces activités leur apportent leur lot d'ouverture sur le monde extérieur en développant un réseau non négligeable (Dieu,

2010). Enfin, « une logique d'action du plaisir personnel, de la réalisation de soi » (Cornet et al., 2011). Cette recherche d'épanouissement personnel se déploierait à travers le bénévolat, dans l'engagement politique, dans des formations continues, mais également dans la création artistique (Cornet et al., 2011).

7 Les femmes au foyer vers le statut de femme rentrante

Posséder le statut de « femme au foyer » entraîne pour certaines une volonté de vouloir en changer. En effet, il existe une sous-catégorie parmi cette population qui est les « femmes rentrantes ». Cette notion est associée aux femmes au foyer souvent âgées de 25 à 49 ans qui après plusieurs années d'inactivité décident de réintégrer le marché de l'emploi (Observatoire bruxellois de l'Emploi, 2014). Comme nous l'avons vu, ces femmes dites au foyer n'appartiennent totalement ni à la sphère domestique ni à la sphère publique. Elles naviguent entre les deux constamment, avec des allées-retour sur le marché du travail, du travail non déclaré, du bénévolat formel ou informel, des formations ou encore de la création artistique. Elles pourraient être considérées comme des équilibristes chavirant d'un monde à l'autre ou encore d'un statut à l'autre. Être femme au foyer, ce n'est certainement pas être coupé du monde du travail (Cornet et al., 2011). Effectivement, à travers ces activités externes, elles déploieraient également « une logique de formation professionnelle et de lien continu avec le marché de l'emploi » (Cornet et al., 2011). De fait, bien avant de prendre la décision de retourner véritablement sur le marché de l'emploi, et donc d'entamer un processus de retour pro actif, il se jouerait une logique parfois même inconsciente de maintenir des liens avec le marché du travail (Cornet et al., 2011). Il serait intéressant d'analyser d'un côté les mécanismes et processus que certaines femmes mettent en place afin de pouvoir réintégrer le marché du travail. D'un autre côté, comment est-ce que les entreprises prennent leurs décisions face à cette population spécifique ? Ces deux dimensions seront examinées à travers la seconde partie de ce travail, analysée du point de vue de l'offre, mais également de la demande.

8 Conclusion

Il ressort de l'étude effectuée par Beaudelot et Gollac (2003) sur le *bonheur au travail*, que les sources de satisfaction sont assez semblables entre d'une part les travailleurs à travers leur profession, et d'autre part les femmes au foyer à travers leurs activités externes déployées à temps très partiel. En d'autres mots, par leurs activités externes, la quête de sens des femmes au foyer se rapproche de celle d'un acteur actif sur le marché de l'emploi (Cornet et al., 2011). Ainsi notre monde d'aujourd'hui, n'est plus le monde d'hier, et ne sera pas le monde de demain. Si autrefois au cœur du modèle fordiste, la femme au foyer pouvait représenter la norme, cela est désormais bien dépassé. En effet, aujourd'hui, ce statut est de moins en moins considéré socialement, nous faisons tout de même face à un rapport de 32 femmes au foyer pour un homme et nous constatons que ces dernières sont loin de se satisfaire d'un simple repli domestique. Nous pouvons avancer qu'il se jouerait en elles une volonté intense de quête vers cette expressivité en plus d'une quête d'autonomie financière pour certaines. Effectivement les enjeux expressifs se jouant à travers le travail sont tellement forts que les femmes au foyer ne peuvent pas en être coupées. C'est-à-dire que les diverses logiques d'action sous-jacentes à leurs activités exercées en dehors du foyer peuvent être étroitement liées aux différentes dimensions du caractère expressif du travail présenté par Ferreras. Aujourd'hui, tout en dépassant les limites de la simple question du revenu, il est en effet question pour elles de trouver une reconnaissance leur amenant un sentiment immense d'utilité sociale, d'épanouissement et d'ouverture vers le monde extérieur. Autrement dit, ces activités pourraient être perçues comme un accès à cela, c'est-à-dire à un moyen d'accomplissement en passant par la reconnaissance de leur utilité, ensuite un moyen d'expression de soi et de création de liens sociaux fondamentaux. Maintenant, le jour où tout cela ne sera plus suffisant à leurs yeux, la question est de savoir comment ces femmes pourront elles réussir à se réintégrer correctement sur le marché du travail ?

9 Bibliographie

- Battagliola, F. (2001). Le travail des femmes, une paradoxale émancipation. *Presses universitaires de France*, (8), 75-85.
- Battagliola, F. (2008). Histoire du travail des femmes : Le travail des femmes au début de l'industrialisation. La Découverte.
- Baudelot, C., & Gollac, M. (2003). Travailler pour être heureux ?, Le bonheur et le travail en France, Paris, Fayard.
- Bunel, M. (2009). Concilier travail et vie familiale, que cachent les déclarations des hommes et des femmes ? In A.Pailhé et al (Eds.), *Entre famille et travail* (pp. 141-164). La découverte.
- Charrier, L. (2019). Qui étaient ces invisibles bâtisseuses du Moyen-Âge ? *Terrienne*.
- Cornet, A., Delhaye, C., Dieu, A-M. (2010). Les femmes au foyer, des activités méconnues et peu valorisées en employabilité. *Travail et Emploi*, (122), 27-38.
- Cornet, A., Delhaye, C., Dieu, A-M. (2011). Comprendre les femmes au foyer, des intermittentes du travail. *Revue internationale de psychosociologie*, (43), 261-281.
- Dieu, A-M. (2010). Les activités « externes » développées par les femmes au foyer. Ceseq.
- Ferreras, I (2012). La société des services donne un sens politique au travail. In I.Sainsaulieu et al (Eds.), *Sens politique au travail* (pp. 71-86). Armand Colin
- Ferreras, I. (2007). Critique Politique du travail. Travailler à l'heure de l'économie de services. Presses de Sciences Po.
- Henneau, M-E. (2010). L'Église catholique et les mouvements féministes : revendications de femmes belges et paroles du Magistère romain. In J.Famerée. (Eds.), *Le christianisme est-il misogyne ? Place et rôle de la femme dans les Églises* (pp. 33-56). Lumen Vitae.
- Jadoul, A. (2018). Les secteurs APEF sous l'angle du genre, la féminisation du marché du travail : segmentation et paroi de verre [Rapport]. Bruxelles, APEF.
- Maison, D. (2007). Grandeurs et servitudes domestiques. Expériences sociales de femmes au foyer (Doctoral dissertation, Université de Bordeaux 2).
- Martinez, E. (2010). Pour une société à temps négocié. *Politique, revue belge d'analyse et de débat*, (67).
- Meda, D. (2008). Le temps des femmes. Pour un nouveau partage des rôles, Paris, Champs, Flammarion, 2001.
- Merla, L. (2007). Masculinité et paternité à l'écart du monde du travail: le cas des pères au foyer. *Recherches sociologiques et anthropologiques* (38), 143-163.
- Nicole-Drancourt, C. Stratégies professionnelles des femmes : quelles questions sur quels changements ?, In F.Singly et al (Eds.), *La Famille en questions : état de la recherche* (pp.247).

- Observatoire bruxellois de l'Emploi. (2014). Les femmes rentrantes : des chercheuses d'emploi en quête de visibilité. Actiris.
- Phillipart, A-J. (2019). Femmes et catholicisme, qu'est ce qui cloche ? [Brochure]. <https://www.comitedelajupe.fr> .
- Poeschl, G. (2003). Inégalités sexuelles dans la mémoire collective et représentation des différences entre les sexes. *Connexions* (80), 105-124.
- Statbel, service public fédéral Economie. (2017). Evolution positive sur le marché du travail belge en 2016. [Rapport]. Bruxelles, Statbel.
- Statbel, service public fédéral Economie. (2018). Chiffres sur le marché belge du travail issus de l'enquête sur les forces de travail 2017. [Rapport]. Bruxelles, Statbel.
- Statbel, service public fédéral Economie. (2018). Le travail à temps partiel. [Rapport]. Bruxelles, Statbel.
- Van Hove, H. (2011). Femmes et hommes en Belgique : Statistiques et indicateurs de genre – seconde édition. [Rapport]. Bruxelles, Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.
- Voldman, D. (2005). Sylvie SCHWEITZER, Les femmes ont toujours travaillé. Une histoire du travail des femmes aux XIXe et XXe siècles. *Clio. Femmes, Genre, Histoire*, (21), 326-329.
- Waeyaert, N. (2013) Statistics Belgium, Tendances sur le marché du travail (1983-2013) [Rapport]. Bruxelles, Statbel.
- Wailly, J-M. (2004). Les différentes phases du travail dans l'industrie. *Innovation*, (20), 131-146.

Institutions consultées sur Internet :

- IEFH, Institut pour l'égalité des femmes et des hommes
- IWEPS, Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique
- Observatoire bruxellois de l'Emploi
- STATBEL, Office belge de statistique

Partie 2 : La réintégration des femmes au foyer sur le marché du travail, entre choix et contraintes.

1	Introduction	31
2	Définitions	32
3	Quelques chiffres	32
4	L'offre de travail : Les femmes rentrantes	35
4.1	Les conséquences du statut de femme au foyer.....	35
4.2	Pourquoi ces femmes ont-elles arrêté de travailler ?.....	36
4.3	Les leviers de motivation pour réintégrer le marché du travail.....	40
4.4	Les barrières et les types de retour à l'emploi	41
5	La demande de travail : Les entreprises	44
5.1	La discrimination de genre à l'embauche	44
5.2	Asymétrie de l'information et théorie du signal	46
5.3	Non contentes d'être discriminées, les femmes ont l'art de se saboter	47
5.4	Suggestion d'une enquête de terrain, une ouverture vers l'avenir	48
6	Conclusion	49
7	Bibliographie	50

1 Introduction

Bien que le nombre de femmes sur le marché du travail ait augmenté ces trente dernières années, dans différents pays européens, dont la Belgique, (Cornet, Delhaye & Dieu, 2011), il existe encore, dans notre pays, un rapport de 32 femmes pour 1 homme au foyer (Van Hove, 2011). L'image stéréotypée de la femme qui serait avant tout une ménagère resterait-elle encore présente dans l'inconscient collectif ? Ainsi, l'arrivée d'un enfant continue à affecter davantage la situation professionnelle des femmes que celle des hommes (Bunel, 2009). Celles-ci se sentent, bien souvent, contraintes de choisir soit de diminuer leur temps de travail, soit de se retirer complètement du marché de l'emploi. Cependant, après plusieurs années d'inactivité, certaines de ces femmes auront la volonté de changer de statut en récupérant celui des femmes actives. Nous les appellerons des « femme rentrante ». Dans ce travail, la question qui nous a guidé a été de comprendre quelles sont les trajectoires et les difficultés rencontrées par les femmes restées pendant plusieurs années au foyer pour des raisons familiales et voulant réintégrer le marché du travail ? Nous avons pensé qu'il était intéressant de développer un double angle d'analyse, celui de l'offre de travail, les femmes, et celui de la demande, les entreprises. Pour les femmes, il s'agira d'abord d'analyser les processus décisionnels qui les ont menées à devenir des femmes au foyer pour ensuite aborder les raisons qui sous-tendent leur désir de réinsertion professionnelle. Pour les entreprises, nous avons voulu savoir comment celles-ci prennent leurs décisions face à cette population spécifique ? Premièrement, nous exposerons quelques définitions ainsi que quelques chiffres. Deuxièmement, nous verrons les raisons qui ont poussé ces femmes à arrêter de travailler ainsi que l'impact d'un tel statut. Il s'en suivra une explication sur les leviers de leurs motivations pour réintégrer le marché du travail. Nous exposerons certaines barrières qui se dressent devant elles et nous analyserons les différents types de retour à l'emploi. Troisièmement, nous aborderons le point de vue des entreprises, nous commencerons par décortiquer la problématique de la discrimination de genre à l'embauche. Ensuite nous aborderons la théorie du signal, qui expose comment, face à un déséquilibre d'informations, le recruteur tente de classer les différents candidats par les divers signaux qu'ils et elles émettent. Ce chapitre sera accompagné d'une suggestion d'enquête de terrain afin d'approfondir la question des signaux que peuvent envoyer les femmes rentrantes. Pour finir, nous verrons également que la population féminine pourrait avoir des tendances à l'auto-discrimination.

2 Définitions

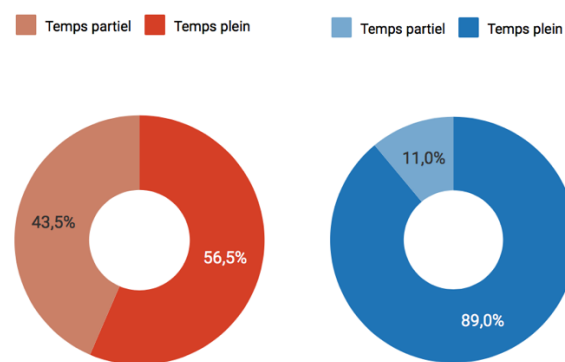
Premièrement, les « femmes au foyer » sont des femmes sans profession, celles-ci sont classées dans la catégorie des inactives (Cornet, Delhayé, & Dieu, 2010). En effet, elles n'exercent aucune activité dites « productives » pour la société. Leur statut n'est pas à confondre avec celui des personnes sans emploi qui sont classées comme « actifs » sans travail, car ces dernières ne se sont effectivement pas retirées du marché du travail. Deuxièmement, les « Femmes Rentrantes » cette notion est associée aux femmes au foyer souvent âgées de 25 à 49 ans qui après plusieurs années d'inactivité décident de réintégrer le marché de l'emploi (Observatoire bruxellois de l'Emploi, 2014). Cette population spécifique doit faire face à de nombreuses difficultés, car en raison de leur statut, celles-ci sont très peu visibles (Observatoire bruxellois de l'Emploi, 2014).

3 Quelques chiffres

Dans un premier temps, il nous paraissait important d'exposer quelques chiffres relatifs au rapport des femmes face au marché du travail. Premièrement, de nombreuses études² ont mis en lumière une forte augmentation des femmes sur le marché du travail, et que ce comportement est commun aux différents pays européens, avec bien entendu quelques différences notamment concernant l'ampleur ou encore la forme de celui-ci (Cornet et al., 2011). Ainsi, ces études montrent qu'à travers l'Union européenne, le pourcentage de femmes sur le marché du travail a augmenté d'environ 15% ces 50 dernières années. Plus précisément, en Belgique, depuis 1983 le travail s'est également fortement féminisé, ainsi le taux d'emploi des femmes a donc évolué sur quelques décennies (Waeyaert, 2013). Celui-ci s'est élevé de plus de 12% ces 20 dernières années, passant de 49,2% en 1995 à 61,3 % en 2013 (Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, 2015). Parallèlement, le niveau du taux d'emploi des hommes est resté plus ou moins stable ces dernières décennies (Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, 2015). Deuxièmement, même si la population possède un niveau d'éducation de plus en plus élevé (Waeyaert, 2013), de nos jours il faut encore distinguer trois catégories de femmes sur le marché de l'emploi. Le taux d'emploi des femmes à faible niveau d'instruction (au mieux un diplôme

² Notamment les travaux de Margaret Maruani, 2006

de l'enseignement secondaire inférieur), le taux d'emploi des femmes avec un niveau d'instruction moyen (au mieux un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur) ou élevé (au mieux un diplôme de l'enseignement supérieur). Ainsi, en 2013, près de 30% des femmes âgées de 15 à 64 ans possédant un niveau d'éducation faible travaillaient alors que chez les femmes avec un niveau d'éducation moyen ou élevé, ce pourcentage s'élevait à presque 80% (Waeyaert, 2013). Troisièmement, près de 44% des femmes salariées en Belgique travaillent à temps partiel contre 11,13 % des hommes (Statbel, 2018). Les choix se portent le plus souvent sur un 4/ 5ème (Statbel, 2018). Selon Statbel en 2018, 170.000 des 1.156.000 travailleurs à temps partiel souhaitaient travailler plus. Voici une répartition des régimes de travail (Statbel, 2018), selon le sexe sur une population de 15 ans et plus, en %.



Graphiques Statbel (2018) : En rouge : les femmes En bleu : les hommes

Ci-dessous, une répartition des raisons pour lesquelles, les travailleurs exercent un emploi en temps partiel, celles-ci sont divisées en fonction du sexe. Nous constatons que le motif pour « garde d'enfants ou de personnes dépendantes » marque une différence significative entre les hommes et les femmes.

	Hommes	Femmes	Total
(Pré)pension	4,2%	1,0%	1,7%
Ne trouve pas d'emploi à temps plein	11,1%	5,6%	6,8%
Passé d'un temps plein à partiel pour motif économique	1,0%	0,7%	0,8%
En complément d'un autre emploi à temps partiel	5,0%	3,9%	4,1%
Combinaison avec formation	8,0%	3,3%	4,3%
Raison de santé (incapacité de travail)	8,0%	7,1%	7,3%
Raisons professionnelles (ambiance ou conditions de travail, stress, harcèlement...)	0,6%	0,7%	0,7%
Garde d'enfants ou de personnes dépendantes	7,9%	24,9%	21,4%
Autres motifs personnels ou familiaux	19,8%	20,4%	20,3%
Ne souhaite pas un emploi à temps plein	6,5%	9,6%	9,0%
L'emploi souhaité n'est offert qu'à temps partiel	16,5%	16,5%	16,5%
Autre motif	11,4%	6,2%	7,3%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Graphique Statbel (2018)

Quatrièmement, l'évolution du taux d'emploi féminin est surtout visible dans le secteur tertiaire comprenant près de 850.000 femmes et le secteur quaternaire (non-marchand) qui en comprend près de 1.000.000 (Waeyaert, 2013). Cinquièmement, le travail à domicile est en plein essor (Waeyaert, 2013), près d'1/4 de la population occupée travaille parfois ou régulièrement à la maison, celui-ci étant essentiellement effectué par les femmes (Statbel, 2018). Nous pourrions penser que le travail à domicile permettrait de pouvoir mieux agencer vie privée et vie professionnelle, néanmoins, nous pouvons poser l'hypothèse que le travail à domicile peut être un piège. En effet celui-ci restant loin des lieux de décision, il est donc peu visible avec peu de collègues ce qui pourrait engendrer une coupure du lien social avec un sentiment de manque d'appartenance. Ces personnes pourraient être également oubliées pour les promotions. Cependant, dans une organisation où le travail à domicile est pratiqué largement et par les deux sexes, ce serait moins problématique. Enfin pour terminer ce diagnostic, en 2016, la Belgique comptait 413.000 femmes au foyer contre 17.000 hommes au foyer (Statbel, 2017). Nous constatons cependant une chute spectaculaire des femmes au foyer ces trente dernières années, et une augmentation des hommes au foyer sur la même période (Statbel, 2017). Néanmoins, de nos jours, nous comptons 32 femmes au foyer pour 1 homme au foyer (Van Hove, 2011).

4 L'offre de travail : Les femmes rentrantes

Du point de vue de l'économiste du travail, les travailleurs représentent l'offre, ceux-ci vont essayer d'allouer de manière optimale leur temps, qui est un temps limité entre le travail rémunéré et les loisirs incluant donc le travail domestique (Acemoglu, Laibson & List, 2018). S'agissant des femmes rentrantes, la question de l'offre de travail est donc primordiale. Il serait intéressant de connaître la manière dont ces femmes prennent leurs décisions face au marché du travail. À travers ce point, nous aborderons les risques que comporte le statut de femme au foyer, ensuite nous exposerons les raisons qui ont poussé ces femmes à arrêter leur activité professionnelle, s'en suivra leurs leviers de motivation à vouloir réintégrer le marché du travail et enfin nous verrons les barrières et les types de retour à l'emploi existants.

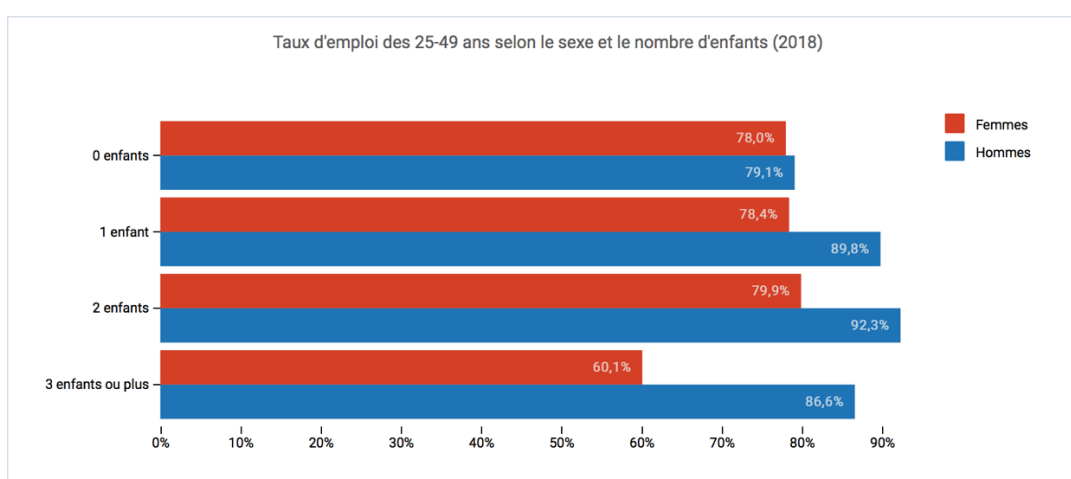
4.1 Les conséquences du statut de femme au foyer

Il est à mettre en évidence qu'opter pour le statut de femme au foyer porte de nombreuses conséquences. Premièrement, il convient de mettre en avant un risque social, car aujourd'hui d'après Chantal Nicole-Drancourt (1989) : « la production domestique n'inscrit plus socialement ». Alors, qu'au milieu du XXe siècle, alors que certaines femmes exerçaient une activité professionnelle, celles-ci se définissaient avant tout grâce à leur travail domestique (Merla, 2007). Dans notre société actuelle, les personnes ont tendance à se définir grâce à leur statut professionnel en nommant leur métier (Cornet et al., 2010). Comme le soutiennent Baudelot et Gollac (2003) à travers leur ouvrage « Travailler pour être heureux ? », nous deviendrons même une sorte d'extension de notre métier. En d'autres mots, travailler c'est une machine à produire de l'identité sociale (Ferreras, 2004). Deuxièmement, c'est prendre un risque financier, c'est créer une dépendance financière envers leur conjoint. En effet au vu de l'augmentation du nombre de divorces, elles doivent donc faire face à une véritable dépendance financière, ce qui pourrait à terme être dangereux. Par exemple, suite à un divorce, les longues périodes d'inactivité de ces femmes ne leur donnent dans la majorité des cas, aucun droit au chômage ni à la pension (Bonnet & Colin, 2004). Troisièmement, s'ajoute à cela et nous le verrons un peu plus loin, de réelles difficultés pour réintégrer officiellement le marché du travail après une longue période d'absence. (Cornet et al., 2011).

4.2 Pourquoi ces femmes ont-elles arrêté de travailler ?

Ce travail a pour vocation de comprendre les choix des femmes qui ont arrêté leur activité professionnelle pour raisons familiales et parentales. Il ne s'agit pas ici d'aborder le retrait du marché du travail des femmes pour convenance personnelle ou encore en raison d'une maladie. Il n'est cependant pas facile de déterminer proprement le nombre de femmes au foyer ayant arrêté leur activité pour les premières raisons évoquées (Cornet et al., 2011).

Nous remarquons que les choix de carrières, de métiers, mais aussi de conciliation entre vie privée et vie professionnelle ne sont pas uniquement déterminés par des préférences individuelles (Lemière, 2014). Nous observons qu'une spécialisation des rôles existe encore dans notre société, toutes les enquêtes budget-temps ont démontré le fait que les activités domestiques et éducatives des enfants sont encore largement à la charge des femmes (Cornet et al., 2011). Donc, à l'arrivée d'un enfant, dans le cas des couples hétérosexuels, le couple formé d'un homme et d'une femme discute et s'organise en fonction de leurs salaires, de leurs possibilités de carrière, des modes de garde disponibles et surtout en fonction des conséquences économiques de leurs choix (Lemière, 2014). Ainsi, nous observons qu'en Belgique et en France, le taux d'activité des femmes régresse en fonction du nombre d'enfants au sein du foyer (Cornet et al., 2011). Ci-dessous, une répartition du taux d'emploi des femmes et des hommes en Belgique en fonction du nombre d'enfants au sein du foyer (Statbel, 2018).



Graphique : Statbel (2018)

Ces femmes doivent effectivement faire face à des problèmes de conciliation entre vie privée et vie professionnelle, des études³ ont démontré que ces difficultés restent la raison majeure de leur retrait du marché du travail (Cornet et al., 2011). En sachant que la sortie du marché du travail peut concerner les femmes à haut, moyen ou faible niveau d'éducation, cependant, nous remarquons que le taux le plus élevé de retraits se passe chez les employées à faible niveau d'éducation ainsi que chez les ouvrières (Cornet et al., 2011).

Dans cette optique, les femmes ont davantage un calcul d'opportunité à réaliser quant à leur maintien sur le marché du travail. (Cornet et al., 2011). Au sein d'un ménage, lorsqu'il s'agit de diminuer ou de même supprimer un salaire, la plupart du temps le couple choisira celui qui est économiquement le choix le plus rationnel, dans la plupart des cas, il s'agit du revenu de la femme (Jadoul, 2018). Néanmoins, dans le cas où le revenu de la femme surpasse celui de l'homme, l'argument économique pourrait alors renverser la perspective. Laura Merla (2007) à travers son article « Masculinité et paternité à l'écart du monde du travail : le cas des pères au foyer en Belgique » confirme cette tendance qu'ont certains pères de stopper leur activité professionnelle, au regard de leur revenu inférieur à celui de leur conjointe. Dans cette optique, la question concernant l'écart salarial entre les hommes et les femmes est donc importante à aborder. En moyenne, en Belgique, statistiquement, en prenant en compte l'ensemble des secteurs, une femme gagne 10% de moins que son homologue masculin par heure de travail (Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, 2015). À noter qu'à l'intérieur d'une même catégorie professionnelle, au plus le nombre de femmes est élevé parmi les travailleurs, au plus les salaires de cet ensemble de travailleurs seront faibles. (Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, 2015).

Ensuite, après la période du congé de maternité, un calcul rigoureux sera donc effectué (Lemière, 2014). Dans ce calcul, seront comptés entre autres les frais de retour à l'emploi (le cout de la crèche par exemple...). Ces couts seraient inconsciemment imputés directement sur le revenu de la mère et non sur le salaire du père (Lemière, 2014). L'accès à l'emploi des femmes pourrait donc s'avérer difficile à cause des problèmes de gardes d'enfants (Lemière, 2014). En France par exemple, au vu de certaines politiques familiales, qui sont tout d'abord existantes pour encourager les femmes à rester en emploi, certaines de ces mesures pourraient

³ Fagnagni, 2001; Gardner, Meda, & Senik, 2005; Gavray, 2004; Lollivier, 2005; Meda, Simon, & Wierink, 2003; Tremblay, 2005

à terme encourager une réduction ou même le retrait d'activité des mères, retrait supposé temporaire. (Lemière, 2014). En Belgique, nous pourrions éventuellement aboutir au même constat, parmi ces politiques, nous pouvons compter les congés liés à la naissance ou encore les congés parentaux.

Pour avancer quelques chiffres confirmant la tendance des femmes à être d'autant plus affectée par l'arrivée d'un enfant qu'un homme. En Belgique nous constatons donc que le taux d'emploi chez les femmes ayant des enfants est plus bas que celui des femmes sans enfant. À noter que chez les hommes, la tendance s'inverse (Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, 2015). Le nombre d'enfants jusqu'à 16 ans au sein d'un ménage influence d'autant plus le taux d'emploi des femmes que celui des hommes (Statbel, 2018). Les mamans ayant des enfants en bas âge s'en occupent généralement deux fois et demie de plus que les papas (Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, 2011). 75 % des congés parentaux sont pris par des femmes (Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, 2015). 13% des hommes ayant des enfants de moins de 15 ans prennent des congés sans solde pendant les vacances scolaires pour s'occuper des enfants contre 22% de femmes (Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, 2011). Ces différences sont aussi plus importantes lorsque le ménage compte 3 enfants ou plus. À côté de cela, le taux d'emploi des hommes et des femmes au sein des ménages sans enfant diverge à peine (Statbel, 2018). Du côté de nos voisins, en France, selon un rapport de l'INSEE en 2011 (Djider, 2011) huit femmes au foyer sur dix ont eu un emploi par le passé, l'institut met également en avant que le retrait de ces femmes du marché du travail survient souvent à la venue d'un enfant au sein du ménage. En 2014, plus d'une mère sur deux réduit son activité ou quitte le marché de l'emploi pour s'occuper d'un enfant (Lemière, 2014). En sachant que ce basculement vers le temps partiel est plus important à l'arrivée du troisième enfant (Baudry & Fillion, 2014).

Pour en revenir au basculement vers un travail en temps partiel, les différences entre les hommes et les femmes sont également importantes (Van Hove, 2011). Nous remarquons que le chavirement vers ce type de contrat demeure présent chez les femmes avec des enfants à charge et que celui-ci peut engendrer un arrêt complet d'activité (Baudry & Fillion, 2014). Rappelons-nous que près de 44% des femmes salariées en Belgique travaillent à temps partiel contre 11,13 % des hommes (Statbel, 2018). De plus, ce régime se concentre dans quelques secteurs d'activités, secteurs rassemblant souvent des emplois à faibles qualifications (Cardelli, 2017).

Cependant, ce type de régime présente malheureusement de nombreuses conséquences. Premièrement, nous comptons un risque plus élevé de se retrouver au chômage et un risque d'obtenir une faible pension (Cardelli, 2017). Nous pouvons avancer que certaines formes de travail à temps partiel maintiennent les femmes dans des emplois précaires qui sont parfois plus proches du chômage que d'un emploi durable (Cardelli, 2017). Deuxièmement, une femme exerçant sa profession en temps partiel, proportionnellement elle gagne souvent 13% de moins qu'une femme travaillant sous un régime temps plein (Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, 2013). Troisièmement, dans certains cas, des primes ne seront accessibles que par les travailleurs à temps plein (Auquier & Denayer, 2018). En bref, même si le temps partiel est perçu comme une opportunité de conciliation entre vie professionnelle et vie privée, cette « rhétorique de la conciliation » est donc dénoncée par Esteban Martinez, professeur de sociologie à l'ULB (Martinez, 2010).

En conclusion de ce chapitre, l'arrivée d'un enfant au sein du ménage affecte d'autant plus la situation professionnelle des femmes que celles des hommes. Néanmoins, les femmes n'arrêtent plus automatiquement de travailler à la venue d'un enfant, nous avons vu plus haut que le nombre de femmes au foyer avait baissé depuis plusieurs années (Cornet et al., 2011). Mais celui-ci reste néanmoins conséquent par rapport au taux d'hommes au foyer en Belgique.

4.3 Les leviers de motivation pour réintégrer le marché du travail

Nous allons aborder ici deux raisons majeures pour lesquelles les femmes au foyer décident de réintégrer le marché du travail. Cette liste n'est pas exhaustive.

Premièrement, d'un point de vue sociologique, qui est la dimension abordée à travers la première partie de ce mémoire. Nous évoquons la volonté de se sentir utile, de vouloir être reconnue par leur conjoint, par la société, de faire partie de l'espace public. En effet, Isabelle Ferreras (2007) met en exergue la dimension expressive du travail. Travailler relève selon elle outre la dimension instrumentale, que travailler relève de l'ordre d'un rapport de sens. Car la sociologie du travail nous permet de mettre en lumière que travailler c'est être inclus dans le tissu social, c'est se sentir utile à la société, à l'entreprise. Travailler c'est être également autonome, être capable de mener sa propre vie, et c'est accomplir quelque chose d'intéressant. Ainsi, les individus construisent un sens lié au travail qui ne sera jamais réductible à sa dimension instrumentale. Néanmoins, être femme au foyer ce n'est pas être complètement coupé du monde extérieur. Effectivement, lors de la première partie de ce mémoire, nous mettons en avant que les femmes durant leur période au foyer pourraient toucher à cette dimension expressive via l'exercice de plusieurs activités externes.

Deuxièmement, d'un point de vue financier, il est sans surprise que ces femmes veulent s'assurer un revenu ainsi qu'un avenir financier. Tout d'abord, selon une étude effectuée par Annie Cornet, Anne-Marie Dieu, et Christine Delhaye, elles mettent en lumière les différents leviers de motivation à gagner soi-même un revenu. Tout d'abord, elles veulent assurer un revenu complémentaire à la famille. Ensuite, ce revenu, elles peuvent s'en servir pour leurs dépenses personnelles et donc dans une optique de ne plus être dépendante de leur conjoint financièrement. Elles considèrent qu'il est toujours plus gratifiant de gagner soi-même son argent. Aussi, ces femmes au foyer sentant quelque peu des tensions au sein de leur couple, veulent s'assurer un avenir financier en voulant également récupérer une série de droits. Tels que le droit au chômage ou encore le droit à une pension correcte. Le statut d'inactive ne leur donne effectivement aucun de ces droits. Ce qui peut dans une société où les divorces augmentent, être dangereux pour la suite. À noter qu'au vu des parcours de certaines femmes se traduisant par des allers-retours sur le marché du travail, cela expliquerait des gros écarts de montants directs de retraite par rapport à ceux des hommes (Bonnet & Colin, 2004).

4.4 Les barrières et les types de retour à l'emploi

Le retour à l'emploi après une longue période d'inactivité, n'est pas chose aisée, car ici il ne s'agit pas d'un simple changement d'emploi ou de carrière, mais bien d'une transformation complète de statut. S'agissant des femmes rentrantes, les économistes parlent souvent d'une courbe à deux bosses se traduisant par le fait, qu'elles se présentent à deux moments disjoints sur le marché du travail (Delhay & Dieu, 2009). En outre, nous pouvons constater qu'au vu de la discontinuité des parcours des femmes au foyer qui souhaitent réintégrer le marché du travail, elles font face à une situation plus défavorable qu'une demandeuse d'emploi classique (Dieu, 2011). En effet, en raison, de leur manque de visibilité, elles ne bénéficient pas vraiment d'un suivi professionnel adapté à leur situation (Observatoire bruxellois de l'Emploi, 2004). Les différents conseillers existant sur le marché belge via le Forem ou encore le CPAS, ont énormément de difficultés à comprendre les aspirations de ces femmes au foyer (Dieu, 2011). Elles ont effectivement des aspirations professionnelles ainsi que des compétences bien spécifiques (Dieu, 2011). Dans le cadre d'un souhait de réinsertion sur le marché du travail, elles éprouvent des difficultés à rencontrer la bonne personne pour les aider à avancer et à gérer au mieux leurs différentes candidatures (Dieu, 2011). En d'autres mots, nous constatons donc pour celles-ci qu'il existe énormément de barrières à l'établissement d'un projet professionnel concret et donc d'une réintégration correcte sur le marché du travail, Anne-Marie Dieu (2011) en énonce cinq différentes. Des difficultés liées à l'accompagnement de ces femmes, celles liées également à la perception des employeurs, celles liées à l'âge, celles liées à la valorisation de leur expérience en tant que femmes au foyer, et enfin leur période d'inactivité sur le marché du travail leur enlève le droit à des congés, ce qui a pour conséquence des problèmes de garde d'enfants durant les congés scolaires.

Une étude effectuée en 2008 par Annie Cornet, Anne-Marie Dieu, et Christine Delhay, sur un échantillon de 92 femmes au foyer en Wallonie. Celles-ci s'étaient retirées du marché du travail pendant au moins deux ans pour des raisons familiales, et elles essayaient de le réintégrer ou y étaient déjà arrivées. Durant leur période au foyer, ces femmes ne sont pas restées cloîtrées à l'intérieur de la sphère domestique, comme énoncé plus haut, elles ont déployé énormément d'activités externes, en outre dans une perspective de lien continu avec le marché de l'emploi tout en sachant que le niveau de qualification de ces femmes a un impact sur le type d'activité entreprise durant cette période au foyer. Parmi ces activités, nous pouvons énoncer du bénévolat

formel dans des associations, celui-ci étant pratiqué essentiellement par des femmes qualifiées. Du bénévolat informel tel que la garde d'enfant malade ou de l'accompagnement scolaire lors d'excursions. Des activités artistiques, des formations en encore du travail occasionnel non déclaré. Il est important de souligner les risques encourus par les personnes pratiquant le travail au noir, celui-ci peut éventuellement être vu comme une opportunité, mais ce type de travail constitue une fraude sociale et fiscale. Le travailleur ne bénéficie donc pas d'une protection sociale (Accident de travail, maladie, chômage, pension...) et est souvent soumis à des conditions de travail très peu favorables. Enfin, la pratique de celui-ci peut être véritablement sanctionnée (SPF Belgique). Paradoxalement, certaines d'entre elles ont pensé à plusieurs reprises se lancer comme indépendante, mais effrayée par les coûts et le temps que cela prendrait, elles percevaient le travail au noir comme étant plus sûr. Enfin, à travers cette même étude, nous remarquons que certaines femmes pendant leur période au foyer ont d'ores et déjà connu des allers-retours sur le marché du travail. Ceux-ci se traduisant pour la plupart par des échecs, et in fine une perte de confiance en elles. Malheureusement, ces retours n'ont pas pu se matérialiser sur la durée pour diverses raisons. Parmi elles, des difficultés de conciliation vie privée et vie professionnelle toujours présentes, des conditions de travail peu favorables, des soucis au niveau des transports et surtout celles-ci étaient souvent dans des contrats précaires. Ce dernier point étant souvent l'affaire des femmes peu qualifiées, celles-ci par après choisiront plus volontiers le travail non déclaré.

Il existe deux types de retour sur le marché du travail, le contraint ou alors le retour volontaire (Delhaye & Dieu, 2009). Premièrement, le retour souhaité qui soulève souvent l'idée d'un besoin d'épanouissement personnel et non d'un besoin financier urgent, il s'agit de manière générale des femmes diplômées (Delhaye & Dieu, 2009). Celui-ci peut être planifié correctement, elles peuvent dès lors, mettre plus facilement en avant les compétences acquises pendant leur période de retrait du marché (Dieu, 2011). Ces compétences trouvant leur origine à travers par exemple certaines activités de bénévolat formel ou encore via des formations poursuivies durant leur période au foyer jouent effectivement un rôle crucial dans leur projet de réintégration (Dieu, 2011). Deuxièmement, le retour contraint qui va souvent de pair avec un besoin financier urgent, ce type de retour ne peut pas être proprement préparé (Delhaye & Dieu, 2009). Dans ce cas, leurs aspirations professionnelles, leurs envies, leurs contraintes privées ainsi que leurs compétences ne sont généralement pas du tout prises en compte (Delhaye & Dieu, 2009). Ces femmes se retrouvent souvent dans des emplois extrêmement précaires et peu adaptés à leur situation. Par exemple, s'agissant des femmes peu qualifiées, elles se retrouvent

souvent dans des emplois de type service à la personne (Cornet et al, 2011). Ces activités les rendant victimes d'allers-retours sur le marché (Dieu, 2011).

Aujourd'hui Statbel (2019) nous offre un recensement des métiers dits « féminins », le pourcentage de femmes y exerçant une activité s'élève à 97%. Parmi eux, nous comptons, les sages-femmes, les gardes d'enfants, les éducateurs de la petite enfance, les aides-soignants à domicile et enfin les aides de ménage. Les femmes rentrantes, pour les moins qualifiées d'entre elles, les seules compétences qu'elles arrivent à valoriser sont très souvent liées aux tâches parentales, mais aussi familiales (Dieu, 2011). Ce qui signifie pour elles, une réintégration sur le marché du travail presque prédestinée dans des métiers de services tels que la garde d'enfants, le service de nettoyage à domicile et les activités de soins aux personnes (Dieu, 2011). Dès lors, que certaines de ces femmes ont suivi plusieurs formations pendant leur période au foyer afin de retrouver un emploi intéressant, l'ONEM les contraint souvent à accepter des métiers ne nécessitant pas énormément de compétences tout en ne tenant pas compte des formations entreprises. Parmi lesquels, un emploi dans les Titres-Services (Dieu, 2011). Le système des titres-services est dispositif belge apparu en 2001, système proposant principalement de l'aide-ménagère à domicile. Ce type de service relevait avant principalement du travail au noir. Les pouvoirs publics souhaitaient donc par ce dispositif mettre en place une sorte de régulation à travers le champ des services à la personne (Defourny, Henry, Nassaut & Nyssens, 2009). Néanmoins, d'après ces auteurs, la majeure partie des emplois créés par ce système sont des temps partiels et ceux-ci sont essentiellement exécutés par des femmes. Même si ce type de régime est vu comme un privilège, il souligne malheureusement une maigre qualité d'emploi. C'est-à-dire que le salaire donné aux travailleurs se révèle être parfois en dessous du seuil de pauvreté, et que ce type de travail ne propose aucune opportunité de carrière ni d'évolution (Decoster, 2016). Et que ce mécanisme n'apporte aucun appui social ni de plan de formation (Defourny et al., 2009). Enfin, les bénéficiaires de ce type d'emploi sont essentiellement les chômeurs longue durée, les personnes peu qualifiées, les allochtones et les inactifs professionnellement et parmi eux les femmes au foyer (Defourny et al., 2009).

5 La demande de travail : Les entreprises

Les entreprises sont demandeuses de travail, elles ont donc besoin d'embaucher des travailleurs pour faire fonctionner la production (Acemoglu et al., 2018). Les entreprises vont chercher à maximiser leurs profits, dans ce cas, elles vont choisir une quantité et une qualité de main d'œuvre qui conduira au plus grand profit réalisable (Acemoglu et al., 2018). Dans ce point, nous parlerons de la discrimination de genre à l'embauche sur base d'une expérience réalisée en laboratoire ainsi que de la théorie du signal développée par Spence en 1973.

5.1 La discrimination de genre à l'embauche

Le marché du travail crée de nombreuses discriminations envers les femmes, nous pouvons citer parmi elles, une discrimination économique liée aux salaires comme évoqué plus haut (Larribeau, Masclet & Peterle, 2013), mais ici nous allons aborder la discrimination de genre à l'embauche. La discrimination qu'est-ce que c'est ? Voici une définition de l'institut pour l'égalité des femmes et des hommes. « La discrimination basée sur le sexe désigne toute situation où une personne est traitée de façon moins favorable en raison de son sexe ou de son genre. Le traitement défavorable peut se manifester sous différentes formes, être direct ou indirect, volontaire ou involontaire, mais il a toujours pour résultat qu'une personne est abordée ou traitée plus négativement en raison de son sexe ou de son genre. Par exemple : un homme n'est pas engagé comme puériculteur parce qu'il est un homme, une femme reçoit un salaire inférieur à celui de son collègue masculin » (Institut pour l'égalité des hommes et des femmes, 2017).

Concernant la discrimination de genre à l'embauche, la recherche économique en France a produit une littérature très variée afin d'étudier la réalité concernant la discrimination sur base du sexe (Larribeau et al., 2013). Cette littérature se basant avant tout sur des données d'enquêtes ou des expériences de terrains (Larribeau et al., 2013). Malheureusement, tout cela ne nous permet pas de mettre en lumière les causes réelles de cette différenciation, mais bien de relever ainsi que de quantifier toutes ces pratiques discriminantes (Larribeau et al., 2013). Il existe des mécanismes qui permettent de pallier à cette limite, qui sont surtout populaires aux États-Unis, mais pas encore en Europe, ce sont les expériences en laboratoires (Larribeau et al., 2013).

Une expérience en laboratoire a été réalisée par Sophie Larribeau, David Masclét et Emmanuel Peterle en 2013 en France, dont la méthodologie ainsi que les résultats sont exposés au travers d'un article intitulé : Une mesure expérimentale de la discrimination homme-femme à l'embauche. Selon les auteurs (2013), cette approche expérimentale présente plusieurs avantages et permet de se soustraire à certaines difficultés présentes dans d'autres méthodes. Parmi ces avantages, nous comptons la mesure de la discrimination à l'intérieur d'un environnement contrôlé avec un groupe de référence choisi avec soin. Aussi, elle isole le rôle des effets de contexte comme le contexte politique, social ou encore religieux. Cette approche admet néanmoins plusieurs limites, nous allons ici en citer deux majeures. Premièrement, les personnes sélectionnées pour l'expérience étaient toutes étudiants de master, ils ne représentaient donc pas une population représentative de la société. Deuxièmement, étant donné l'environnement contrôlé et anonyme de cette expérience, il n'y a aucune histoire dans les interactions sociales des candidats pouvant biaiser les décisions.

Dans leur expérience de 2013, Larribeau, Masclét & Peterle divisent leur méthodologie en 2 étapes distinctes. La première, connue sous le nom « étape de recrutement » consiste à mettre les candidats dans la peau d'un employeur devant recruter un nouvel employé. Pour ce faire, le participant-employeur doit sur base de caractéristiques personnelles (niveau d'étude, formation, et genre) classer les candidats potentiels. Par la suite, des duos « employeur-employé » sont formés selon la procédure de Bogomolnaia et Jackson (2002) et Castillo et Petrie (2010). Dans cette procédure, un participant est sélectionné au hasard artificiellement par l'ordinateur pour jouer le rôle d'employeur, auquel on assigne l'employé figurant en tête de sa propre liste qu'il a effectuée précédemment. Dans la seconde, les employés doivent effectuer un test, dit « d'effort de production ».

Les résultats de l'expérience ont avancé que la discrimination envers la femme indépendamment du sexe du recruteur est forte et serait davantage de nature statistique, c'est-à-dire qu'elle porterait sur une imperfection de l'information, puisque durant le jeu l'employeur ne possède aucune information relative à la performance des candidats. Les théories de discrimination statistique introduites par les travaux d'Arrow en 1973 ainsi que de Phelps en 1971, mettent donc en lumière que cette discrimination trouverait son origine dans le manque d'information des employeurs par rapport à la productivité des différents agents. La discrimination dans ce cas est alors basée sur des croyances erronées ainsi que des stéréotypes de genre bien ancrés dans nos mentalités. Enfin, l'expérience montre qu'il n'y a pas de

favoritisme intra-groupe en termes de genre, mais bien en termes de qualification et de diplôme. Par exemple l'employeur aura tendance à favoriser quelqu'un possédant un diplôme similaire au sien.

5.2 Asymétrie de l'information et théorie du signal

Cette théorie vient contredire le modèle de la concurrence pure et parfaite que nous connaissons. En effet, dans ce modèle, l'hypothèse émise est que l'information est parfaite et donc symétrique entre les différents agents économiques (Acemoglu et al., 2018). Sur un marché de biens et de services, nous partons de l'hypothèse que l'acheteur et le vendeur possèdent les mêmes informations (Acemoglu et al., 2018). Dans le cas du marché du travail, l'employeur et le travailleur possèderaient également toutes les informations. Mais la réalité est quelque peu différente. Que ce soit sur le marché des biens et des services ou encore celui sur lequel nous nous focalisons, celui du marché du travail. Les différences de connaissances entre agents économiques sont qualifiées « d'asymétrie de l'information » (Acemoglu et al., 2018).

À travers cette optique d'asymétrie de l'information, le modèle de Spence développé en 1973 théorise la relation employeurs-employés (Rème, 2007). Quels sont les signaux que chacun peut envoyer ? Il suppose dans ce cas que les travailleurs vont chercher à un envoyer un signal qui permettra de les distinguer (Rème, 2007). L'employeur fait donc face à cette asymétrie de l'information, et donc à l'incertitude de la productivité des salariés potentiels (Poulain, 2001). Dans ce cas, selon Spence, l'employeur va se baser sur des signaux et des indices, tels que le niveau d'étude, l'emploi actuel, le sexe, la race, le casier judiciaire, etc afin de réduire cette asymétrie de l'information (Poulain, 2001). Le CV pourrait donc être un excellent moyen de pallier à cette asymétrie de l'information.

Selon Annie Cornet, Anne-Marie Dieu, et Christine Delhaye (2010), les femmes au foyer développeraient des compétences particulièrement utiles sur le marché du travail. Ainsi, certaines femmes au foyer déploieraient des activités externes qui leur permettraient d'acquérir des capacités diverses et variées. Cependant d'une part n'en ayant pas forcément conscience, elles n'arrivent pas à les valoriser correctement. D'autre part, les employeurs auraient tendance à négliger un CV construit sur base de compétences acquises en dehors du marché du travail.

En plus d'après Dieu (2011), leur positionnement stratégique sur le marché de la concurrence est mal réfléchi. En effet, au lieu de mettre en avant des compétences rares ou utiles acquises dans leurs activités diverses et variées, elles mettent en avant un diplôme acquis il y a plusieurs années, considéré bien souvent comme dépassé, mais pire les mettant en concurrence avec de jeunes diplômés récents. Ceci pourrait constituer une discrimination liée à l'âge. Ce paragraphe pointe une discrimination envers les femmes rentrantes, il serait cependant raisonnable de se demander dans quelle mesure les « hommes rentrants » ne subiraient pas ces mêmes inconvénients ?

Ces femmes pourraient envoyer d'autres signaux qu'il s'agirait de tester. Nous pouvons poser plusieurs hypothèses. Premièrement, un manque d'intérêt réel pour la sphère du travail puisqu'elles ont préféré s'occuper de leurs enfants pendant une partie de leur vie ? Deuxièmement, étant donné qu'elles ont pris le pli de la liberté de s'auto-déterminer dans leur agenda, nous pourrions penser qu'elles auraient du mal à accepter des contraintes d'autorité et organisationnelles. Troisièmement, elles n'ont pas vécu des relations de travail avec des alter egos, étant toujours dans un rapport d'autorité avec leurs enfants. La question est de savoir comment elles vont arriver à s'intégrer dans des équipes ? Quatrièmement, la société a fortement évolué dans ses rapports à l'autorité et cette notion de démocratie et d'égalité (Ferrerias, 2007). Comment ces femmes au foyer ont-elles pu connaître et pourront-elles s'intégrer dans ce nouveau contexte sociologique ? Nous proposerons plus loin dans ce travail, une méthodologie d'enquête qualitative qui permettrait d'apporter quelques réponses à ces questions. Il s'agirait donc de confirmer ou d'infirmer ces différentes hypothèses.

5.3 Non contentes d'être discriminées, les femmes ont l'art de se saboter

Par rapport à ce qui a été exposé plus haut, nous voyons que les femmes rentrantes sont victimes d'une discrimination à l'embauche comme le montre l'expérience de laboratoire. Les femmes rentrantes sont victimes également de la théorie du signal ainsi que d'une discrimination liée à l'âge. Mais en plus, cette population spécifique pourrait avoir tendance à se saboter lors des entretiens. Ainsi nous avons vu qu'elles n'arrivaient pas à mettre correctement en valeur leurs compétences acquises pendant leur période au foyer. En plus, les femmes auraient donc moins tendance à se mettre en avant (Larribeau et al., 2013). Elles présenteraient effectivement un goût différent pour la compétition, ou encore une aversion au risque, ou un manque de confiance en soi comparé à la population masculine, une large littérature met tous ces points en avant dont celle élaborée par Larribeau, Masclat et Peterle (2013).

5.4 Suggestion d'une enquête de terrain, une ouverture vers l'avenir

N'ayant pu trouver de littérature sur le sujet relative aux divers signaux que ces femmes rentrantes pourraient envoyer, il serait intéressant d'effectuer une enquête sur le terrain. Pour rappel, l'employeur dans une situation d'asymétrie de l'information devant un candidat, va essayer de décèler les signaux qui pourraient rendre compte de leur productivité ou de leur improductivité potentielle (Rème, 2007). L'avantage de comprendre tous ces signaux serait de pouvoir aider correctement toutes ces femmes en organisant par exemple des cellules de coaching. Nous proposons ici de développer une méthodologie qualitative étant en tout début de recherche, il nous paraissait plus pertinent de commencer par du qualitatif plutôt que du quantitatif. Nous ne choisirons pas le positivisme comme positionnement épistémologique, en effet, nous considérons que les individus ne sont pas déterminés, mais peuvent effectuer des choix, leur réalité se construit par leurs pensées et leurs actions et sont guidés par leurs objectifs (Thiétart & al., 1999). La compréhension de cette réalité est appréhendée dans le prisme du sujet qui expérimente, c'est-à-dire, que nous avons conscience qu'il n'y a pas de connaissance objective de la réalité (Thiétart & al., 1999). Nous choisissons donc un positionnement par induction, l'apparition du phénomène construit la réalité.

Il faudrait, dès lors, enquêter auprès de différents recruteurs d'une part, mais également auprès de structures de placement comme le FOREM ou encore des sociétés d'intérim. Nous nous dirigerons vers des entretiens semi-directifs afin de mesurer si les quatre hypothèses émises ci-dessus ont réellement un impact et il nous appartiendra également d'identifier d'autres facteurs auxquels nous n'aurions pas pensé. Par ailleurs, il s'agira d'élaborer une matrice à deux dimensions avec d'une part les diplômées du supérieur et non-diplômées et d'autre part de marquer une différence à l'âge. Selon cette matrice, nous aurions donc quatre profils différents. Durant cette première étape exploratoire, nous pourrions tester chacun des quatre profils dans les huit types d'employeurs ou d'institutions de placements retenus, tels que les TPE, les PME, et les grandes entreprises du secteur privé. Après du secteur public, il serait pertinent d'effectuer les mêmes déclinaisons. Enfin, le FOREM et une société d'intérim. Il serait peut-être intéressant après, de voir dans quelle mesure les employeurs du secteur socialement responsable développent ou non le même type de discrimination.

6 Conclusion

L'égalité des hommes et des femmes n'est pas encore acquise. Ainsi nous remarquons encore une nette différence lorsqu'il s'agit de l'accès des femmes au marché du travail. Nous avons la conviction que le concept d'égalité est une attente grandissante qui doit être prise au sérieux. Même si nous observons ces dernières années des transformations ainsi que des avancées indéniables en faveur des femmes sur le marché du travail, l'égalité pleine et entière n'est toujours pas acquise (Falcoz, 2017). Une question ? Quand allons-nous enfin changer de quai pour enfin prendre le train à destination de l'égalité entre les hommes et les femmes sur le marché du travail ? Ainsi, nous remarquons à travers notre analyse qu'il existe encore une division des rôles au sein du couple qui est culturellement ancrée dans nos mentalités. Cela engendre pour les femmes des soucis de conciliation entre vie privée et vie professionnelle qui les poussent dans certains cas à arrêter de travailler. Ces femmes se retrouvant soudainement inactives doivent alors faire face aux conséquences de leur choix, c'est-à-dire que non seulement la production domestique n'inscrit plus socialement mais elles s'exposent également à une dépendance financière vis à vis de leur conjoint. Quelques années plus tard, pour diverses raisons, qu'elles soient financières ou alors dans un but d'expression de soi, celles-ci souhaitent récupérer leur statut d'active, mais trébuchent rapidement face aux réalités du marché du travail. Premièrement, que le retour soit voulu ou contraint, les problèmes d'accès au marché restent présents. Nous pouvons citer des soucis de conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle, communs à tous les travailleurs, mais aussi des difficultés spécifiques provenant de l'incompréhension des structures d'accompagnement peinant à comprendre leurs aspirations et leurs compétences respectives. Pour les moins qualifiées, elles se retrouvent rapidement dans des métiers très genrés, aux conditions de travail précaires ne leur offrant aucune perspective d'avenir. Deuxièmement, elles sont victimes de la part des entreprises d'une discrimination de genre à l'embauche, et ce peu importe le sexe du recruteur, le simple fait d'être une femme représente déjà un très mauvais départ. Nous pouvons penser également qu'il existerait une discrimination liée à l'âge mais aussi au postulat que leurs connaissances seraient dépassées. Ensuite, elles auraient également une tendance à se saboter. Pour finir, selon la théorie du signal, nous avons émis l'hypothèse qu'elles enverraient de très mauvais signaux aux employeurs, ce qui les empêcheraient de se distinguer correctement des autres candidats.

7 Bibliographie

- Acemoglu, D., Laibson, D., List, J. (2018). Introduction à l'économie (2^e éd). France : Pearson. (Edition française sous la direction de Jean-Christophe Poutineau).
- Auquier, B., Denayer, L. (2018). *Aspects salariaux au travail [Syllabus de cours]*. Université catholique de Louvain.
- Baudelot, C., & Gollac, M. (2003). Travailler pour être heureux ?, Le bonheur et le travail en France, Paris, Fayard.
- Baudry, S., & Fillion, S. (2014). Temps partiel et temps partiel subi, facteurs de précarité pour les femmes actives. 15(2), 211-214.
- Bonnet, C., Colin, C. (2004). Les retraites des femmes : une grande variété de situations. *La documentation française : Retraite et société* (43), 202-213.
- Bunel, M. (2009). Concilier travail et vie familiale, que cachent les déclarations des hommes et des femmes ? In A. Pailhé et al (Eds.), *Entre famille et travail* (pp. 141-164). La découverte.
- Cardelli, R. (2017). Les femmes dans un monde du travail en évolution, mais toujours inégalitaire. [Rapport]. Namur, IWEPS.
- Cornet, A., Delhay, C., Dieu, A-M. (2010). Les femmes au foyer, des activités méconnues et peu valorisées en employabilité. *Travail et Emploi*, (122), 27-38.
- Cornet, A., Delhay, C., Dieu, A-M. (2011). Comprendre les femmes au foyer, des intermittentes du travail. *Revue internationale de psychosociologie*, (43), 261-281.
- Decoster, I. (2016). Étude UCL : quelle qualité d'emploi dans le secteur des titres-services ? [Communiqué de presse]. Service presse et communication- Université catholique de Louvain.
- Defourny, J., Henry, A., Nassaut, S., Nyssens., M. (2009). Les titres services : quelle qualité d'emploi et d'organisation du service ? *Regards économiques* (69).
- Defourny, J., Henry, A., Nassaut, S., Nyssens., M. (2009). Economie plurielle et régulation publique : Le quasi-marché des titres-services en Belgique. Academia Press : Gent.
- Delhay, C., Dieu, A-M. (2009). Le retour sur le marché de l'emploi des femmes : analyse de reconversions professionnelles positives. Egid-HEC-ULG.
- Dieu, A-M. (2011). Les acteurs organisationnels et le retour à l'emploi des femmes rentrantes. CESEP.
- Dijder, Z. (2011). Huit femmes au foyer sur dix ont eu un emploi par le passé. Division Etudes sociales, INSEE.

- Falcoz, C. (2017). *L'égalité Femmes-Hommes au travail- Perspectives pour une égalité réelle*. EMS éditions (pp. 15-30).
- Ferreras, I. (2007). *Critique Politique du travail. Travailler à l'heure de l'économie de services*. Presses de Sciences Po.
- Jadoul, A. (2018). *Les secteurs APEF sous l'angle du genre, la féminisation du marché du travail : segmentation et paroi de verre [Rapport]*. Bruxelles, APEF.
- Larribeau, S., Masclet, D., Peterle, E. (2013). Une mesure expérimentale de la discrimination homme-femme à l'embauche. *Revue d'économie politique* (123), 333-351.
- Lemière, S. (2014). Le partage entre emploi et famille et entre femmes et hommes : Une question de politiques. *Regards croisés sur l'économie*, 15(2), 230-244.
- Martinez, E. (2010). Pour une société à temps négocié. *Politique, revue belge d'analyse et de débat*, (67).
- Merla, L. (2007). Masculinité et paternité à l'écart du monde du travail: le cas des pères au foyer. *Recherches sociologiques et anthropologiques* (38), 143-163.
- Nicole-Drancourt, C. Stratégies professionnelles des femmes : quelles questions sur quels changements ?, In F.Singly et al (Eds.), *La Famille en questions : état de la recherche* (pp.247).
- Observatoire bruxellois de l'Emploi. (2014). *Les femmes rentrantes : des chercheuses d'emploi en quête de visibilité*. Actiris.
- Poulain, E. (2001). Le capital humain, d'une conception substantielle à un modèle représentationnel. *Presses de Sciences Po. Revue économique* (52), 91-116.
- Rème, P. (2007). Du modèle économique de Spence à la nouvelle sociologie économique de White. *Recherches économiques de Louvain*, (73), 423-448.
- Statbel, service public fédéral Economie. (2017). *Evolution positive sur le marché du travail belge en 2016*. [Rapport]. Bruxelles, Statbel
- Statbel, service public fédéral Economie. (2018). *Chiffres sur le marché belge du travail issus de l'enquête sur les forces de travail 2017*. [Rapport]. Bruxelles, Statbel.
- Statbel, service public fédéral Economie. (2018). *Le travail à temps partiel*. [Rapport]. Bruxelles, Statbel.
- Statbel, service public fédéral Economie. (2019). *Le marché du travail selon le genre*. [Rapport]. Bruxelles, Statbel.
- Thiétart, R-A., et Coll. (1999). *Méthodes de recherche en management*. Dunod : Paris.

Van Hove, H. (2011). Femmes et hommes en Belgique : Statistiques et indicateurs de genre – seconde édition. [Rapport]. Bruxelles, Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

Waeyaert, N. (2013). Statistics Belgium, Tendances sur le marché du travail (1983-2013) [Rapport]. Bruxelles, Statbel.

Institutions consultées sur Internet:

- IEFH, Institut pour l'égalité des femmes et des hommes
- INSEE, Institut national de la statistique et des études économiques
- IWEPS, Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique
- Observatoire bruxellois de l'Emploi
- SPF, Service public fédéral des finances
- STATBEL, Office belge de statistique

Partie 3 : Note d'articulation : De la quête d'expressivité à la lutte contre les contraintes, des cellules de coaching pour un meilleur accompagnement.

1	Introduction	55
2	Partie sociologique, la quête d'expressivité	55
3	Partie économique, le marché du travail, discrimination et signaux	56
3.1	Une étude de terrain pour mieux cerner les signaux négatifs	57
4	Des cellules d'accompagnement : de la quête d'expressivité à la lutte contre les contraintes	58
5	Conclusion	59
6	Bibliographie	60

1 Introduction

Ce travail de fin d'études a pour objectif de comprendre la population des femmes au foyer en Belgique à l'heure actuelle analysée sous un angle socio-économique bien spécifique. Il s'est donc décliné en deux questions de recherche qui sont à considérer comme un suivi chronologique. Dans un premier temps, la sociologie du travail nous a aidés à répondre à la question suivante : Comment les femmes au foyer envisagent-elles leur place au sein de l'espace public ainsi et comment atteignent-elles leur quête d'expressivité malgré leur statut d'inactive ? Dans un second temps, l'économie du travail nous a permis de mieux comprendre les trajectoires et les difficultés rencontrées par les femmes restées pendant plusieurs années au foyer et qui souhaitent réintégrer le marché du travail. L'analyse s'est structurée autour de deux points de vue, l'offre et la demande de travail. Le premier s'intéresse aux choix qui ont guidés ces femmes dans leur décision. Le deuxième s'intéresse aux mécanismes de discrimination à l'embauche et aux signaux négatifs envoyés par ces femmes aux employeurs ?

2 Partie sociologique, la quête d'expressivité

De nos jours, le fait de travailler ne réside pas seulement dans la volonté d'un gain d'argent, mais bien aussi dans un désir d'expression et une recherche de sens (Ferrerias, 2007). Le travail ne peut pas, en effet, se réduire à une simple équation, une vision purement et simplement instrumentale que pourrait nous offrir l'économie du travail. Pour aller plus loin dans la réflexion, la sociologie du travail nous permet de mettre en exergue la recherche d'expressivité structurée en plusieurs dimensions selon Ferrerias (2007) : Travailler c'est être inclus dans le tissu social, c'est se sentir utile à la société, c'est être également autonome, être capable de mener sa propre vie, et enfin c'est accomplir quelque chose d'intéressant. En d'autres mots, l'avantage de travailler va bien au-delà de l'aspect financier, il représente le tremplin vers l'expressivité de l'individu.

Notre recherche, à travers la première partie de ce mémoire, visait donc à comprendre la quête d'expressivité des femmes au foyer. Ces femmes que nous pourrions considérer comme coupées du monde ou encore coincées dans la sphère domestique ne le sont en réalité pas. Selon une étude effectuée en 2008 par Annie Cornet, Anne-Marie Dieu, et Christine Delhaye, les femmes au foyer interrogées se considéraient comme très actives malgré leur statut « d'inactive ». Selon cette étude, elles exercent pour la plupart, diverses activités les amenant

à sortir de leur sphère domestique. Elles exercent du travail non déclaré occasionnel, effectuent des allers-retours sur le marché du travail déclaré ou encore des activités de bénévolat, développent leur sens artistique ou suivent des formations diverses. Nous pouvons dégager plusieurs logiques d'action suite à l'exercice de ces différentes activités. Tout d'abord, nous avons bien entendu la logique d'action financière. Cependant, nous constatons également une logique d'action de recherche d'utilité sociale, de création de liens sociaux, d'une ouverture vers l'extérieur, une logique d'action créative voire même artistique, une logique de plaisir personnel et de réalisation de soi, enfin une logique de lien continu avec le marché de l'emploi. Comme nous le remarquons, ces différentes logiques d'action sont étroitement liées aux différentes dimensions de la recherche d'expressivité exposée par Isabelle Ferreras.

3 Partie économique, le marché du travail, discrimination et signaux

Par après, à travers la seconde partie de ce mémoire, nous avons abordé les « femmes rentrantes » qui représentent les femmes au foyer désireuses de réintégrer le marché du travail après plusieurs années d'inactivité. Certaines de ces femmes veulent donc changer de statut pour ainsi retourner vers l'activité. Dans cette recherche, nous avons mis en avant deux leviers de motivations prédominants, le premier étant la quête d'expressivité, la recherche de sens et d'épanouissement, le deuxième étant tout ce qui concerne les aspects financiers et la fierté d'être économiquement autonomes. Il s'agissait donc de comprendre les éléments qui ont guidé et qui guident ces femmes dans leur choix de retour vers une carrière ainsi que les difficultés auxquelles elles sont confrontées. Malheureusement leur accès au marché du travail reste un véritable combat au vu de tous les obstacles qui peuvent se dresser devant elles. Elles se heurtent à plusieurs difficultés. Celles présentées ci-dessous ne représentent pas une liste exhaustive.

Premièrement, elles rencontrent une difficulté à pouvoir concilier correctement vie privée et vie professionnelle. Pour toutes les femmes, il est démontré que les choix individuels de carrière sont faits en tenant compte des obligations culturellement assignées de gestion de la vie familiale (Lemière, 2014). En effet, il existe encore une spécialisation des rôles au sein du couple qui fait que la femme reste majoritairement en charge des tâches domestiques et familiales (Cornet, Delhaye & Dieu, 2011). Nous remarquons d'ailleurs qu'en Belgique le taux d'activité des femmes diminue en fonction du nombre d'enfants au sein du foyer (Statbel, 2018). Lorsque celles-ci veulent réintégrer le marché du travail, elles pourraient être

confrontées à des problèmes de garde d'enfants au vu de leur période d'inactivité qui ne leur donne pas tout de suite droit à des congés (Dieu, 2011). Mais nous pourrions également penser que ce sont surtout la longueur des congés scolaires, les mercredis après-midi, les journées pédagogiques et les jours de maladies des enfants qui pourraient poser problème dans la durée. Deuxièmement, ces femmes peinent à valoriser leurs compétences (Dieu, 2011). Leur expérience ainsi que leurs compétences ne sont pas faciles à discerner ni par elles-mêmes ni par l'employeur potentiel. Elles se heurtent donc à la difficulté de se « vendre » cumulée à des pratiques d'auto-discrimination (Larribeau, Masclat & Peterle, 2013). De plus, les employeurs et les structures d'accompagnement sont très peu friands de compétences acquises en dehors du marché du travail (Dieu, 2011). Troisièmement, elles se heurtent à la mécompréhension de leurs désirs et de leurs aspirations. Leur parcours particulier en fait des travailleuses particulières. Dans le cadre d'une réinsertion professionnelle, elles éprouvent donc de réelles difficultés à trouver la bonne personne, voire la bonne structure pour les aider à avancer et à les comprendre (Dieu, 2011). Quatrièmement, elles doivent faire face en tant que femme à de la discrimination de genre à l'embauche et ce quelque que soit le sexe du recruteur (Larribeau et al, 2013). Cinquièmement, elles pourraient être victimes de la théorie du signal développée par Spence. Ainsi, l'asymétrie d'information existant entre les différents agents économiques, affecterait la relation employeur-employé (Rème, 2007). L'employeur va alors se baser sur des signaux tels que le niveau d'étude, l'emploi actuel, le sexe, la race, le casier judiciaire, etc afin de réduire cette asymétrie d'information (Poulain, 2001). Nous n'avons pas trouvé de littérature qui étudie les signaux négatifs spécifiques envoyés par les femmes rentrantes. Nous proposons, dès lors, une étude de terrain qui testerait certains signaux qui nous semblent être pertinents.

3.1 Une étude de terrain pour mieux cerner les signaux négatifs

Nous avons essayé d'imaginer certaines hypothèses à tester. Tout d'abord, les femmes rentrantes enverraient le signal d'un manque d'intérêt réel pour la sphère du travail. Ensuite, étant donné qu'elles ont pris le pli de la liberté de s'auto-déterminer sans relation d'autorité, nous pourrions penser qu'elles auront des difficultés à accepter des contraintes d'autorité et organisationnelles. De plus, n'ayant pas vécu des relations de travail avec des alter ego, et étant toujours dans un rapport d'autorité avec leurs enfants, nous pourrions penser qu'elles rencontreront quelques difficultés à s'intégrer correctement dans des équipes. Enfin, la société a fortement évolué dans ses rapports à l'autorité influencée fortement par les notions de

démocratie et d'égalité (Ferrerias, 2007). Nous pouvons dès lors nous demander comment ces femmes pourront intégrer ce nouveau contexte sociologique ?

4 Des cellules d'accompagnement : de la quête d'expressivité à la lutte contre les contraintes

En prenant en considération le fait que le travail nous prodigue un revenu, mais se révèle être également un producteur de sens et d'identité sociale (Ferrerias, 2007), comment les femmes au foyer pourraient-elles pleinement renouer avec le marché du travail et bénéficier de toutes les dimensions qu'il offre ? Comment pourraient-elles pallier à toutes les difficultés qui se dresseraient sur leur route ? J'ai choisi de proposer des cellules d'accompagnement et de coaching afin de leur permettre d'être correctement préparées aux réalités du terrain. En effet, cette population bien spécifique ne représente en aucun cas des chercheuses d'emploi traditionnelles et sont la plupart du temps mal comprises (Cornet et al, 2011). Nous pensons qu'elles auraient des attentes spécifiques ou encore posséderaient des compétences insoupçonnées. Cette proposition entend ainsi faire le lien entre la partie sociologique de quête d'expressivité et la partie économique de retour au travail malgré les discriminations et signaux.

Ces structures de coaching auraient deux rôles dominants. Premièrement, ces structures aideront les femmes rentrantes à combattre l'auto-discrimination en leur permettant une prise de conscience de leur valeur pour ensuite les aider à mettre correctement en avant leurs compétences acquises en dehors du marché du travail. Nous pourrions, en effet, penser qu'elles n'en auraient tout simplement pas conscience, ou qu'elles n'oseraient pas les aborder face à un employeur. Durant leur période au foyer, nous pensons qu'elles auraient peut-être développé d'excellentes capacités organisationnelles, de gestion du budget, ou encore des capacités de gestion de conflit. Bien que des séminaires orientés sur l'auto-discrimination des femmes à l'embauche existent déjà (<https://eurogender.eige.europa.eu/events/auto-discrimination-femmes-recherche-demploi>), il s'agirait ici d'approfondir cette problématique en leur faisant prendre conscience de leurs véritables compétences par des ateliers divers, des conférences, des projets de groupe etc. Deuxièmement, nous avons proposé une enquête afin de comprendre correctement les différents signaux que les femmes au foyer pourraient envoyer lors de leur recherche d'emploi. Ainsi, même si par exemple le diplôme représente un signal fort, dans le cas des femmes rentrantes, il ne serait peut-être pas un gage de productivité. Nous avons, dès

lors émis diverses hypothèses qui devront être testées afin de préparer correctement les femmes au foyer lors d'un entretien d'embauche et ainsi les aider à comprendre et à maîtriser tous ces éléments. Lors de leur désir de retrouver un travail, le rôle de ces structures serait donc de les prévenir du danger de ces différents signaux négatifs et de leur apprendre à les contrer en prenant en compte l'ensemble des paramètres.

Nous voudrions encore aborder un dernier point. Il semble en effet, que passer de femme active à femme au foyer comporte des coûts cachés largement ignorés lors de la décision de quitter le marché du travail. Les risques sont par exemple la dépendance financière vis à vis du conjoint, la perte de droit au chômage, la dévalorisation du statut d'inactif et les difficultés qui s'en suivent par après pour réintégrer le marché du travail. Pour éviter ce piège, l'institut pour l'égalité des hommes et des femmes recommande une meilleure répartition des tâches familiales et domestiques afin de permettre aux femmes de pleinement faire partie de la sphère publique et y rester. Il s'agirait donc de déconstruire le schéma classique et changer ainsi les mentalités.

5 Conclusion

Nous encourageons vivement ces cellules de coaching. Il s'agirait de rendre plus aisée la réintégration des femmes au foyer sur le marché du travail en les accompagnant durant tout le processus afin d'être correctement préparées aux réalités du marché du travail. Des réalités qui leur accordent malheureusement que peu d'avantages. Cependant nous espérons dans l'avenir pouvoir y arriver et accorder comme il se doit de l'être une meilleure place aux femmes sur le marché du travail. L'entrée des femmes sur le marché du travail ne doit plus être considérée comme une révolution silencieuse, un terme emprunté à Dominique Méda (2008), mais bien comme une transformation brutale qui ne doit plus jamais être renversée.

6 Bibliographie

Cornet, A., Delhay, C., Dieu, A-M. (2011). Comprendre les femmes au foyer, des intermittentes du travail. *Revue internationale de psychosociologie*, (43), 261-281

Dieu, A-M. (2011). Les acteurs organisationnels et le retour à l'emploi des femmes rentrantes. CESEP

Ferreras, I. (2007). Critique Politique du travail. Travailler à l'heure de l'économie de services. Presses de Sciences Po

Larribeau, S., Masclet, D., Peterle, E. (2013). Une mesure expérimentale de la discrimination homme-femme à l'embauche. *Revue d'économie politique* (123), 333-351.

Lemière, S. (2014). Le partage entre emploi et famille et entre femmes et hommes : Une question de politiques. *Regards croisés sur l'économie*, 15(2), 230-244.

Meda, D. (2008). Le temps des femmes. Pour un nouveau partage des rôles, Paris, Champs, Flammarion, 2001.

Rème, P. (2007). Du modèle économique de Spence à la nouvelle sociologie économique de White. *Recherches économiques de Louvain*, (73), 423-448

Statbel, service public fédéral Economie. (2018). Chiffres sur le marché belge du travail issus de l'enquête sur les forces de travail 2017. [Rapport]. Bruxelles, Statbel

Institutions consultées sur Internet:

- IEFH, Institut pour l'égalité des femmes et des hommes
- STATBEL, Office belge de statistique

