

Dans quelles mesures les politiques de soutien à la parentalité présentes dans les pays de l'OCDE permettent-elles de répondre à la problématique de l'égalité professionnelle hommes et femmes ?

Auteur : Zaouali, Nora

Promoteur(s) : Monseur, Christian

Faculté : Faculté de Psychologie, Logopédie et Sciences de l'Éducation

Diplôme : Master en sciences de l'éducation, à finalité spécialisée en enseignement

Année académique : 2024-2025

URI/URL : <http://hdl.handle.net/2268.2/24588>

Avertissement à l'attention des usagers :

Tous les documents placés en accès ouvert sur le site le site MatheO sont protégés par le droit d'auteur. Conformément aux principes énoncés par la "Budapest Open Access Initiative"(BOAI, 2002), l'utilisateur du site peut lire, télécharger, copier, transmettre, imprimer, chercher ou faire un lien vers le texte intégral de ces documents, les disséquer pour les indexer, s'en servir de données pour un logiciel, ou s'en servir à toute autre fin légale (ou prévue par la réglementation relative au droit d'auteur). Toute utilisation du document à des fins commerciales est strictement interdite.

Par ailleurs, l'utilisateur s'engage à respecter les droits moraux de l'auteur, principalement le droit à l'intégrité de l'oeuvre et le droit de paternité et ce dans toute utilisation que l'utilisateur entreprend. Ainsi, à titre d'exemple, lorsqu'il reproduira un document par extrait ou dans son intégralité, l'utilisateur citera de manière complète les sources telles que mentionnées ci-dessus. Toute utilisation non explicitement autorisée ci-avant (telle que par exemple, la modification du document ou son résumé) nécessite l'autorisation préalable et expresse des auteurs ou de leurs ayants droit.

Dans quelles mesures les politiques de soutien à la parentalité présentes dans les pays de l'OCDE permettent-elles de répondre à la problématique de l'égalité professionnelle hommes et femmes ?

Promoteur : Christian MONSEUR

Lecteurs : Houssen Marie
Collard Léa

Par Zaouali Nora

Mémoire présenté en vue de l'obtention du diplôme de Master en
Sciences de l'éducation, finalité enseignement

Année académique 2024-2025

Dans quelles mesures les politiques de soutien à la parentalité présentes dans les pays de l'OCDE permettent-elles de répondre à la problématique de l'égalité professionnelle hommes et femmes ?

Promoteur : Christian MONSEUR

Lecteurs : Houssen Marie

Collard Léa

Par Zaouali Nora

Mémoire présenté en vue de l'obtention du diplôme de Master en
Sciences de l'éducation, finalité enseignement

Année académique 2024-2025

REMERCIEMENT

Je souhaite exprimer ma plus profonde gratitude à toutes les personnes qui ont contribué, de près ou de loin, à la réalisation de ce mémoire.

Je remercie tout particulièrement mon promoteur, Monsieur C. Monseur, pour la qualité de son encadrement, la pertinence de ses conseils, ainsi que pour sa disponibilité tout au long de ce travail.

Je tiens également à adresser mes remerciements à Madame M. Houssen et à Madame L. Collard, pour le temps qu'ils ont bien voulu consacrer à la lecture et à l'évaluation de ce mémoire.

Une pensée toute spéciale va à ma maman, pour son soutien indéfectible, sa patience, ses encouragements constants et sa bienveillance à chaque étape de ce parcours.

Enfin, je n'oublie pas celles et ceux, parfois anonymes, qui m'ont apporté leur aide précieuse à travers leurs relectures attentives, leurs corrections et leurs suggestions éclairées.

TABLE DES MATIERES

INTRODUCTION.....	7
1. INÉGALITÉS DE GENRE DANS LE SYSTÈME ÉDUCATIF.....	9
1.1. LES LIEUX DE LA PETITE ENFANCE	9
1.2. DE L'ENSEIGNEMENT MATERNEL AU SECONDAIRE	10
1.3. L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR.....	11
1.4. L'ENSEIGNEMENT UNIVERSITAIRE.....	12
2. INÉGALITÉS DE GENRE DANS LE SYSTÈME PROFESSIONNEL.....	13
2.1. LE RECRUTEMENT ET LA SÉLECTION.....	14
2.2. LES TYPES DE CONTRATS ET PROMOTIONS	15
2.3. LA VIE DU TRAVAIL AU QUOTIDIEN.....	15
2.4. LA RETRAITE	16
3. THÉORIES EXPLICATIVES DES INÉGALITÉS DE GENRE	17
3.1. THÉORIE DES RÔLES SOCIAUX	17
3.2. THÉORIE DU PLAFOND DE VERRE	19
3.2.1. SÉGRÉGATION HORIZONTALE	19
3.2.2. SÉGRÉGATION VERTICALE	21
3.3. THÉORIE DE LA CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE	22
3.3.1. CONCEPTS CLÉS	22
3.3.2. FACTEURS INFLUENÇANT LA CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE	24
4. POLITIQUES DE SOUTIEN À LA PARENTALITÉ.....	30
4.1. CONGÉS PARENTAUX.....	31
4.2. SERVICES DE GARDE D'ENFANTS.....	34
4.3. LIEN ENTRE LE CONGÉ PARENTAL ET LA GARANTIE DE PLACE DANS L'EAJE.....	36

5. PARTIE PRATIQUE	38
5.1. OBJECTIF	38
5.2. SOURCES DE DONNÉES	38
5.3. DESCRIPTION DE LA POPULATION	39
5.4. VARIABLES SÉLECTIONNÉES.....	40
5.4.1. VARIABLE DÉPENDANTE	40
5.4.2. VARIABLES INDÉPENDANTES	41
5.4.3. VUE D'ENSEMBLE DES VARIABLES DE L'ÉTUDE	46
5.5. PRÉPARATION DES DONNÉES	47
5.6. ANALYSES FACTORIELLES EXPLORATOIRES	48
5.6.1. ANALYSE FACTORIELLE EXPLORATOIRE GLOBALE	48
5.6.2. ANALYSES FACTORIELLES EXPLORATOIRES PARTIELLES.....	49
5.6.3. MODÉLISATION DE L'ÉCART DE TAUX D'EMPLOI SELON LES FACTEURS LATENTS ...	51
5.6.4. CLASSIFICATION ASCENDANTE HIÉRARCHIQUE.....	51
6. DISCUSSION DES RÉSULTATS	54
6.1. AVANT LA NAISSANCE – <i>ATTENTES ET STÉRÉOTYPES</i>	54
6.2. LE CONGÉ PARENTAL – <i>LE TEMPS SUSPENDU</i>	56
6.3. L'INTERVALLE SANS SOLUTION FORMELLE – <i>LE VIDE DE GARDE</i>	58
6.4. L'ENTRÉE EN EAJE – <i>INVESTISSEMENT PUBLIC</i>	60
6.5. LE RETOUR À L'EMPLOI – <i>FISCALITÉ ET INCITATIONS</i>	62
6.6. ÉCART DE TAUX D'EMPLOI GLOBAL	64
7. LIMITES ET PERSPECTIVES.....	65
8. CONCLUSION	67
9. BIBLIOGRAPHIE.....	69
10. ANNEXES	75

INTRODUCTION

Zéro, c'est le nombre de pays à l'échelle mondiale qui sont parvenus à une parité effective entre les hommes et les femmes, tous secteurs confondus, comme l'atteste le Global Gender Gap Report. En 2023, l'étude, qui a englobé 146 nations, a révélé que l'écart entre les sexes était comblé à hauteur de 68,4 %. En d'autres termes, les femmes jouissent de 68,4 % des opportunités et des ressources accessibles aux hommes dans les divers domaines évalués. Malgré les progrès réalisés sur le plan juridique, des écueils structurels persistent, et les mentalités collectives et individuelles peinent à dépasser des siècles de subordination et de rapports de pouvoirs inégaux. Des chercheurs, tels que Zahidi et son équipe, avancent qu'en suivant la même trajectoire observée entre 2006 et 2023, il faudrait encore patienter 131 ans pour résorber cet écart (World Economic Forum, 2023). Ce constat souligne non seulement la lenteur des progrès réalisés, mais aussi la persistance de facteurs structurels, culturels et économiques qui perpétuent les inégalités de genre. Dès lors, le fossé entre les sexes demeure béant, et le chemin vers un traitement équitable et des opportunités identiques pour les femmes et les hommes est encore long, voire interminable.

Trois, c'est le nombre de moments charnières qui marquent la vie d'une femme et où se profilent des choix aux conséquences significatives pour sa carrière. À chaque étape, des arbitrages complexes et souvent contraints sont opérés, entre aspirations personnelles, attentes familiales et injonctions sociales.

Le premier survient à l'âge de 18 ans, lorsqu'elle s'engage dans son cursus académique. Malheureusement, trop souvent, ses décisions la dirigent vers des domaines professionnels où les rémunérations demeurent inférieures. Une première salve s'attache à souligner l'importance de croiser ces deux récits : celui de l'éducation et celui des femmes, qui évoluent souvent de manière parallèle. Si les filles obtiennent en moyenne des résultats scolaires supérieurs, elles ne parviennent pas à accéder à tous les domaines du savoir et à rentabiliser leur bagage éducatif. Les valeurs sous-jacentes de compétition et de sélection pérennisent une hiérarchie et privilégient les hommes aux dépens des femmes. Ces éléments nous offrent une compréhension approfondie des diverses trajectoires empruntées par les élèves masculins et féminins. En réalité, nous sommes amenés à reconnaître, à l'instar d'Émile Durkheim (1922, p.9), que l'éducation « est avant tout un moyen par lequel une société renouvelle perpétuellement les conditions de sa propre existence ».

À l'approche de la trentaine, au moment où elle devient mère pour la première fois – du moins dans nos sociétés contemporaines –, elle se trouve fréquemment confrontée à la décision de réduire son temps de travail ou même de se consacrer pleinement à ses responsabilités familiales. Un choix particulièrement prégnant lorsqu'elle doit jongler entre des enfants en bas âge et des parents

vieillissants ou malades nécessitant des soins de santé. Plus tard, lorsqu'elle devient grand-mère, il est souvent attendu d'elle qu'elle prenne en charge ses petits-enfants.

Dès lors, hommes et femmes, lorsqu'ils deviennent parents, sont conjointement engagés dans la perpétuation des rôles de genre. Néanmoins, même si toute société est chargée de générer des individus masculins et féminins, les modalités par lesquelles elle opère cette (re)production et les cadres institutionnels qui encadrent ce processus diffèrent selon les pays et les époques.

D'emblée, le choix fut d'adopter une approche distincte et une perspective distanciée de la question virulente sur l'accomplissement effectif de l'égalité entre les sexes et des désaccords qui peuvent subsister à cet égard, souvent teintés d'idéologie. Ce mémoire s'attache ainsi à comprendre comment la parentalité constitue un point de bascule dans les trajectoires professionnelles, et dans quelles mesures les politiques publiques peuvent soit compenser, soit amplifier les inégalités préexistantes. Le congé parental, les services de garde, la fiscalité, ou encore l'organisation du temps de travail deviennent autant de leviers d'action potentiels — ou de freins implicites — à une répartition plus équitable des rôles sociaux. Ainsi, un débat d'ordre plus profond s'érige pour interpellier de toute évidence l'État ; unique protagoniste capable de fournir des ressources et des efforts pour mettre en place des politiques et des mesures concrètes permettant d'atteindre une véritable égalité.

1. INÉGALITÉS DE GENRE DANS LE SYSTÈME ÉDUCATIF

L'inégalité entre les sexes est, pour certains, considérée comme un vestige du passé. Malgré des siècles de discrimination éhontée, de nombreux défenseurs soutiennent que dans nos sociétés occidentales industrialisées, on ne doit plus craindre que les femmes soient traitées comme des citoyens de second rang. En effet, nos lois en vigueur garantissent désormais les mêmes droits à tous, indépendamment du sexe. Le Programme de développement durable à l'horizon 2030 représente une vision partagée pour réduire la pauvreté, tout en renforçant une justice sociale soutenue par les droits de l'homme. Au travers des préceptes énoncés, nous nous engageons à « réaliser l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes et des filles » (Nations Unies, 2023, p.22). Bien que des progrès considérables aient été accomplis à partir de la fin du XIX^e siècle dans de nombreux pays européens, il est regrettable de constater que cette quête demeure inachevée dans certaines régions du monde.

Selon De Croo (2018), il est nécessaire de reconnaître que la contribution du système éducatif à la perpétuation de ces dynamiques peut varier d'un pays à l'autre, particulièrement en fonction du degré de développement de l'éducation elle-même. Les niveaux de scolarisation se doivent d'être suffisamment avancés pour que l'école puisse exercer une influence significative sur les trajectoires individuelles.

Plusieurs auteurs issus de la littérature convergent sur le rôle dévolu à l'institution éducative (Baudelot & Estabiet, 2006 ; Duru-Bellat, 2008 ; Duru-Bellat, 2016 ; Détrez, 2016 ; Mosconi, 2001). Des inégalités sexospécifiques traversent l'école et, tant pour les distinctions de genres que pour celles d'ordre socio-économique, il s'avère indispensable d'accepter l'existence d'un certain déterminisme. En effet, le système éducatif est inséré au sein d'une société façonnée par des dynamiques sociales. On peut raisonnablement supposer que les disparités tendent à être d'autant plus prononcées à l'école qu'en amont et en aval de cette institution. La question cruciale réside, dès lors, dans la contribution du système scolaire aux disparités entre les sexes par le biais de multiples canaux variés.

1.1. Les lieux de la petite enfance

Lorsque des professionnel(le)s de la petite enfance sont interrogé(e)s, notamment par Cresson (2010), la distinction entre les sexes semble absente. Leurs propos se concentrent principalement sur les besoins individuels des enfants et la reconnaissance de leur singularité. Il apparaît que les crèches sont principalement organisées en fonction de l'âge, reléguant ainsi la question des inégalités à l'école maternelle, voire au début de l'école primaire.

Cependant, les observations effectuées sur le terrain par Cresson (2010) remettent en question l'idée selon laquelle les tout-petits échapperaient à une socialisation genrée. L'absence des hommes

dans les lieux d'accueil impacte indéniablement la manière dont on perçoit l'enfant. La normalisation et la naturalisation des caractéristiques attribuées au féminin et au maternel se reflètent tant dans les activités quotidiennes que dans l'environnement matériel et culturel. De surcroît, l'étude révèle un traitement différencié, dans lequel les jeunes garçons semblent recevoir une attention et une stimulation plus soutenues que les jeunes filles. Ces dernières se trouvent davantage soumises à une dynamique où leur apparence suscite des implications plus prononcées de la part des adultes. Ainsi, malgré l'indifférence au genre revendiquée par les accueillant(e)s, les pratiques observées suggèrent une certaine complexité dans la manière dont ces questions sont appréhendées.

1.2. De l'enseignement maternel au secondaire

Selon les données mondiales de l'Organisation des Nations Unies (UNESCO, 2020), il est à noter que les quelque 250 millions d'enfants privés d'instruction proviennent majoritairement de strates socio-économiques défavorisées. Les recherches théoriques menées par Henaff et ses compères (2009) cherchent à établir une relation de causalité entre éducation et pauvreté, en affirmant notamment que « l'éducation doit donc se développer malgré la pauvreté, pour permettre de sortir de la pauvreté » (p.193). Ainsi, l'accès à l'instruction, souvent assuré par l'obligation scolaire, est largement reconnu comme un levier dans la lutte contre la pauvreté.

Qui plus est, parmi ceux qui ne fréquentent pas un établissement primaire ou secondaire, les filles – environ une sur cinq – se révèlent être deux fois plus nombreuses que les garçons. Cependant, dans les pays occidentaux industrialisés, une parité de genre semble établie en termes d'accès à l'enseignement fondamental et secondaire. On conclut, dès lors, que dans les sociétés prospères où l'obligation scolaire est instaurée, une égalité entre les sexes est constatée et que cette égalité est compromise dans les contextes de pauvreté, où l'accès à une éducation de qualité peut être limité.

Par ailleurs, un système plus subtil mais profondément enraciné perpétue la domination masculine. Le constat présenté par Détrez (2016) est frappant : les modèles masculins abondent dans les manuels scolaires, tandis que les femmes y sont cruellement sous-représentées. L'accent est souvent mis sur les relations qu'elles entretiennent avec les « Grands Hommes » ; elles sont dépeintes comme « confidentes », « épouses » ou « maîtresses de », sans que soit mentionné leur propre potentiel. L'absence des femmes dans les savoirs transmis à l'école tend à convaincre les élèves, filles comme garçons, de leur moindre importance dans ces domaines. Le concept de « curriculum caché », ou « latent », comme le nomment les sociologues, désigne les connaissances, compétences, représentations, rôles et valeurs qui sont acquis à l'école sans être explicitement inclus dans les programmes officiels (Mosconi, 2001). La socialisation sexuée constitue une partie de ce curricula.

Elle implique l'apprentissage de positions sociales liées aux inégalités entre les sexes, ainsi que la confirmation des identités de genres, le tout échappant à la conscience des principaux protagonistes de l'éducation, qu'il s'agisse d'enseignants, d'élèves ou de parents (supra).

Néanmoins, Duru-Bellat (2008), dont les travaux convergent avec les rapports du Programme International pour le suivi des Acquis des élèves (PISA) souligne que les disparités dès les premiers niveaux d'apprentissage, notamment pour les matières fondamentales, sont davantage influencées par une répartition genrée des tâches. Il serait simpliste, selon cette auteure, d'attribuer ces divergences aux attentes et aux comportements sociaux associés aux genres. Cette perspective mérite d'être examinée plus en profondeur, par exemple en analysant les exercices de mathématiques ou les textes littéraires proposés. Par conséquent, une moindre réussite des filles en mathématiques et des garçons en lecture est observée, plutôt que l'existence d'une domination masculine évidente.

1.3. L'enseignement supérieur

De Croo (2018) présente l'enseignement supérieur comme une dynamique singulière, qu'il qualifie de « fracture de genre inversée ». Les données présentées par Eurostat (2018) sont explicites : l'augmentation de la proportion des diplômés a été plus rapide chez les femmes (de 20 % en 2002 à 33,4 % en 2017) que chez les hommes (20 % à 29 %). Cette tendance reflète la démocratisation croissante de l'accès à l'enseignement supérieur et incarne un modèle exemplaire de la mobilité sociale au cours de la seconde moitié du XX^e siècle (Dubet, 2022 ; Duru-Bellat, 2008). Les analyses de Seager (2018) viennent renforcer cette constatation et démontrent de manière plus précise l'existence de différences notables entre les pays. Dans des contrées telles que l'Islande, la Lettonie, la République slovaque ou encore la Suède, la proportion de femmes parmi les étudiants inscrits aux programmes d'études supérieures dépasse largement les 60 %, symbolisant ainsi une représentation féminine dominante. Dans les autres nations européennes, les femmes représentent entre 50 et 59 %, témoignant d'un équilibre relatif entre les deux sexes. En revanche, en Allemagne et en Grèce, cette proportion oscille de 40 à 49 %.

Pour suivre les recherches de Seagers (2018), il convient de noter que les étudiantes obtiennent 60 % des diplômes décernés. Meulders et ses collègues (2012) rapportent qu'en Belgique la moitié des femmes âgées entre 30 et 34 ans détiennent un diplôme de l'enseignement supérieur, alors que ce chiffre n'est que de 39 % pour les hommes de la même tranche d'âge. Les observations susmentionnées trouvent un écho dans les propos de Baudelot & Establet (2006) qui avaient constaté auparavant que les filles surpassaient les garçons à tous les niveaux de l'éducation. En primaire, elles étaient déjà plus nombreuses à franchir les étapes dans les délais impartis ; en secondaire, elles

faisaient moins souvent l'objet d'exclusion pour des raisons liées à l'apprentissage ou à la discipline et affichaient des résultats légèrement supérieurs à ceux des garçons lors des épreuves externes ; enfin, dans l'enseignement supérieur, leur taux d'accès était également plus élevé.

Ainsi, dans nos sociétés occidentales, l'essor remarquable de la scolarisation féminine pourrait laisser penser que l'école a pleinement atteint ses objectifs d'égalité, voire, comme le soutiennent certains controversistes, qu'elle favorise désormais les étudiantes au détriment de leurs homologues masculins (Duru-Bellat, 2008).

1.4. L'enseignement universitaire

À l'aube du nouveau millénaire, une tendance marquante se dessine : la population universitaire est majoritairement composée de femmes, phénomène particulièrement prononcé dans certains pays où l'on observe une féminisation marquée des disciplines académiques (Eurostat, 2020). Traditionnellement dominées par les hommes, des filières telles que le droit, la médecine, l'éducation, et même les sciences et l'ingénierie voient désormais une participation croissante des femmes. Seagers (2018) émet diverses théories pour expliquer ce changement de paradigme : généralement, les hommes obtiennent des résultats moins probants et jouissent souvent de perspectives économiques plus vastes, les incitant ainsi à intégrer le marché du travail sans attendre l'obtention d'un diplôme universitaire. De plus, la tendance à la féminisation croissante de l'université peut également dissuader certains de s'y engager. Ces considérations permettent de formuler des hypothèses quant aux raisons pour lesquelles les hommes peuvent s'auto-exclure du domaine universitaire.

Toutefois, le doctorat marque un point d'inflexion à partir duquel la déperdition de femmes devient significative. En effet, l'accessibilité accrue à l'enseignement universitaire s'accompagne paradoxalement d'une diminution de la proportion de femmes par rapport aux hommes à mesure que l'on s'élève dans la hiérarchie académique, une tendance largement documentée dans la littérature (Latour, 2008 ; Meulder et al., 2012 ; Studer, 2019). Dans le paysage européen, alors qu'environ un tiers des postes d'enseignant-chercheur (ou équivalent) sont occupés par des femmes, ce chiffre diminue drastiquement à un sur dix pour les postes de professeur (ou équivalent), avec des différences selon les pays et selon les domaines disciplinaires (Latour, 2008). Cependant, il convient de rester prudent lors de l'analyse de cette tendance, car il existe des nuances importantes à considérer. Dans certains domaines, en particulier ceux où les hommes sont plus nombreux, il est possible que les financements de thèse soient plus abondants.

2. INÉGALITÉS DE GENRE DANS LE SYSTÈME PROFESSIONNEL

Bien que les femmes surpassent désormais les hommes à de nombreux égards sur le plan éducatif, cette réussite ne se traduit pas automatiquement par une égalité dans la sphère professionnelle. Les disparités observées dès l'enfance, puis renforcées tout au long du parcours scolaire, trouvent ainsi leur prolongement – voire leur amplification – dans le monde du travail. Il ne s'agit donc pas seulement d'un problème d'accès ou de compétences, mais d'un ensemble de barrières structurelles, normatives et culturelles qui façonnent encore aujourd'hui l'expérience des femmes sur le marché de l'emploi (Duru-Bellat, 2008 ; Yzerbyt et al., 2021).

L'égalité entre les sexes n'est plus seulement un principe, c'est un véritable corpus juridique, sans cesse enrichi par de nouveaux textes. Dès 2006, l'Union européenne a réaffirmé l'impératif « à travail égal, salaire égal » et proscrit toute discrimination, qu'elle se niche dans l'accès à l'emploi, la formation, la promotion ou la protection sociale (Parlement européen & Conseil de l'Union européenne, 2006). Treize ans plus tard, la législation communautaire a inscrit la conciliation entre vie professionnelle et vie privée au cœur de ses préoccupations : elle instaure un congé de paternité indemnisé, rend deux mois de congé parental inaccessibles afin de mieux répartir les responsabilités parentales et crée un congé spécifique pour aidants, limitant ainsi la pénalité associée à la maternité (Parlement européen & Conseil de l'Union européenne, 2019). Enfin, en 2023, un nouveau texte impose que les employeurs doivent désormais publier leurs grilles de rémunération et procéder à un audit dès qu'un écart inexpliqué entre les sexes dépasse 5 % (Parlement européen & Conseil de l'Union européenne, 2023).

Les États membres et plusieurs partenaires de l'OCDE ont renforcé cet arsenal. Depuis 2018, l'Islande soumet toute entreprise d'au moins 25 salariés à une obligation attestant l'égalité salariale, tandis que la Norvège impose une composition minimale de 40 % de chaque sexe au sein des conseils d'administration des sociétés anonymes (World Economic Forum, 2023). Le Royaume-Uni, pour sa part, astreint les entreprises de plus de 250 employés à publier chaque année leurs écarts de rémunération. Enfin, la France, l'Allemagne ou la Belgique ont mis en place des mesures d'égalité telles que les quotas de genre dans la gouvernance des grandes entreprises et l'allongement de la durée du congé de paternité (supra).

Toutefois, les promesses égalitaires se dissipent dans la pratique. En 2024, les femmes ne sont que 7,7 % à la tête des plus grandes sociétés cotées européennes et 7,5 % à présider leur conseil, alors qu'elles n'occupent qu'un siège sur trois dans les conseils d'administration (European Institute for Gender Equality, 2025). À ce niveau de gouvernance déjà déséquilibré s'ajoute un écart de rémunération horaire moyen de 12 % au profit des hommes. Enfin, la répartition du travail non

rémunéré entretient la « pénalité de la maternité » : les tâches de soins reposent à 80 % sur les épaules de proches, dont 75 % de femmes.

Autrement dit, le marché du travail continue d'organiser, plus ou moins consciemment, une hiérarchie des genres. L'égalité formelle ne suffit pas ; seuls les pays combinant transformation culturelle, soutien institutionnel fort et dispositifs concrets pour redistribuer le temps, les responsabilités et les ressources entre les sexes parviennent à réduire significativement ces écarts (Fusulier et al., 2008 ; Moss, 2013 ; World Economic Forum, 2023).

2.1. Le recrutement et la sélection

Dans le processus de recrutement, le biais ne réside pas uniquement dans les décisions finales d'embauche : il s'inscrit en amont, dans la manière dont les emplois sont présentés. L'étude de Gaucher, Friesen & Kay (2011) révèle que les secteurs masculinisés saturent leurs offres d'emploi d'un vocabulaire viril – leader, compétitif, dominant – tandis que les professions féminisées n'usent d'aucun pendant asymétrique. Cet écart lexical, pourtant infime, suffit à déclencher un mécanisme d'auto-exclusion avant même la première candidature et constitue la première barrière structurelle du marché du travail.

Sitôt reçues, les candidatures passent sous un crible qui reproduit, voire aggrave, les inégalités installées à l'étape de l'annonce. Dans l'univers académique, à dossier strictement égal, les aspirantes cheffes de laboratoire sont jugées moins « employables » et reçoivent des offres d'entrée inférieures d'environ 5 000 dollars (Moss-Racusin et al., 2012). Au sein de la métropole lilloise, un nom masculin non minoritaire accroît de 27 % la probabilité de réponse positive (Chareyron et al., 2023). Les conclusions d'Ellemers (2018) corroborent ces résultats : à qualifications égales, un nom féminin déclenche plus souvent des doutes sur la disponibilité et le potentiel managérial qu'un nom masculin.

À cette pénalité de genre s'ajoute la sanction de la maternité. Selon Correll et ses collègues (2007), dès qu'un CV laisse entrevoir des responsabilités familiales, la probabilité d'obtenir un entretien se contracte nettement. Les recruteurs anticipent alors des interruptions de carrière, une moindre disponibilité horaire ou une motivation « partagée ». Cette suspicion, loin de s'appliquer aux pères, peut même jouer en leur faveur en suggérant stabilité et sens des responsabilités.

Enfin, l'irruption de l'intelligence artificielle n'a pas effacé ces distorsions : l'algorithme de présélection développé par Amazon rétrogradait systématiquement les CV contenant des marqueurs féminins avant d'être abandonné en 2018 (Chen, 2023).

2.2. Les types de contrats et promotions

Le premier contrat auquel un(e) jeune diplômé(e) accède imprime durablement sa courbe de revenus. Une enquête longitudinale conduite sur les cohortes 2010-2012 en Italie montre que l'employeur initial explique à lui seul 20 % de la variance de la croissance salariale sur les cinq premières années (Card et al., 2025). Or les femmes, et plus encore celles qui auront un enfant, sont nettement moins nombreuses que les hommes à débiter dans les firmes à forte progression.

Selon les données mises en ligne par Eurostat (2024), 27,9 % des salariées européennes travaillent à temps partiel contre 7,7 % des hommes. L'écart bondit parmi les parents : près d'une mère sur trois (31,8 %) exerce une activité à temps partiel, alors qu'il plafonne à 5 % pour les pères. Plus frappant encore, le temps partiel est combiné au CDD dans 37,3 % des cas pour les femmes, pour seulement 18,9 % pour les hommes. Même quand elles décrochent un contrat à durée indéterminée (CDI), les femmes restent plus exposées au temps partiel : 27 % d'entre elles y ont recours, contre 5,3 % de leurs homologues masculins.

Cette double précarité – contrats courts et horaires réduits – se conjugue massivement au féminin. Les composantes variables du salaire prolongent ce handicap. En Europe, les promotions se diffusent plus vite chez les hommes que chez les femmes, ce qui élargit un écart de revenus bien avant que ne s'ajoutent l'ancienneté ou la mobilité externe (Correll et al., 2007 ; Ellemers, 2018, European Institute for Gender Equality, 2025). Lorsque survient un premier enfant, les écarts s'élargissent brutalement : la croissance salariale des mères est divisée par deux dans les cinq années qui suivent la naissance, alors que celle des pères continue sur sa lancée. Des recherches récentes montrent qu'une part substantielle de l'écart de revenus entre les sexes se joue dans ces premières années, parce que la maternité entraîne une décote là où la paternité déclenche un léger bonus (Card et al., 2025 ; Correll et al., 2007 ; Word Economic Forum, 2023).

2.3. La vie du travail au quotidien

Depuis la refonte de la directive européenne sur l'égalité de traitement, tout acte de harcèlement sexuel est juridiquement assimilé à une discrimination fondée sur le sexe, obligeant les entreprises à recueillir les plaintes et à sanctionner les auteurs (Parlement européen & Conseil de l'Union européenne, 2006). De ce fait, de nombreux employeurs ont adopté des chartes de « tolérance zéro », mis en place des lignes d'alerte confidentielles et, souvent sous l'impulsion du mouvement #MeToo, négocié des accords collectifs. Au-delà du respect légal, ces dispositifs visent à réduire le « climat de peur » qui pousse de nombreuses salariées à partir prématurément et qui limite le nombre de futures dirigeantes, comme le soulignent les travaux comparatifs sur l'ergonomie et la santé au travail (Casini et al., 2021).

Les recherches en psychologie du travail montrent qu'un environnement perçu comme hostile ou impossible à concilier avec les responsabilités familiales déclenche trois réactions coûteuses pour l'entreprise : l'absentéisme, le présentéisme malsain et, in fine, la démission (Ellemers, 2018 ; Fusulier et al., 2013). Dans leur méta-analyse, Allen et al. (2000) établissent que le conflit travail-famille augmente en moyenne de 19 % l'absentéisme déclaré et de 25 % l'intention de quitter l'organisation. Le remplacement d'un(e) salarié(e) qualifié(e) représente alors six à neuf mois de salaire en frais de recrutement, de formation et de baisse de productivité.

À l'échelle macro-économique, l'accumulation de ces départs pénalise également la compétitivité des secteurs féminisés où les taux d'emplois précaires et les arrêts maladie sont plus élevés. Les comparaisons internationales montrent en effet qu'un congé très long, faiblement indemnisé ou pris quasi exclusivement par les mères accroît la probabilité de retrait durable du marché du travail et pèse sur les promotions ultérieures (OCDE, 2024).

Aujourd'hui, la discussion s'élargit à d'autres temps psychologiques longtemps passés sous silence : parcours de PMA nécessitant des absences récurrentes, douleurs menstruelles invalidantes, mais aussi symptômes de ménopause qui peuvent durer plusieurs années. Dans ce contexte émergent des labels comme « Menopause Friendly Workplace » au Royaume-Uni (Dennis & Hobson, 2023), tandis que l'Espagne a instauré en 2023 un congé menstruel médicalisé de trois à cinq jours pour les menstruations douloureuses (Leon-Larios et al., 2024). Face à ces ruptures multiples, les entreprises et les pouvoirs publics expérimentent un éventail de mesures de continuité : aménagements horaires, télétravail ciblé pendant les traitements de PMA ou les crises douloureuses, banques de jours « santé féminine ». La littérature sur la conciliation confirme qu'un degré minimal de flexibilité (horaires élargis, possibilité de télétravail) réduit la tentation du temps partiel subi, stabilise la présence et préserve les chances de promotion à moyen terme (Meulders et al., 2012).

2.4. La retraite

Au seuil de la retraite, les inégalités qui se sont accumulées tout au long de la vie active convergent : chaque euro non gagné, chaque année passée hors emploi ou à temps réduit, se traduit mécaniquement par une pension plus faible. Les mères ayant connu des carrières discontinues ou à temps partiel cumulent les montants les plus faibles et se retrouvent sur-représentées parmi les retraitées pauvres. Par ailleurs, les analyses de Tremblay (2003) sur les mères monoparentales âgées montrent qu'elles peinent à retrouver un emploi continu et rémunérateur, ce qui entérine l'écart de ressources avec les hommes du même âge. Autrement dit, le triptyque écarts de salaires + temps partiel + carrières interrompues fait des femmes âgées l'un des groupes les plus exposés au risque de pauvreté en Europe.

3. THÉORIES EXPLICATIVES DES INÉGALITÉS DE GENRE

Au cours du XIX^e siècle, la forme du crâne et la taille du cerveau furent invoquées pour légitimer une hiérarchisation naturelle des sexes (Duru-Bellat, 2008 ; Rouyer et al., 2014 ; Vidal & Benoit-Browaëys, 2005 ; Yzerbyt et al., 2021), postulant que le volume cérébral plus important chez les hommes leur conférait une supériorité intellectuelle. Détrez (2016) nous rappelle que cette perspective reflétait en réalité des préoccupations d'ordre moral et social, soutenant l'idée que les hommes et les femmes étaient prédisposés à des rôles spécifiques, dictés par la nature elle-même. Ces propos corroborent les recherches menées par Gubin (2000) qui aboutissent au constat que la société tendait à assigner aux femmes des destinées essentiellement domestiques, les reléguant à des rôles de mères et d'épouses, sans place prépondérante dans la sphère publique et professionnelle. Tandis que les hommes étaient davantage enclins à rechercher la renommée et à aspirer à des postes politiques. À la même époque, des recherches avaient clairement établi que la taille du cerveau n'était pas corrélée à l'intelligence. Toutefois, les préjugés idéologiques prévalaient sur les fondements scientifiques, justifiant l'exclusion des filles de l'éducation (Colin & Vidal, 2021).

On peut raisonnablement espérer, à notre époque, qu'aucun individu n'oserait affirmer que les femmes ne peuvent pas être des génies en raison de leur « nature » ou encore qu'elles ne peuvent exceller dans un domaine particulier simplement à cause de leur sexe. Pourtant, la persistance des représentations culturelles et sociales, plus enracinées que les prescriptions légales, pose encore des problèmes, car si ces dernières sont indispensables, elles ne suffisent souvent pas à infléchir les mentalités (Détrez, 2016).

3.1. Théorie des rôles sociaux

Le changement réside dans une réorientation de la réflexion, dépassant la dichotomie traditionnelle des sexes pour embrasser la notion de genre. Petrovic (2014, cité par Rouyer et al., 2014) définit le genre comme un système de classification binaire et hiérarchisé, régi par les catégories masculines et féminines, ainsi que par les rôles sociaux et les valeurs qui leur sont attribuées. Dans le prolongement de cette lignée, la théorie des rôles sociaux, avancée par Eagly (1987, cité par Yzerbyt & Klein, 2019), s'attèle à décrypter les fondements des stéréotypes sexuels. Conformément à la perspective sociologique axée sur le genre, il convient de souligner que ces recherches s'attachent autant à la condition féminine que masculine. Les investigations s'érigent en une démarche visant à déconstruire les préjugés et les stéréotypes associés à chaque sexe.

Il est aisé de citer les caractéristiques généralement affiliées aux femmes ou aux hommes, que ce soit sur le plan physique, les traits de caractère, les fonctions ou les compétences cognitives.

À partir de leur étude dans laquelle les participants devaient associer le genre à des professions majoritairement masculines (« engineers ») ou féminines (« nurses »), Banaji et Hardin (1996, cité par Yzerbyt & Klein, 2019) aboutissent à des conclusions similaires : certaines convictions sont solidement enracinées dans les cultures. Les résultats collectés renvoient – de manière prévisible – à une image familière et conformiste des schémas traditionnels assignés aux hommes et aux femmes. Un éclairage plus spécifique apporté par Duru-Bellat (2008) distingue que dans les strates socio-économiques défavorisées, cette inculcation semble s'intensifier, notamment en raison de la concentration des emplois dans des secteurs fortement marqués par les rôles de genre. En revanche, dans les milieux les plus nantis, cette tendance semble s'atténuer ; les qualités de dynamisme et d'ambition sont valorisées chez les femmes.

À partir des données issues d'une enquête exhaustive menée par Prentice & Carraza (2002) sur les stéréotypes prescrits aux hommes et aux femmes, Yzerbyt & Klein (2019, p.90) rapportent que « les prescriptions relèvent que les femmes sont tenues de se montrer chaleureuses et ne doivent pas manifester de compétence. L'inverse est vrai pour les hommes ». Dans ce droit fil d'idées, l'enquête menée par Médiaprism en 2012 et divulguée par Duru-Bellat en 2016 montre que les hommes sont souvent décrits comme incarnant la confiance en soi, le courage, la rationalité et l'ambition, mais également l'agressivité et l'égoïsme. Par contre, les femmes sont associées à la bienveillance, à l'expressivité, à l'intuition et à la sensibilité, tout en étant perçues comme vulnérables et dociles. Ces normes régissent l'expression des émotions de chacun ; implicitement, un garçon sera incité, par exemple, à réprimer sa sensibilité.

Toutefois, les données scientifiques sur la mortalité publiées par l'Institut pour l'égalité des hommes et des femmes (Van Hove, 2017) réfutent cette croyance populaire. Elles démontrent que les femmes font preuve d'une plus grande résistance que les hommes face à la maladie : parmi les individus âgés de 19 à 35 ans, les hommes présentent un risque de décès deux à trois fois plus élevé. L'effet observé peut être envisagé non seulement comme une condition pathologique résultant du dysfonctionnement et de la modification des organes et des cellules corporelles, mais également comme un phénomène influencé par des facteurs psychologiques et sociaux déterminants dans l'expérience de la maladie (Fischer et al., 2020).

Sociologie et psychanalyse concordent pour reconnaître que la famille occupe une position centrale dans le processus de socialisation relatif au genre (Durkheim, 1922 ; Duru-Bellat, 2008 ; Mosconi, 2001 ; Octobre, 2010 ; Riutort, 2019 ; Yzerbyt et al., 2021). De manière générale, les parents incarnent chacun des modèles genrés et endossent ainsi des rôles distincts (OCDE, 2020). Ainsi, par le biais de l'imitation au sein du foyer familial, les enfants sont influencés dans leur

comportement en fonction de leur genre. Nous explorerons cette dynamique dans la section suivante, en étayant nos propos par des données chiffrées.

3.2. Théorie du plafond de verre

La mixité des grandes écoles a ouvert de nouveaux horizons professionnels aux femmes, transcendant les limites des secteurs qui leur étaient auparavant réservés et contribuant ainsi à élargir leurs perspectives d'ascension professionnelle (Marry et al., 2017). Cependant, selon De Croo (2018), le défi actuel n'est plus tant d'assurer l'accès des femmes à l'éducation, mais de leur permettre d'accéder à certains domaines encore largement dominés par les hommes.

La notion de « plafond de verre », initialement introduite par Morrison et ses collaborateurs (1987, cité par Pigeyre & Valette, 2004), constitue une métaphore saisissante décrivant une barrière invisible qui empêche les femmes d'accéder aux plus hautes sphères de responsabilité dans le monde du travail. Ce phénomène, également désigné sous le nom de « tuyau percé » (« leaky pipeline »), met en lumière les obstacles et les préjugés systématiques auxquels sont confrontées les femmes, en dépit de leurs compétences et de leurs qualifications (Henchoz, 2011 ; Marry, et al., 2017 ; Pigeyre & Valette, 2004 ; Yzerbyt, et al., 2021). L'examen approfondi des données, notamment celles présentées par Studer (2019), révèle que les écarts significatifs dans les trajectoires professionnelles des hommes et des femmes sont souvent attribués à deux formes de discrimination persistante : la ségrégation horizontale et la ségrégation verticale. La première, également qualifiée de répartition inégale des sexes entre les disciplines académiques, tend à influencer les choix de carrière des individus. En parallèle, la ségrégation verticale limite les opportunités de progression professionnelle des femmes vers les échelons hiérarchiques supérieurs.

3.2.1. Ségrégation horizontale

Guichard & Huteau (2023) mettent en avant que la problématique de l'orientation professionnelle s'est manifestée au tournant du XX^e siècle, dans la plupart des pays européens. D'une part, ces derniers ont progressivement abandonné leur caractère rural ou artisanal pour adopter un modèle industriel plus complexe, nécessitant une réorganisation de la division du travail. D'autre part, l'émergence d'un système éducatif universel a induit un changement fondamental dans la socialisation et la formation pour la jeunesse. À cet égard, de plus en plus de jeunes se trouvent confrontés à la question délicate du choix des vocations, remettant en question l'idée traditionnelle selon laquelle les enfants hériteraient naturellement de la profession de leurs parents – conformément au concept d'habitus développé dans la théorie bourbonienne.

Une pléthore de sociologues et de psychologues ont travaillé sur les choix d'orientation scolaire et de carrière qui, quel que soit le secteur, continuent à faire peser le phénomène de « plafond de verre » sur les trajectoires des femmes. Pour tenter d'éclairer cette dynamique, Pigeyre et Valette (2004) ont mené une analyse approfondie des mécanismes de recrutement au poste de professeur universitaire dans trois disciplines distinctes (biologie, gestion et histoire). Les résultats révèlent la raréfaction progressive des femmes au plus haut sommet de la hiérarchie, et ce, dans tous les domaines observés.

Néanmoins, selon De Croo (2018, p. 86), « les filles s'en sortent bien mieux que les garçons à l'école, mais elles gâchent cet avantage par leur choix d'études ». En effet, l'une des explications du paradoxe entre le niveau d'éducation supérieur des femmes et leur position inférieure sur le marché du travail, soutenue par Meulders et ses collaborateurs (2012), repose sur la répartition inégale des femmes et des hommes dans les différentes filières d'enseignement. En outre, l'étude réalisée par Curraize et Hugounenq (2004) annonce que les femmes se sont majoritairement orientées vers des filières professionnelles moins lucratives, telles que les professions de santé, le secteur social ou l'enseignement, au détriment des domaines scientifiques ou des études d'ingénierie.

D'après les estimations fournies par Eurostat (2020), la moitié des diplômes décernés aux jeunes femmes ouvrent la voie à des professions dans le domaine de l'éducation ou des soins de santé, tandis que cette proportion ne représente qu'un cinquième chez les jeunes hommes. Parallèlement, moins de 10 % des étudiantes optent pour des diplômes relevant des disciplines scientifiques, technologiques, d'ingénierie et de mathématiques (STEM). Celles-ci sont pourtant essentielles dans l'économie de la connaissance et associées aux rémunérations les plus élevées. Ce déséquilibre s'avère particulièrement criant dans le domaine des Technologies de l'Information et de la Communication (TIC), où la présence féminine demeure marginale, avec 8,2 fois plus d'hommes que de femmes parmi les diplômés. Ce phénomène est répandu dans l'ensemble des pays industrialisés occidentaux, à l'exception de la Finlande et de la Suède, où des chiffres nettement supérieurs sont observés ; les femmes représentent 25 % des diplômes en sciences, technologies, ingénierie et mathématiques de niveau master.

Certes, dans nos sociétés contemporaines, les jeunes, qu'ils soient de sexe masculin ou féminin, semblent initialement guidés par leurs propres aspirations lorsqu'il s'agit de choisir leur voie éducative. Toutefois, l'organisation du système éducatif et la hiérarchisation qui en découle ne suffisent pas à elles seules à expliquer la construction des projets d'avenir (Guichard & Huteau, 2023). Dès leur tendre enfance, les femmes sont conditionnées à concevoir la maternité comme une part intégrante de leur futur, et par conséquent, elles prennent en considération la perspective de la

grossesse et la parentalité dans leurs décisions (Curraize & Hugounenq, 2004). De plus, de nombreux auteurs (Felouzis, 2014 ; Guichard, 2000 ; Jungen, 2008) insistent sur la nécessité de ne pas sous-estimer l'omniprésence des schémas sociaux préconçus et l'impact significatif de l'environnement familial sur ce processus décisionnel. L'influence du contexte socio-économique, par exemple, et le poids de l'héritage professionnel familial, sont des facteurs prépondérants. À titre illustratif, une enquête menée en 2014 auprès de 267 élèves du secondaire en Fédération Wallonie-Bruxelles révèle que seulement 4,1 % d'entre eux optent pour une orientation scolaire qui va à l'encontre des souhaits parentaux (Materne & Zanussi, 2014, cité par Allinckx et al. 2018).

Yzerbyt et ses collègues (2021) ajoutent que la ségrégation horizontale transcende les simples distinctions entre les professions, englobant également la distribution des responsabilités et des activités au sein d'un même secteur professionnel. L'intégration des femmes dans des métiers traditionnellement masculins conduit fréquemment à une ségrégation des tâches, où des rôles spécifiques sont assignés en fonction du sexe.

3.2.2. Ségrégation verticale

Plusieurs facteurs, cités par Pigeyre et Valette (2004), contribuent à alimenter une ségrégation verticale. D'une part, il existe des mécanismes dans les processus de recrutement et de promotion qui peuvent exclure involontairement ou intentionnellement les femmes (voir supra p.12). D'autre part, les hommes et les femmes semblent pratiquer des arbitrages différents dans la construction de leur trajectoire professionnelle, en fonction du contexte organisationnel dans lequel ils évoluent.

En définitive, il est observé par Yzerbyt et ses collègues (2021) que les deux formes de ségrégation s'influencent mutuellement, générant ainsi des situations où la ségrégation horizontale tend à renforcer la ségrégation verticale. Autrement dit, pour les femmes, le fait de travailler dans des secteurs ou des professions dominés par les hommes limite considérablement leurs perspectives d'accès à des postes de direction. Dans ce contexte, si l'on observe une diminution progressive du nombre de femmes à mesure que l'on gravit les échelons de la pyramide de la notoriété, cela découle en partie de leur propre auto-exclusion et de leur réticence à prendre des initiatives. Si ces représentations parviennent à être internalisées au point de revêtir l'apparence de préférences personnelles et de choix délibérés (Mulders et al., 2012), c'est parce qu'elles sont inculquées dès le plus jeune âge et tout au long du parcours scolaire (Guichard & Huteau, 2023).

3.3. Théorie de la conciliation travail-famille

3.3.1. *Concepts clés*

Depuis 2011, l'Organisation de Coopération et de Développement Économiques (OCDE) élabore le « Better Life Index », un outil d'évaluation du bien-être destiné à compléter les métriques économiques conventionnelles telles que le Produit Intérieur Brut (PIB). Cet indice vise à intégrer des aspects de la qualité de vie généralement omis dans les calculs du PIB, notamment en considérant les activités non rémunérées. L'OCDE accorde une importance particulière à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, reconnaissant que la capacité des individus à concilier travail, famille et loisirs constitue un pilier essentiel de leur bien-être. De ce fait, l'organisation établit une limite de 50 heures de travail par semaine. On observe qu'un travailleur sur huit dépasse cette limite, les hommes étant deux fois plus nombreux à prolonger leurs activités professionnelles au-delà de ce seuil. Cependant, même avec un nombre d'heures de travail moindre, les femmes ne disposent pas nécessairement de plus de temps libre, en raison de ce que De Croo (2018) qualifie de « double emploi ».

Cette logique ne se restreint qu'aux mères, négligeant la vaste cohorte des femmes sans enfant. Toutefois, la problématique de la sous-représentation des femmes aux postes les plus éminents affecte l'ensemble de la gent féminine. Mulders et ses collaborateurs (2012) soulèvent les interrogations quant au choix délibéré de ne pas avoir d'enfants, ainsi que sur le prisme de la maternité potentielle, qui conduit à considérer toutes les femmes comme des futures mères devant inévitablement affronter le défi épineux d'articuler travail et vie familiale.

La conciliation travail-famille – largement évoquée dans les recherches sur le plafond de verre – peut être définie comme le système par lequel les individus parviennent à gérer efficacement les exigences concurrentes de leur emploi et de leur vie familiale. Cette définition, proposée par Greenhaus et Beutell (1985), illustre la nature dynamique et interactive de ce processus, où les efforts visant à satisfaire les besoins professionnels et familiaux s'influencent mutuellement. D'autres travaux, notamment ceux de St-Onge et ses collègues (2002), font écho aux précédents et mettent en évidence trois axes principaux qui structurent cette relation. Dans un premier temps, ils ont observé un sens unidirectionnel où le conflit entre travail-famille se manifeste lorsque les individus se trouvent dans l'obligation de jongler entre plusieurs rôles, tels que parent, employé et conjoint. À cette étape, l'accent est mis sur le manque de temps, d'énergie ou d'engagement dans chacun de ces domaines. Dans un deuxième axe, l'analyse se déplace vers une dynamique bidirectionnelle, privilégiée par Greenhaus et Beutell (1985), où les défis rencontrés dans la sphère familiale peuvent influencer directement la sphère professionnelle, créant ainsi une réciprocité des

relations. Enfin, dans un troisième axe multidimensionnel, on retrouve d'autres domaines tels que les relations amoureuses, les tâches domestiques et les niveaux de qualification, exigeant une attention particulière et des stratégies de conciliation adaptées.

Pour la sociologie du genre, la question de la « conciliation » entre la vie professionnelle et la vie familiale ne saurait être réduite à de simples arrangements individuels. Elle doit plutôt être appréhendée dans le cadre d'un rapport social plus large : la division sexuée du travail (Duru-Bellat, 2008 ; Marry et al., 2017 ; Mulders et al., 2012 ; Yzerbyt et al., 2021). Cette division a subi d'importantes mutations au fil du temps, et ses répercussions ne sont pas homogènes. Cette perspective corrobore les travaux de Casini et ses collaborateurs (2021), qui mettent en exergue les divers aspects d'une division sexuelle du travail, tant horizontale que verticale, ainsi que leurs implications dans l'accès aux ressources pour la santé et le bien-être des travailleurs et travailleuses.

Selon les informations relayées par De Croo (2018), la principale cause de l'écart salarial entre les hommes et les femmes réside dans la répartition asymétrique des tâches domestiques. Dans un premier temps, Eurostat (2020) propose d'examiner l'écart de rémunération horaire moyen entre les hommes et les femmes au sein des 27 États membres de l'Union européenne. En 2018, la rémunération des femmes était de 15 % inférieure à celle des hommes, avec des niveaux inférieurs dépassant les 20 % en Tchéquie et en Allemagne, et atteignant un sommet de 22,7 % en Estonie. Pour étayer les propos de De Croo (2018), il est louable de confronter ces données au temps dédié aux responsabilités familiales. Chaque jour, les femmes occidentales investissent en moyenne environ deux heures de plus que les hommes dans des activités domestiques (OCDE, 2020). Ces tâches non rémunérées comprennent principalement les activités ménagères ainsi que les soins apportés aux enfants, aux personnes malades et aux personnes âgées.

Cette réalité s'illustre particulièrement à travers l'enquête effectuée par Mulders et ses pairs (2012), auprès de professeur(e)s et de docteur(e)s. Parmi les facteurs dissuadant les participants de poursuivre une carrière académique, 50 % des femmes et seulement 27 % des hommes mentionnent la conciliation entre profession et parentalité. Ainsi, l'incompatibilité entre le travail de recherche et la présence d'enfants est la raison la plus souvent invoquée pour expliquer le faible nombre de professeures dans les universités francophones. De surcroît, l'analyse des réponses relatives aux stéréotypes montre que 75 % des professeurs et 88 % des professeures estiment qu'en moyenne, les femmes sont contraintes de s'investir davantage que les hommes dans leur vie familiale et privée, parfois au détriment de leur vie professionnelle. Les stéréotypes sont donc fortement ressentis, et le poids de la parentalité repose indéniablement sur les femmes, un constat exprimé tant par les hommes que par les femmes.

3.3.2. Facteurs influençant la conciliation travail-famille

3.3.2.1. Niveau d'éducation

Les individus se retirant du système éducatif à un âge relativement précoce s'exposent à un risque accru de pauvreté, de chômage, d'exclusion sociale, ou de détérioration de leur état de santé. D'après les estimations d'Eurostat (2020), les jeunes hommes (11,9 % pour l'UE-27) sont plus enclins que les jeunes femmes (8,4 %) à abandonner prématurément les institutions d'apprentissage. L'exception à cette tendance est la Tchéquie.

En revanche, les interruptions d'activité sont plus fréquentes chez les femmes, notamment en raison de la maternité (De Croo, 2018). Cette dernière constitue un motif majeur d'arrêt, surtout pour les femmes moins qualifiées. En revanche, pour les plus qualifiées, la maternité induit souvent une transition vers des horaires de travail réduits. Ainsi, il apparaît que les femmes les plus éduquées optent pour une adaptation de leur emploi du temps pour concilier leurs responsabilités professionnelles avec leur vie familiale, plutôt que de cesser complètement leur activité professionnelle (Curraize & Hugounenq, 2004).

3.3.2.2. Âge

L'âge exerce également une influence majeure sur la capacité des individus à harmoniser leurs engagements professionnels et familiaux. Les chiffres clés de l'OCDE (2020) révèlent que les personnes d'âge moyen (26 à 50 ans) jouissent d'un revenu relativement élevé comparé à celui des jeunes (moins de 26 ans). En moyenne, dans les pays éminents de l'OCDE, le revenu des ménages des jeunes est inférieur de 10 % à celui des ménages des personnes d'âge moyen. Par ailleurs, selon les rapports de Seagers (2018), l'âge moyen des primipares est parmi les plus élevés dans des pays tels que l'Irlande (30 ans), la Finlande et le Danemark (29 ans), ainsi qu'en Belgique (28 ans).

Il est dès lors possible de conjecturer que les femmes résidant dans ces nations possèdent un niveau de formation plus élevé et que la maternité survient en moyenne après leurs études. Lesthaeghe et Moors (2000) affirment que ces femmes disposent de compétences et de ressources augmentées, leur permettant de mettre en œuvre des stratégies propices à la conciliation travail-famille. Ainsi, l'interaction entre l'âge et le niveau de formation joue un rôle crucial dans la manière dont les individus, et plus en particulier les femmes, parviennent à équilibrer leurs responsabilités.

3.3.2.3. Structure familiale

La famille se distingue désormais de la famille nucléaire, en adoptant des caractéristiques notablement différentes dans nos sociétés occidentales (Lesthaeghe & Moors, 2000 ; Riutort, 2019).

En effet, les données émanant de l'OCDE (2015) mettent en lumière la diversité des situations matrimoniales des parents.

Les ménages monoparentaux sont une minorité dans la plupart des pays de l'OCDE, constituant environ 5 à 10 % de l'ensemble. Les variations sont cependant significatives, avec des pays comme la Lettonie où plus de 11 % des enfants vivent avec un seul parent, suivie de près par la Belgique et la Lituanie. En cas de divorce, il est observé que dans 85 % des cas, la garde des enfants est confiée à la mère, tandis que les pères n'obtiennent la garde que dans 10 % des cas. Les ménages monoparentaux sont généralement plus défavorisés sur le plan socio-économique que d'autres types de ménages, et leur prévalence varie suivant les pays de l'OCDE.

L'analyse de genre de Tremblay (2003) s'avère particulièrement pertinente en ce contexte, notamment lorsqu'on aborde la situation des femmes monoparentales d'âge avancé. Ces dernières font valoir le fait que leurs enfants ont atteint l'âge adulte, leur offrant ainsi davantage de temps libres. Elles se trouvent alors dans une posture analogue à celle des hommes, affranchies des responsabilités familiales ou en étant relativement peu investies. Cette constatation vient – une fois de plus – corroborer la disparité persistante en matière d'accès au marché du travail et de maintien en emploi.

Les ménages en couple sont les plus fréquents et, plus de 80 % des enfants grandissent dans un foyer biparental, une proportion qui varie toutefois de moins de 73 % en Lettonie à plus de 90 % en Grèce. Près de la moitié de ces couples élèvent au moins un enfant. Les ménages comptant un enfant de moins de 6 ans représentent généralement entre 10 et 13 %, tandis que ceux ayant un ou deux enfants sont les plus courants, représentant en moyenne respectivement 15 % et 13 %. Les familles de trois enfants ou plus restent minoritaires, autour de 5 %.

3.3.2.4. Partage des responsabilités et soutien familial

Dans le domaine des tâches ménagères, les différences dans nos sociétés contemporaines sont en grande partie déterminées par le comportement des hommes. Selon Eurostat (2018), les femmes s'occupent du ménage, tandis que les hommes y contribuent de manière variable. La Finlande, la Lettonie, la Suède et le Danemark sont en tête du classement, avec plus de la moitié des hommes s'engageant quotidiennement dans les tâches ménagères. En revanche, les pays qui ferment le classement, tels que la Croatie, la Bulgarie et la Hongrie, affichent des taux d'engagement masculin bien plus faibles, souvent inférieurs à 20 %.

Ces disparités dans la répartition des tâches ménagères se reflètent également dans la manière dont les parents s'occupent de l'éducation des enfants. De Croo (2018) affirme que les mères sont généralement plus impliquées dans les activités de soins et de stimulation pendant la petite enfance,

tandis que les pères participent davantage à des moments ponctuels et ludiques. Une fois les enfants scolarisés, c'est souvent aux mères qu'incombe la responsabilité de superviser les devoirs à domicile et de gérer les aspects organisationnels de la vie quotidienne. Néanmoins, l'implication des hommes dans ces tâches varie également en fonction de la génération, comme le souligne la notion de « nouveaux pères » avancée par Latour (2008).

Parallèlement, pour mieux concilier leurs obligations professionnelles et familiales, les femmes ont tendance à solliciter le soutien de leur réseau social ainsi que des services externes. La possibilité financière de déléguer certaines responsabilités et la présence d'un soutien familial, comme celui des grands-parents, jouent également un rôle crucial.

3.3.2.5. Compétences en gestion de temps et d'organisation

La question du temps est indubitablement cruciale lorsqu'il s'agit de jongler entre les responsabilités familiales et professionnelles. Comme l'indique Seagers (2018), la rareté du temps disponible est étroitement associée à une diminution de l'autonomie. Toutefois, bien que le temps soit immuable, notre façon de l'utiliser peut être modifiée pour mieux équilibrer ces responsabilités. Une revue exhaustive de la littérature menée par Allen et al. (2000) traitant du conflit travail-famille, a révélé une augmentation du niveau de stress et l'émergence de symptômes dépressifs associés. Cet article confirme la nature inévitable du conflit entre les sphères, en raison des demandes concurrentes en termes de temps et d'attention.

L'observation des pères au foyer, évoquée par Myriam Chatot (2015), pourrait initialement susciter l'idée que ces hommes dédient exclusivement leur temps aux tâches domestiques. Cependant, il apparaît que le temps des pères n'est pas toujours intégralement consacré aux responsabilités familiales, car bon nombre d'entre eux parviennent à allouer une partie de leur temps à des activités personnelles. L'auteure estime également que les conjointes de ces hommes, occupées à plein temps sur le plan professionnel, investissent quant à elles tout leur temps libre dans les tâches domestiques et familiales. Cette tendance s'observe de manière significative dans les pays industrialisés où l'écart moyen de temps de loisir entre les genres avoisine les 45 minutes par jour, mais atteint près de 1 heure et 30 minutes en Italie (OCDE, 2020). Notons cependant une exception notable : en Norvège et aux Pays-Bas, les femmes occupées à plein temps consacrent plus de temps aux loisirs et aux activités personnelles que leurs homologues masculins.

En outre, les personnes en situation de monoparentalité rencontrent généralement des défis plus ardues à cet égard. En raison de contraintes financières, elles se trouvent souvent dans l'incapacité d'aménager un emploi à temps partiel pour répondre aux besoins de leurs enfants. Cependant, que l'on se place du côté des femmes ou des hommes, une organisation personnelle

quotidienne s'avère impérative pour parvenir à concilier les divers aspects de leur vie (Tremblay, 2003).

3.3.2.6. Attitudes, valeurs et compétences du bon ajustement

Dans leur ouvrage, Guichard et Huteau (2023) font référence aux différentes stratégies utilisées par les individus pour allouer efficacement le temps entre le travail, la famille et les loisirs. Cette dimension implique souvent des compromis et des arbitrages entre différentes activités et responsabilités. Ils définissent le compromis – sur base des travaux entrepris par Gottfredson en 1996 – comme le processus selon lequel les individus préfèrent renoncer à leurs intérêts ou valeurs professionnelles plutôt que d'accepter un emploi d'un moindre niveau de prestige ou d'un genre (masculin ou féminin) qui n'est pas le sien. Les données empiriques démontrent néanmoins que cette dernière observation s'applique principalement aux hommes : les femmes se montrent généralement plus enclines à accepter des emplois qui ne correspondent pas aux normes sociales de genre les concernant. On peut ainsi considérer l'hypothèse développée par Curraize et Hugounenq (2004), qui révèle qu'une dynamique prédomine au sein des couples hétérosexuels, où les femmes tendent à suivre des carrières monolithiques et moins linéaires que celles de leurs homologues masculins.

Selon le concept des « différentiels de compensation », tel que décrit par Smith (1976, cité par Gash, 2009), les inconvénients associés aux caractéristiques d'un emploi peuvent être compensés par une prime salariale. De même, les caractéristiques souhaitées d'un emploi, telles que l'autonomie ou l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, peuvent être acquises moyennant un salaire moindre. Dans les pays où les politiques en faveur de l'emploi maternel sont peu développées, il est observé que les mères privilégient des emplois qui leur permettent de concilier travail rémunéré et soins non rémunérés, et qu'elles sont disposées à accepter des salaires inférieurs (Gash, 2009).

Néanmoins, la plupart des femmes, indépendamment de leur origine sociale, aspirent à s'émanciper en poursuivant leur propre projet professionnel ou leur carrière, tout en maintenant leur vie de famille (Luci, 2011). Dans ce contexte, le besoin de réussir ou « need achievement » émerge, selon Guichard et Huteau (2023), comme un facteur crucial du bon ajustement. Ce désir intrinsèque d'excellence et de réussite oriente les comportements de carrière, tout en influençant la stabilité recherchée dans la vie privée. Ainsi, des déséquilibres entre les exigences du travail et les caractéristiques personnelles peuvent entraîner un sentiment d'inadaptation, se manifestant par un départ volontaire ou un changement d'emploi.

Enfin, Guichard et Huteau (2023) visent à expliquer comment l'adaptation d'un individu au travail résulte d'une concordance entre sa personnalité et les caractéristiques de son milieu professionnel, en se basant sur la théorie de la correspondance personne-environnement élaborée par

René Dawis et Lloyds Lofquist en 1960. Selon cette théorie, la personnalité, caractérisée par sa stabilité et ses diverses dimensions telles que les compétences, les besoins et les valeurs, joue un rôle central dans l'adaptation travail-famille. Ainsi, certains individus cherchent à maintenir une bonne correspondance entre leur personnalité et leur milieu professionnel, ce qui se traduit par une satisfaction personnelle et une performance satisfaisante au travail.

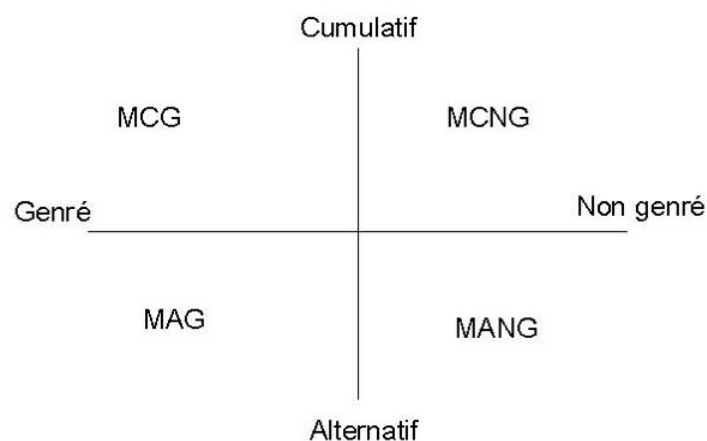
3.3.2.7. *Modèles sociétaux*

Divers auteurs précédemment évoqués ont méticuleusement scruté les interrelations entre la vie professionnelle et la vie familiale, démontrant leur dépendance aux caractéristiques intrinsèques de l'individu, du contexte familial et du milieu professionnel. Si nous nous référons aux assertions avancées par Fusulier et ses confrères (2008), il est dès lors méritoire d'explorer les différents modèles sociétaux, dont la diversité se révèle complexe et non uniforme, résultant de l'interaction dynamique des domaines cités précédemment.

Le modèle conceptuel proposé avance l'idée que les sociétés peuvent être caractérisées par un degré variable de cumulativité ou d'exclusivité dans la conciliation entre travail et famille. Lorsque la tendance prédominante permet à la majorité des individus de concilier simultanément les obligations professionnelles et familiales (c'est-à-dire l'une ET l'autre), le modèle sociétal est qualifié de cumulatif. En revanche, il revêt un caractère exclusif ou alternatif lorsque les individus sont davantage contraints d'opter pour l'une ou l'autre sphère (c'est-à-dire l'une OU l'autre).

À cette première distinction, s'ajoute une seconde ; celle du genre, la manière dont les rôles et les attributions liés au sexe sont socialement attribués. En effet, les différences entre les hommes et les femmes quant à leur position sur le marché du travail et dans la sphère domestique peuvent être marquées par une forte polarisation genrée ou, au contraire, par une moindre distinction entre les genres.

Figure 1 : Deux axes : quatre modèles théoriques d'articulation. Fusulier et al. (2008).



Dans la continuité des idées abordées tout au long de ce travail, les femmes ont été profondément influencées par ce schéma dit « alternatif » ou « exclusif », qui implicitement suppose qu'elles assument la responsabilité principale de leurs enfants. Cette perspective sous-jacente considère que les exigences de la maternité restreignent leur efficacité en tant que professionnelles et les inclinent davantage vers un engagement dans les tâches domestiques (Fusulier et al., 2008).

La présence de deux axes génère quatre modèles théoriques distincts :

- Modèle Cumulatif Non-Genré (MCNG) : les hommes et les femmes partagent de manière égalitaire les responsabilités tant professionnelles que familiales. Ainsi, les genres ne sont pas limités par des rôles traditionnellement assignés et s'investissent pleinement dans les deux sphères.
- Modèle Cumulatif Genré (MCG) : un investissement massif d'un genre dans la sphère d'activité traditionnellement associée à l'autre genre, tandis que ce dernier assume une part moindre de responsabilités dans cette sphère.
- Modèle Alternatif Non-Genré (MANG) : l'investissement dans une ou l'autre sphère est indépendant du genre. Ainsi, les individus ont la même probabilité d'être impliqués dans le travail rémunéré ou les tâches familiales.
- Modèle Alternatif Genré (MAG) : une répartition claire des rôles en fonction du genre. Chaque genre investit dans une sphère qui est distincte et peu investie par l'autre genre.

Dans le cadre des travaux de Fusulier et ses pairs (2008), deux exemples illustratifs peuvent être présentés pour situer différents pays le long d'un continuum d'articulations entre travail et famille. D'une part, les pays nordiques européens, tels que le Danemark, la Norvège, la Suède et la Finlande, représentent des exemples concrets d'un modèle cumulatif faiblement genré. Dans ces sociétés, la conciliation entre travail et famille est favorisée par des politiques publiques et des structures sociales qui encouragent la participation active des deux sexes sur le marché du travail et dans la sphère domestique. D'autre part, certains pays comme l'Allemagne et les Pays-Bas illustrent davantage un modèle alternatif fortement genré. Les parents sont souvent confrontés à un choix entre maintenir leur emploi et s'investir dans la vie familiale. Cette dynamique est soutenue par des configurations institutionnelles et des régulations socio-économiques qui perpétuent les rôles traditionnels de genre.

4. POLITIQUES DE SOUTIEN À LA PARENTALITÉ

Comparer le statut des hommes et des femmes à l'échelle mondiale est une tâche ardue, nécessitant une approche multifactorielle. Néanmoins, certains indices permettent de dresser un tableau général et d'évaluer la qualité de vie des individus. Dans diverses nations, y compris la nôtre, des mesures gouvernementales visant un meilleur équilibre entre les engagements professionnels et familiaux sont généralement perçues comme un pas décisif vers l'égalité hommes et femmes (Henchoz, 2011). Cependant, même parmi les nations les plus prospères, l'élaboration de solutions globales pour toutes les familles demeure un défi persistant (Chzhen, 2019).

Jusqu'à présent, ces aménagements sont principalement utilisés par les femmes, en raison des attentes sociétales qui leur sont imposées. Cette tendance découle en partie de la culture d'entreprise qui peine encore à envisager qu'un homme puisse aspirer à concilier vie professionnelle et vie personnelle de manière équitable. Toutefois, Latour (2008) discerne que les générations successives d'hommes, souvent plus jeunes, s'investissent de manière croissante dans une remise en question des paradigmes traditionnels, en nourrissant l'ardente ambition d'harmoniser leurs sphères familiale et professionnelle. Dans cette perspective, l'ensemble des préconisations relatives à l'articulation des obligations familiales et des impératifs du monde du travail culmine en l'acquisition de nouveaux droits sociaux, notamment ceux afférents à la parentalité (Rostgaard, 2005 ; Moss, 2013). Cette évolution introduit une nouvelle conception du partage de responsabilité entre les femmes et les hommes.

Les efforts déployés par l'Union européenne pour établir des normes en matière de politiques familiales liées à l'emploi doivent être examinés à la lumière des défis démographiques auxquels l'Europe est confrontée, notamment à sa faible fertilité. Selon les données publiées par Eurostat (2020), tous les pays européens ont enregistré une chute significative de leur taux de fécondité, tombant en dessous des niveaux de remplacement et atteignant une moyenne de 1,6 naissance par femme. Huit des vingt-sept pays européens présentent désormais un indice de fécondité égal ou inférieur à 1,6. Les chercheurs attribuent ces disparités principalement à des facteurs démographiques et socio-économiques. Démographiquement, le report de la procréation est identifié comme l'un des principaux moteurs de l'évolution de la fécondité à travers l'Europe (Lesthaeghe & Moors, 2000). Sur le plan socio-économique, les changements dans les modèles d'emploi, notamment les évolutions dans la participation des femmes au marché du travail, sont considérés comme des facteurs essentiels influençant la dynamique de la fécondité (OCDE, 2020).

D'après l'étude qualitative menée par Jalin et ses confrères (2022), il apparaît clairement que ces considérations démographiques et socio-économiques sont intrinsèquement liées à des

préoccupations plus vastes telles que l'éco-anxiété ou encore la salastalgie. En effet, l'éco-anxiété, reflétant l'inquiétude croissante face aux défis environnementaux et aux changements climatiques, peut jouer un rôle significatif dans les décisions relatives à la procréation. Parallèlement, la salastalgie, cette forme de détresse émotionnelle induite par la transformation négative de l'environnement, peut également influencer les choix de reproduction en alimentant des appréhensions quant à la viabilité des conditions futures pour élever une famille. Ces concepts psychologiques complexes façonnent les attitudes et les comportements reproductifs au sein de la société contemporaine.

Malgré ces divers points communs, des disparités significatives existent entre les pays en ce qui concerne la portée, les dispositions et l'organisation de leurs politiques familiales. Pfau-Effinger (2005) décrit plusieurs facteurs susceptibles d'expliquer ces différences. D'une part, les politiques familiales découlent de divers héritages et traditions, suivant des voies historiques distinctes. D'autre part, les politiques familiales englobent une multitude d'objectifs politiques. En effet, la mise en œuvre de mesures spécifiques de politique familiale n'est pas toujours motivée par des considérations exclusivement liées à la reproduction et à l'éducation des enfants. Les intentions peuvent inclure la réduction du chômage ou de la pauvreté, la résolution des pénuries de main-d'œuvre, ou encore la modification ou le maintien des relations entre les genres. Par conséquent, les politiques familiales peuvent souvent poursuivre des objectifs incohérents, voire divergents.

4.1. Congés parentaux

Devenir parents exige une présence attentive auprès de son enfant. Durant les cent vingt-cinq dernières années, nos sociétés contemporaines ont institué des dispositifs de congés destinés à permettre aux parents exerçant une activité salariée de prendre des périodes de repos afin de se consacrer à leurs enfants, avec la garantie de retrouver leur emploi (Moss, 2013). Dans les États membres de l'Union européenne, tous les travailleurs, indépendamment de leur sexe, ont droit à un congé parental à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant. Ces congés sont principalement orientés vers les jeunes enfants, qui n'ont généralement pas encore atteint l'âge de la scolarisation obligatoire. Moss (2013) souligne que dans certains pays, il est envisageable de bénéficier d'un congé pour assister un enfant malade bien après cette période et même pendant sa scolarité et que, plusieurs systèmes prévoient également des congés afin de s'occuper d'un parent adulte malade : le congé de proche aidant.

Les politiques de congé parental établissent les modalités concernant la durée des absences au travail, l'allocation compensatoire et les conditions permettant à un parent de bénéficier de ces congés. Selon les définitions établies par Rostgaard (2005), le congé de maternité permet à la mère de cesser son activité professionnelle avant et après l'accouchement. Le congé de paternité octroie au père une période de temps rémunérée pour rester à domicile durant les semaines suivant la naissance. Enfin, le congé parental offre aux deux parents la possibilité de bénéficier d'un temps supplémentaire pour mieux s'adapter aux nouvelles responsabilités familiales, généralement après leur congé respectif. En outre, toutes les formes de congé assurent le maintien de l'emploi jusqu'au retour du parent.

Afin d'encourager les pères et les mères à l'utilisation de ces congés, il est impératif que leur indemnisation soit suffisamment attrayante pour les deux parents (De Croo, 2018). Si l'allocation est insuffisante, ce congé entraînera pour certains une perte financière considérable. Il nous incombe donc d'examiner conjointement le nombre total de semaines pour lesquelles les parents bénéficient d'un congé payé et le pourcentage du salaire reçu pendant la durée de leur repos.

Deux tableaux synthétisent les droits aux congés payés traditionnellement associés : l'un pour les mères (annexe 1), l'autre pour les pères (annexe 2). Cela inclut le congé de maternité ou de paternité, le congé parental et pour soins à domicile. Les données relatives à ces pays émanent de l'étude annuelle menée par l'OCDE (2024), portant sur les politiques des pouvoirs publics concernant les familles et les enfants.

Au sein des pays membres de l'OCDE, les droits relatifs aux congés de maternité rémunérés varient, avec une moyenne d'environ 21 semaines accordées aux mères autour de l'accouchement. Certaines nations proposent des congés de maternité payés s'étendant jusqu'à quatorze mois, telles que la Grèce (56 semaines) et la Bulgarie (58,6 semaines). Toutefois, ces dernières offrent des taux de paiement parmi les plus bas, remplaçant un peu plus de la moitié du salaire brut moyen (60,3 % pour la Grèce et 90 % pour la Bulgarie).

À l'extrémité opposée, le Portugal et la Finlande ne proposent qu'environ six semaines de congé de maternité, bien que rémunérés à 100 % pour le Portugal et à près de 85 % pour la Finlande. Par ailleurs, la majorité des pays de l'OCDE prévoient des allocations qui compensent plus de la moitié des revenus antérieurs pendant la majeure partie ou la totalité de la durée du congé. Treize pays membres garantissent aux mères un remplacement intégral de leur salaire moyen pendant leur congé de maternité, dont la durée varie de 14 à 30 semaines à taux plein. Par conséquent, selon les conclusions tirées de l'étude de Luci (2011), la durée relativement limitée de l'allocation parentale –

dépendante du revenu précédemment perçu avant l'arrivée de l'enfant – incite les parents à maintenir leur activité avant et après la naissance de l'enfant.

Dès lors, lorsque l'on cumule les divers congés payés réservés aux mères, trois pays se démarquent nettement, à savoir la Finlande, la Hongrie et la République slovaque. Ceux-ci permettent aux femmes de pouvoir prendre plus de trois ans pour s'occuper de leur famille. D'après Rostgaard (2005), une durée prolongée de congé peut potentiellement favoriser le développement de l'enfant, mais peut également entraîner des répercussions défavorables pour les femmes, telles que la diminution des droits à la retraite, la perte des allocations de chômage et un retard dans l'accumulation d'expérience professionnelle. Ces observations corroborent celles avancées par De Croo (2018), soulignant que la durée des congés ne doit pas excéder une certaine limite, sous peine que les parents concernés ne voient diminuer leurs compétences et leur expérience.

Nos données actuelles (OCDE, 2024) révèlent une évolution notable des politiques européennes et mettent en avant une reconnaissance accrue du rôle des pères dans la parentalité. Il est à noter que tous les pays de notre échantillon ont désormais adopté des mesures permettant aux pères de bénéficier d'un congé de paternité, à l'exception des Pays-Bas. En dépit des progrès significatifs observés en matière de congé de paternité, force est de constater que le congé parental ainsi que le congé pour soins à domicile demeurent l'apanage des mères. En effet, dans sept des pays étudiés, aucun dispositif de ce type n'est encore accessible aux pères.

Cependant, selon Moss (2016), il est envisageable de transférer une partie du congé de maternité au père, comme c'est le cas au Portugal et en Finlande. En d'autres termes, si les deux parents en font le choix, le père peut prendre le congé de maternité, transformant ainsi cette période en une forme de congé parental. Cette situation suggère une révision de la terminologie au Portugal. La Finlande, quant à elle, se distingue en offrant jusqu'à 154 semaines de congé parental ou de soins à domicile, une générosité inégalée par aucun autre pays.

De surcroît, plusieurs pays ont abandonné le système tripartite qui prévalait autrefois dans les politiques de congé parental en Europe, combinant congé de maternité, congé de paternité et congé parental (Moss, 2013). Par exemple, l'Islande a instauré un dispositif de « congé de naissance » d'une durée totale de neuf mois, répartis en trois mois pour la mère, trois mois pour le père, et trois mois à la discrétion de la famille. Cette réforme a entraîné une hausse significative du recours aux congés par les pères. Des évolutions similaires, bien que moins prononcées, peuvent être observées en Suède, en Norvège et en Allemagne, dans lesquelles une période de congé parental divisée en segments destinés respectivement à la mère, au père et à la famille. En comparant le dispositif islandais à celui des autres pays nordiques, Bjork Eydal (2003) observe des prestations moindres, tant en termes de

durée de congé que d'indemnités octroyées. Cependant, aucun pays nordique ne dispose actuellement d'une législation garantissant aux pères autant de droits indépendants en matière de congé de paternité.

Le Portugal, l'Italie et la Belgique imposent respectivement deux semaines, cinq jours et trois jours de congé obligatoire pour les pères. Une mesure relativement radicale qui n'existe que dans les pays précédemment cités. Des études menées par Bjork Eydal (2003) en Islande et en Suède indiquent que les pères ayant pris un congé de paternité de trois mois se montrent plus impliqués vis-à-vis des enfants et des tâches ménagères. Ces recherches attestent également que l'allongement des congés destinés aux pères contribue à réduire l'écart salarial entre les hommes et les femmes. Par conséquent, l'Islande affiche le plus haut niveau de parité entre les sexes au niveau mondial, ainsi que le taux d'emploi féminin le plus élevé.

4.2. Services de garde d'enfants

La littérature scientifique constitue une ressource fondamentale pour comprendre les systèmes d'Éducation et d'Accueil des Jeunes Enfants (EAJE), et reconnaît unanimement l'importance capitale de ces dispositifs pour concilier vie professionnelle et vie familiale. De Croo (2018) aboutit à une conclusion similaire qui envisage les gardes d'enfants – de la naissance à l'enseignement primaire obligatoire – comme le moyen le plus direct de réduire le temps consacré aux tâches non rémunérées.

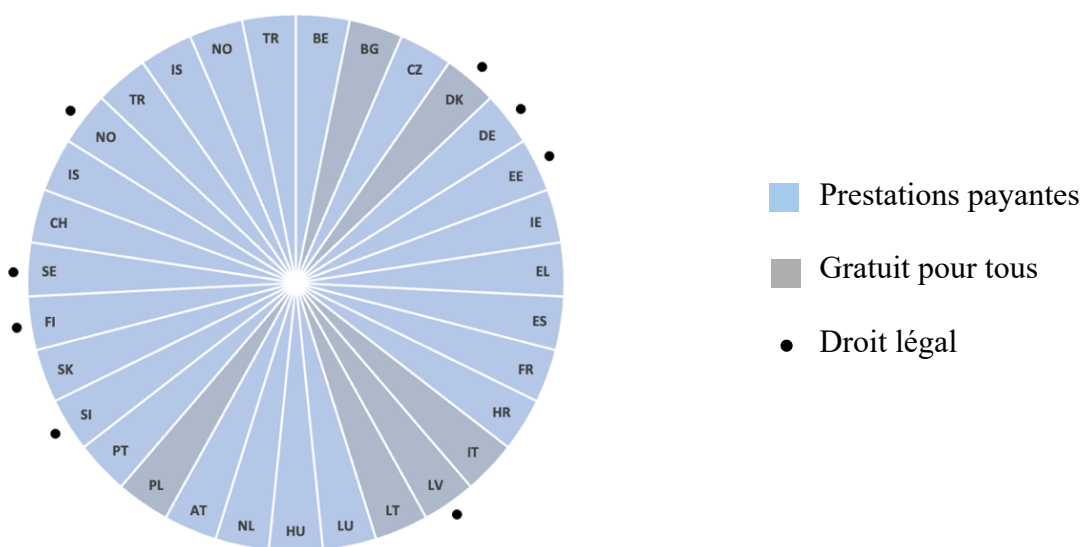
Selon les informations relayées par Bousselin (2015), les pays européens établissent généralement des normes minimales de qualité au niveau national, garantissant une certaine homogénéité. Cependant, la disponibilité de ces services peut varier considérablement. Deux approches prédominent actuellement pour garantir l'accès universel à l'EAJE (EACEA, 2024). Certains pays instaurent un droit légal d'accessibilité, obligeant les autorités publiques à répondre à toute demande des parents pour les enfants de la tranche d'âge concernée. D'autres pays rendent la fréquentation de l'EAJE obligatoire ; dans ce cas, les pouvoirs publics sont contraints d'assurer un nombre suffisant de places pour tous les enfants de la tranche d'âge couverte.

Des services de garde abordables sur le plan financier peuvent apporter une réponse à la baisse de la fécondité, en atténuant l'impact de la maternité sur les perspectives professionnelles et la participation au marché du travail (Bousselin, 2015). Dans de nombreuses nations, les structures d'accueil bénéficient de subventions de différentes ampleurs, ce qui entraîne des files d'attente plus ou moins longues (EACEA, 2024). Pour les familles qui parviennent à obtenir une place, le coût peut finalement être relativement faible. Néanmoins, suite à une restructuration du financement du système préscolaire, Rostgaard (2005) montre que les garderies peuvent également être extrêmement

couteuses pour les parents, et dans ce cas, le coût de la garde constitue la principale dépense parmi les services destinés aux familles.

Par conséquent, le caractère abordable et la disponibilité des places doivent être discutés conjointement. Ainsi, sur base des chiffres rapportés dans le rapport Eurydice (EACEA, 2024), la figure suivante met en évidence la diversité des options adoptées par les pays européens pour les enfants de moins de trois ans.

Figure 2 : Places gratuites et garanties dans l'EAJE, 2024/2025



Les données illustrées dans le graphique circulaire montrent que l'accès gratuit et public à des structures d'accueil pour les très jeunes enfants reste encore marginal en Europe. Seuls la Bulgarie, la Lettonie, la Lituanie, le Luxembourg et le Portugal offrent un accès gratuit pour les enfants en deçà de trois ans. La Lettonie se distingue comme étant le seul pays européen à garantir une place publique et gratuite en EAJE dès l'âge d'un an et demi. Dans la grande majorité des pays européens, les familles doivent s'acquitter de frais de garde. Cependant, l'accès à l'EAJE gratuit augmente sensiblement dès l'âge de 3 ans, devenant presque universel dans toute l'Europe au cours de la dernière année précédant l'entrée dans l'enseignement primaire. Cette différence résulte à la fois de l'offre et de la demande : avec l'augmentation du chômage, de nombreux parents peuvent désormais prendre en charge eux-mêmes la garde de leurs enfants (Rostgaard, 2005). Ainsi, certains d'entre eux sont davantage encouragés à se consacrer à l'éducation de leurs petits plutôt qu'à poursuivre une activité professionnelle.

Guillot (2002) montre que des contraintes liées à l'accès des services de garde d'enfants entravent la probabilité de travailler à temps plein. Il souligne que la durée et les horaires de travail de la mère sont des facteurs déterminants dans les choix des ménages à une garde rémunérée,

une aide informelle ou une garde au sein du foyer. Il observe que la probabilité de travailler à temps partiel peut faciliter la conciliation travail-famille. C'est pourquoi Meulders et ses confrères (2012) insistent sur l'importance d'horaires flexibles comme critère essentiel de qualité pour l'EAJE. Selon eux, des périodes d'ouverture plus larges permettent de mieux répondre aux besoins des parents qui travaillent à des heures variables ou non conventionnelles. Dans cette perspective, seuls la Bulgarie et le Portugal se distinguent par des horaires de garde particulièrement étendus, sans restrictions majeures pour les enfants de moins de trois ans (EACEA, 2024). En garantissant une disponibilité presque continue, ces pays réduisent considérablement le stress lié à l'articulation vie professionnelle et vie familiale. Cette flexibilité contribue également à l'égalité des sexes en offrant aux mères davantage d'opportunités pour participer pleinement au marché du travail.

Ces systèmes présentent des avantages pour la société ainsi que pour les enfants, notamment en termes de développement affectif, de stimulation cognitive, de préparation scolaire et de possibilité de socialisation avec des pairs du même âge (Rostgaard, 2005). Il existe une tendance croissante à considérer les services de garde d'enfants d'un point de vue socio-pédagogique. Sous cet angle, l'UNICEF (Chzhen, 2019) recommande que des conditions optimales d'alimentation, de sécurité, de santé et d'apprentissage durant les premières années puissent prévenir les retards de développement et les handicaps. Les programmes d'éducation et de protection de la petite enfance offrent aux enfants de meilleures perspectives pour leur vie future et un impact positif sur les résultats d'apprentissage.

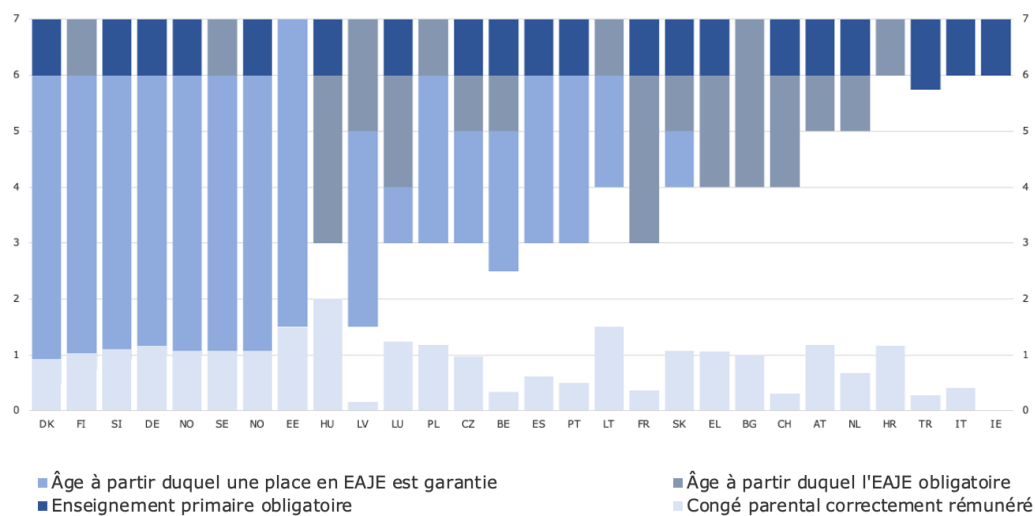
4.3. Lien entre le congé parental et la garantie de place dans l'EAJE

Les politiques familiales ont récemment regagné une place centrale dans l'agenda européen, notamment après que le sommet de l'UE à Barcelone ait adopté une recommandation stipulant qu'à l'horizon 2030, les États membres devraient garantir des services de garde pour au moins 45 % des enfants de moins de trois ans et pour 96 % des enfants âgés de plus de trois ans jusqu'à l'âge de la scolarité obligatoire (Collombet & Math, 2023). Quelques années auparavant, l'UE avait déjà adopté une directive obligeant les États membres à intégrer dans leur législation nationale une norme minimale de congé parental. L'objectif de ces mesures était d'augmenter les taux de participation des femmes au marché du travail en facilitant la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle. Les initiatives visant à établir des normes en matière de politiques familiales liées à l'emploi doivent être envisagées à la lumière des défis démographiques auxquels nos sociétés sont confrontées.

Un point central souligné par le rapport Eurydice (EACEA, 2024) dans l'évaluation de ces mesures est l'écart fréquemment observé entre la durée du congé parental et la garantie de places dans les structures d'accueil à la petite enfance. En effet, dans plusieurs pays européens, la fin du congé parental ne coïncide pas avec l'accès immédiat à des places en EAJE, créant ainsi une période

intermédiaire où les parents doivent trouver des solutions de garde alternatives, souvent non subventionnées et onéreuses. Le graphique ci-dessous illustre clairement ces disparités.

Figure 3 : Écart entre le congé parental et l'âge de l'enfant où une place dans une EAJE est garantie, 2025.



Des pays comme le Danemark, la Finlande, la Slovénie, l'Allemagne, la Norvège, la Suède ainsi que l'Estonie parviennent à octroyer une transition fluide en alignant la fin des congés parentaux et la disponibilité de places en crèche – majoritairement payantes. D'autres États présentent des lacunes notables dans ce domaine, où l'interruption des services d'accueil de la petite enfance varie entre un an et six ans. Par exemple, la Hongrie, le Luxembourg, la Pologne et la République tchèque accordent un congé parental long et bien rémunéré (de 1 à 2 ans) mais ne garantissent une place en structure qu'à partir de trois ans. Par ailleurs, la Belgique, l'Espagne, la France et le Portugal offrent une période de congé parental relativement courte (quatre à six mois), tout en assurant l'accès à une EAJE à partir de trois ans environ. Dans les autres pays, la période sans congé parental et sans droit aux services d'accueil de la petite enfance s'étend sur trois ans ou plus. Dès lors, la plupart des États membres connaissant un long déficit de garde d'enfants ne disposent d'aucune garantie quant à la disponibilité de place en structure d'accueil. En outre, ils ne proposent qu'une à deux années d'EAJE obligatoire avant l'entrée à l'école primaire.

En définitive, cet écart peut conduire les familles à prendre des décisions complexes, notamment en termes de continuité des soins et de participation des parents, en particulier des mères, au marché du travail. Des inégalités persistent lorsqu'un enfant n'est couvert ni par un congé parental, ni par une place garantie dans une structure d'EAJE. Si les femmes se voient contraintes de prendre un congé parental prolongé en raison du manque de solutions de garde accessibles et abordables, cela peut compromettre les opportunités professionnelles et renforcer les stéréotypes de genre qui les associent principalement aux rôles familiaux (Bousselin, 2015 ; Guillot, 2002 ; Ilama & Tremblay, 2003 ; Moss, 2013 ; Rostgaard, 2023).

5. PARTIE PRATIQUE

5.1. Objectif

L'examen approfondi de la littérature a mis en exergue que l'instauration de politiques sociales et familiales cohérentes et efficaces apparaît indispensable au soutien des familles et à la conciliation des responsabilités parentales et professionnelles. Toutefois, ces politiques ne contribuent pas systématiquement à promouvoir une répartition équitable des responsabilités familiales ni à soutenir les familles véritablement bi-actives.

Dans cette perspective, l'étude s'attache à analyser les choix politiques opérés par divers États en matière de soutien à la parentalité, en vue d'évaluer leur effet sur l'insertion professionnelle des femmes, l'évolution de leur trajectoire de carrière et la résorption des écarts de rémunération entre les sexes. Elle ambitionne ainsi d'identifier les configurations les plus propices à une réduction des inégalités structurelles persistantes et de formuler des pistes d'action en faveur d'une parentalité plus équitable et d'une meilleure articulation entre vie familiale et vie professionnelle.

L'hypothèse générale sous-jacente à cette étude repose sur l'idée selon laquelle des politiques de soutien à la parentalité, conçues de manière cohérente et équitable, sont susceptibles d'atténuer les inégalités de genre dans le domaine de l'emploi. Pour tester cette hypothèse, notre démarche s'inscrit dans un cadre déductif, en mobilisant les enseignements issus de la littérature théorique pour les confronter aux données empiriques disponibles.

Dans le but de fournir une base comparative solide, cette recherche adopte une approche quantitative, permettant d'objectiver les effets des politiques publiques à travers l'analyse de données chiffrées, comparables entre pays. Elle s'appuie exclusivement sur des données secondaires, issues de bases de données institutionnelles fiables.

Trois dimensions sont au cœur de l'évaluation :

- 1) Les congés parentaux ;
- 2) Les services d'Éducation et d'Accueil des Jeunes Enfants (EAJE) ;
- 3) Les systèmes fiscaux.

5.2. Sources de données

Un vaste corpus de données statistiques relatives à l'éducation, à l'emploi et aux politiques sociales est aujourd'hui disponible à l'échelle mondiale. Toutefois, la diversité des sources, des formats et des définitions rend indispensable un travail de sélection rigoureux. Ces données se

présentent principalement sous forme de statistiques agrégées, mais incluent également des micro-données, obtenues directement auprès des individus interrogés lors d'enquêtes spécifiques.

Les données mobilisées proviennent principalement des bases de données de l'OCDE sur la famille (OCDE, 2024), qui offrent des indicateurs détaillés et comparables sur la participation au marché du travail des hommes et des femmes, la durée et la rémunération des congés parentaux, les services d'accueil de la petite enfance, ainsi que les dispositifs fiscaux liés à la parentalité. Afin de compléter certaines informations spécifiques – notamment concernant les systèmes éducatifs et les modalités d'accueil des jeunes enfants – des extraits des rapports comparatifs du réseau Eurydice (EACEA, 2024) ont également été mobilisés. Ce croisement de sources permet d'obtenir une vision plus complète et contextualisée des politiques publiques à l'échelle des pays de l'OCDE.

5.3. Description de la population

La sélection initiale a porté sur les pays membres de l'Union européenne ainsi que sur les pays candidats à l'adhésion, sous réserve qu'ils figurent dans les bases de données de l'OCDE, garantissant un socle commun de données fiables et harmonisées. Toutefois, certains pays ont été exclus de l'échantillon en raison de l'absence de données ou de caractéristiques structurelles trop éloignées du modèle socio-économique belge. Ainsi, ont été écartés : l'Albanie, la Bosnie-Herzégovine, Chypre, le Liechtenstein, la Macédoine du Nord, Malte, le Monténégro, la Roumanie, la Serbie et la Turquie. À l'inverse, la Norvège, bien que située hors de l'Union européenne, a été intégrée à l'échantillon en raison de son appartenance aux bases de données comparatives de l'OCDE. De ce fait, l'échantillon retenu pour cette analyse est composé de 27 pays européens.

Par ailleurs, l'analyse porte sur une population composée de femmes et d'hommes en âge d'avoir des enfants, susceptibles d'avoir terminé leur formation initiale et d'être actifs sur le marché du travail, c'est-à-dire âgés de 25 à 49 ans, tranche d'âge généralement mobilisée par l'OCDE et les rapports Eurydice pour caractériser cette phase de la vie. L'étude s'intéresse plus spécifiquement aux femmes vivant en couple, dans la mesure où les comportements professionnels varient sensiblement selon le statut matrimonial. En effet, les femmes en couple sont généralement plus enclines à ajuster leur participation au marché du travail, notamment en raison du soutien économique plus important lié au revenu de leur partenaire.

Ainsi, pour assurer une comparabilité entre les différents contextes nationaux, nous avons standardisé le cadre d'analyse en nous basant sur une situation-type : celle d'un couple biparental ayant déjà un premier enfant et accueillant un deuxième. Avant la naissance, au moins un des deux parents est en emploi, qu'il soit à temps plein ou à temps partiel, dans le secteur public ou privé, et

perçoit une rémunération située autour du salaire médian national. L'autre parent peut être actif, à temps plein ou à temps partiel, ou momentanément inactif. Ils sont tous deux éligibles aux droits relatifs aux congés parentaux et aux prestations financières associées. La grossesse et l'accouchement sont supposés se dérouler dans des conditions médicales normales, sans complications particulières. Ainsi, cette configuration représente 30 à 50 % des ménages européens en âge d'avoir des enfants, selon les pays (Eurostat, 2024 ; OCDE, 2024).

5.4. Variables sélectionnées

5.4.1. Variable dépendante

Les développements théoriques présentés en première partie ont mis en lumière un paradoxe central des sociétés occidentales contemporaines : les femmes ont largement investi l'espace éducatif, dépassant parfois les hommes en termes de niveau de diplôme, sans que cette réussite académique ne se traduise systématiquement par une égalité professionnelle effective (Baudelot & Estabiet, 2006 ; De Croo, 2018). Ce phénomène, qualifié de fracture de genre inversée, révèle la persistance de freins structurels à l'emploi des femmes.

Dans ce contexte, la variable dépendante retenue correspond à l'écart de taux d'emploi entre les hommes et les femmes pour la tranche d'âge des 25 à 54 ans, soit celle des individus les plus concernés par la parentalité et pleinement insérés dans la vie active. Conformément aux standards méthodologiques de l'OCDE, le taux d'emploi désigne le rapport entre le nombre de personnes en emploi et la population totale en âge de travailler dans un groupe donné. Par ailleurs, est considérée comme « en emploi » toute personne âgée de 15 ans ou plus ayant effectué au moins une heure de travail rémunéré au cours de la semaine de référence ou temporairement absente pour des raisons telles que les congés, la maladie ou la maternité (OCDE, 2024). L'écart de taux d'emploi est ainsi calculé comme la différence absolue (en points de pourcentage) entre le taux d'emploi des hommes et celui des femmes. Les données relatives à cette variable sont présentées en annexe 3.

Le choix de cet indicateur repose à la fois sur sa pertinence statistique et sur sa valeur analytique. Il s'agit d'un indicateur central de l'autonomie économique, comparable entre pays, régulièrement mis à jour et sensible aux évolutions des politiques publiques. Il reflète non seulement la présence sur le marché du travail, mais aussi la capacité des individus à concilier emploi et responsabilités familiales. Comme l'ont montré de nombreux travaux en sociologie de l'éducation et du travail (Mosconi, 2001 ; Duru-Bellat, 2008 ; Yzerbyt et al., 2021), les inégalités de genre ne disparaissent pas avec l'égalité d'accès à l'école : elles se construisent dès l'enfance, se prolongent dans les choix d'orientation, puis se répercutent à l'entrée sur le marché du travail.

5.4.2. Variables indépendantes

5.4.2.1. Les congés parentaux

Les dispositifs de congés parentaux – qu’il s’agisse du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé parental et pour soins à domicile – occupent une place centrale dans l’analyse des politiques de soutien à la parentalité. Ils jouent un rôle structurant dans l’articulation entre vie familiale et vie professionnelle, tout en influençant les parcours professionnels selon le genre. La littérature mobilisée précédemment souligne que ces dispositifs traduisent non seulement des orientations politiques, mais aussi des représentations sociales persistantes de la maternité et de la paternité, contribuant à façonner la division sexuée du travail (Duru-Bellat, 2008 ; Mulders et al., 2012 ; Thévenet, 2015).

VARIND 1 – Durée du congé de maternité.

Le congé de maternité, historiquement instauré dans une logique de protection de la santé de la mère et de l’enfant, s’inscrit également dans un cadre social qui attribue aux femmes la responsabilité première des soins aux jeunes enfants (Thévenet, 2015). En ce sens, sa durée – exprimée en semaines – permet d’évaluer la manière dont l’État répartit la charge parentale entre les sexes.

VARIND 2 – Durée du congé parental et pour soins à domicile dont bénéficient les mères.

Le congé parental et le congé pour soins à domicile élargissent la période de retrait professionnel au-delà du congé de maternité. Bien que théoriquement accessibles aux deux parents, les apports théoriques de Kaufman et Bernhardt (2019) montrent que, dans de nombreux contextes, l’absence de droits incitatifs ou obligatoires réservés aux pères conduit à un usage quasi-exclusif du congé parental par les mères. C’est précisément en raison de cette asymétrie d’usage que cette variable revêt un intérêt particulier, en se concentrant sur le nombre de semaines de congé parental dont bénéficient les mères.

VARIND 3 – Équivalent Taux Plein du congé parental et pour soins à domicile dont bénéficient les mères.

L’analyse des congés parentaux et de leur impact sur l’écart de taux d’emploi entre hommes et femmes nécessite un indicateur capable de quantifier la durée effective des congés tout en tenant compte des différences de rémunération. L’Équivalent Taux Plein (ETP) s’impose comme une référence méthodologique essentielle, en exprimant la durée du congé en semaines sur la base d’une rémunération hypothétique à 100 % du salaire antérieur. Cet indicateur, en offrant une mesure standardisée, permet une comparabilité internationale pour évaluer les systèmes de congés parentaux

d'un pays à l'autre et d'estimer l'empreinte laissée par ces dispositifs sur les écarts de taux d'emploi et les possibilités d'évolution professionnelle.

En complément du cadre de référence précédemment établi, les données mobilisées s'appuient sur une situation-type composée de deux enfants, dont l'aîné a deux ans de plus que le nouveau-né. Dans ce scénario, les parents utilisent l'ensemble des congés de maternité et de paternité disponibles dès que possible, et prennent ensuite tous les congés parentaux rémunérés en une seule fois. Lorsque des droits spécifiques au père et à la mère existent, ils sont utilisés successivement, la mère prenant d'abord ses semaines, suivie du père.

VARIND 4 – *Revenu net équivalent du ménage sur la durée du congé parental et congé pour soins à domicile au cours du sixième mois après la naissance.*

Cette variable mesure les ressources financières réelles dont dispose un ménage au sixième mois suivant la naissance d'un enfant, période charnière durant laquelle les décisions liées à la reprise d'une activité professionnelle, à la prolongation du congé parental ou à l'ajustement du temps de travail s'avèrent particulièrement déterminantes. À ce stade, les droits aux congés de maternité et de paternité sont généralement épuisés et les familles doivent ainsi évaluer la capacité économique du ménage à absorber les coûts liés à la naissance d'un enfant (Duru-Bellat, 2008 ; Mulders et al., 2012).

Le revenu net équivalent, en tant qu'outil statistique, ajuste les revenus du ménage en fonction de sa composition, permettant ainsi une comparabilité inter-pays plus fine et évitant les biais liés aux structures familiales divergentes. Dans le cadre de cette étude, il intègre l'ensemble des prestations perçues, y compris les allocations parentales et les revenus de remplacement, tout en prenant en compte les charges fiscales et sociales applicables.

5.4.2.2. Les services d'Éducation et d'Accueil des Jeunes Enfants (EAJE)

L'accès aux services d'Éducation et d'Accueil des Jeunes Enfants (EAJE) s'inscrit aujourd'hui dans une perspective de conciliation entre vie familiale et vie professionnelle, tout en répondant à des impératifs d'équité sociale et de développement de l'enfant. L'évaluation de l'efficacité des systèmes de garde ne saurait se limiter à la simple existence d'une offre ; elle doit également prendre en compte des dimensions telles que la disponibilité des places, leur répartition par âge, la durée et la flexibilité des prestations, ainsi que les critères de qualité pédagogiques et structurels. C'est à travers cette approche multidimensionnelle que pourra être appréhendée la capacité réelle des dispositifs publics à soutenir l'activité professionnelle des parents, en particulier celle des mères.

Toutefois, les priorités politiques, les cadres institutionnels et les ressources allouées varient considérablement d'un pays à l'autre, traduisant la diversité des modèles sociaux et des conceptions

étatiques de la sphère familiale (Fusulier et al., 2018). Il convient ainsi de souligner que l'exercice se heurte à deux contraintes majeures : l'absence de bases de données pleinement harmonisées au niveau international en matière de services de garde ainsi que des divergences méthodologiques, entravant leur comparabilité.

Dans ce contexte, le choix des variables a été guidé par un double impératif : d'une part, la robustesse face aux valeurs extrêmes et, d'autre part, leur disponibilité dans un nombre suffisant de pays européens pour assurer une comparaison transnationale cohérente. Ainsi, bien que le champ d'investigation demeure partiellement contraint par la nature et la qualité des données, un ensemble restreint mais significatif de variables a pu être retenu afin d'éclairer les liens entre l'offre de garde formelle et les trajectoires professionnelles des mères à travers l'Europe.

VARIND 5 – *Écart entre le congé parental bien rémunéré et une place garantie dans une EAJE ou une EAJE obligatoire.*

Cette variable mesure le décalage entre la fin des droits à un congé parental bien rémunéré et le moment où une solution de garde institutionnelle est garantie pour les jeunes enfants. Concrètement, elle met en évidence si l'État assure un enchaînement fluide entre le congé parental et l'accès à un système d'EAJE. Cette variable est calculée comme la différence (en années) entre deux indicateurs exprimés en âge de l'enfant :

- Durée du congé parental bien rémunéré : il s'agit de la durée maximale pendant laquelle les parents peuvent bénéficier d'un congé postnatal (incluant les congés de maternité, de paternité et parentaux) avec une rémunération jugée adéquate, c'est-à-dire équivalente à au moins 66 % du revenu antérieur.
- L'âge d'accès garanti à une place en EAJE ou à une scolarisation obligatoire : cet indicateur correspond à l'âge auquel un enfant a droit à une place dans une structure d'accueil institutionnelle subventionnée (crèche, jardin d'enfants, école maternelle). Dans certains pays, ce droit est établi dès 3 ans, voire plus tôt, tandis que dans d'autres, il coïncide avec l'entrée dans l'enseignement primaire, entre 4 et 7 ans selon les systèmes éducatifs.

VARIND 6 – *Proportion d'enfants de 0 à 2 ans recourant à des modes de garde informels.*

Cette variable mesure, en pourcentage, la part des jeunes enfants dont la garde est assurée en dehors du cadre institutionnalisé et constitue un indicateur indirect de la capacité du système de garde formel à répondre aux besoins des familles. Les modes de garde informels incluent les soins dispensés par des membres de la famille – notamment les grands-parents –, des amis, des voisins ou encore des

nourrices non enregistrées. Les données sont généralement recueillies via des enquêtes auprès des ménages, permettant d'estimer l'utilisation effective de ce type de garde.

VARIND 7 – Types de structures.

La variable relative au type de structure des EAJE permet de classer les pays selon l'organisation institutionnelle de l'accueil des jeunes enfants. Dans de nombreux pays européens, l'accueil est structuré en deux types distincts d'établissements selon l'âge de l'enfant. Les jeunes enfants sont d'abord accueillis en crèche ou dans des structures à visée principalement sociale ou de soin, puis passent, généralement à l'âge de 3 ans, dans des structures à visée éducative. À l'inverse, certains pays ont adopté un modèle intégré, dans lequel les enfants sont accueillis dans une structure unique tout au long de la période précédant l'entrée à l'école primaire, assurant ainsi une continuité éducative et organisationnelle. Il est important de noter que plusieurs pays disposent à la fois de structures séparées et de structures intégrées. Dans ce cas, la présence d'au moins une structure unique sur le territoire suffit à coder le pays comme disposant d'un système intégré (code 1), par opposition à un système exclusivement séparé (code 0).

VARIND 8 – Coût net des services de garde d'enfants pour un ménage, après allocations et réductions.

Cette variable mesure la part des revenus que les ménages doivent consacrer aux frais de garde d'enfants après prise en compte des aides publiques, telles que les allocations et les réductions fiscales. Le coût de la garde est un facteur décisif dans les décisions parentales, en particulier pour les mères, qui ajustent plus souvent leur activité professionnelle face à un coût jugé trop élevé (OCDE, 2020 ; Thévenet, 2015).

Pour le calcul spécifique de cet indicateur, on précise que l'un des parents travaille à temps plein (100 %) et l'autre à temps partiel (67 %), avec deux enfants de 2 et 3 ans. Le coût net est alors exprimé en pourcentage du salaire moyen.

5.4.2.3. Les systèmes fiscaux

Afin de répondre à la question de recherche, il est également essentiel d'examiner l'impact du système fiscal sur cette dynamique. En effet, bien que la fiscalité soit, en apparence, neutre du point de vue du genre, elle peut en réalité produire des effets différenciés selon le sexe, en raison des disparités persistantes en matière de revenus, de temps de travail ou de rôles familiaux. Ce dernier groupe de variables vise donc à identifier dans quelle mesure les systèmes fiscaux contribuent – ou non – à soutenir une parentalité plus équitable entre les sexes et à orienter les politiques publiques vers une croissance plus inclusive.

VARIND 9 – *Dépenses publiques en nature pour la famille en % du PIB.*

L'analyse de la part du produit intérieur brut (PIB) consacrée aux prestations familiales non monétaires permet d'apprécier l'implication concrète de l'État dans le soutien aux ménages. Ces interventions se matérialisent par la mise à disposition directe de biens ou de services, sans passer par des versements financiers. Elles répondent de manière tangible aux besoins quotidiens des familles ayant des enfants à charge. Parmi ces services figurent la prise en charge partielle ou totale de la garde d'enfants, l'accès facilité à l'éducation préscolaire, des soins médicaux gratuits ou à tarif réduit pour les plus jeunes, ainsi que des dispositifs d'aide sociale et de soutien à la parentalité. Ces prestations peuvent être assurées par les services publics ou confiées à des opérateurs privés bénéficiant de financements publics. Ce mode d'intervention permet d'évaluer l'ampleur des ressources mobilisées par les pouvoirs publics pour assurer à chaque foyer, quels que soient leurs revenus, l'accès à des services jugés essentiels.

VARIND 10 – *Taux d'imposition effectif sur la reprise d'un emploi pour les bénéficiaires d'allocations de chômage.*

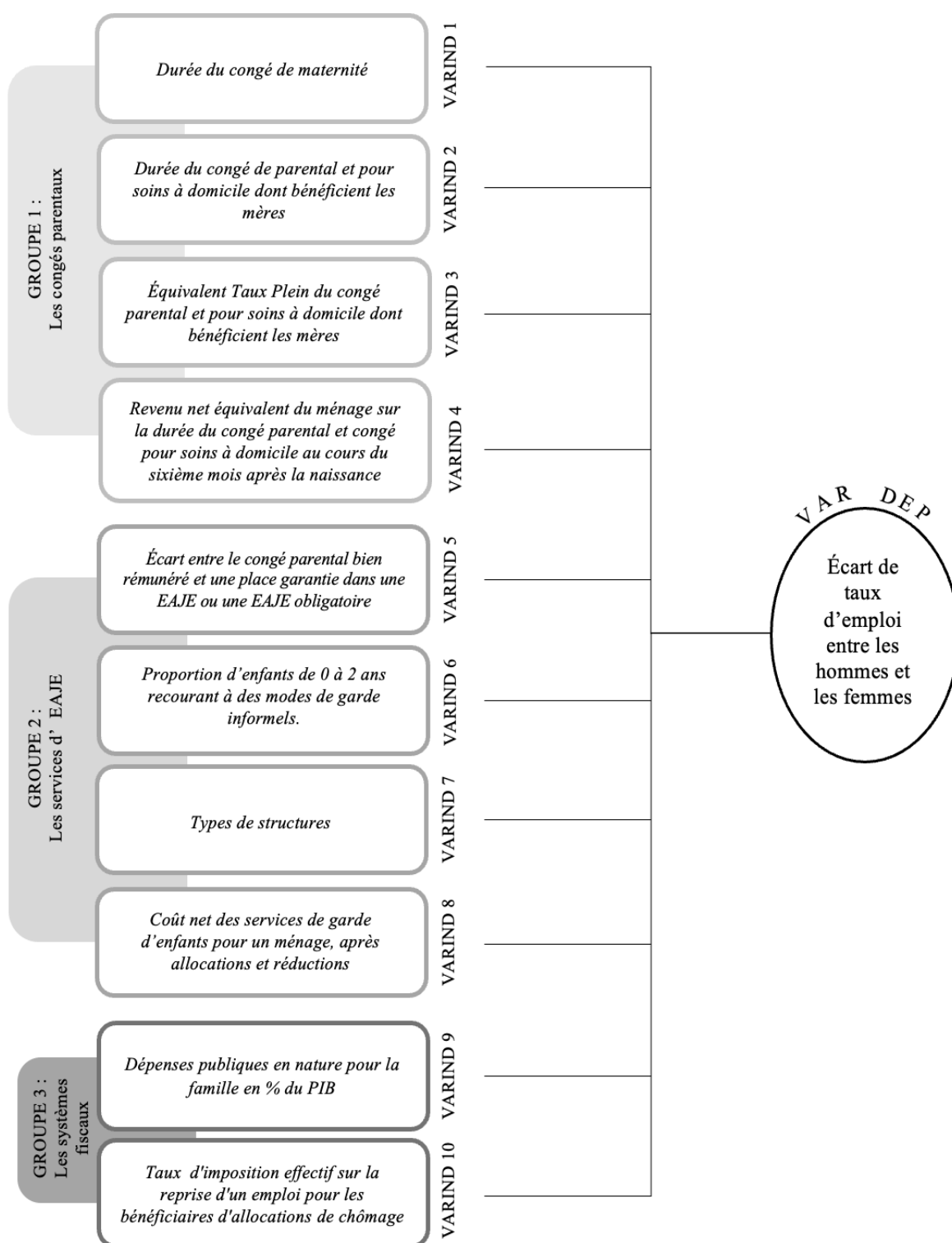
L'indicateur mesurant le taux d'imposition effectif sur la reprise d'un emploi constitue un outil d'analyse essentiel pour appréhender les incitations – ou désincitations – économiques au retour à l'activité, notamment pour les bénéficiaires d'allocations de chômage. Il permet d'estimer la part du revenu brut issu d'un nouvel emploi qui est absorbée par l'augmentation des prélèvements obligatoires et la diminution des prestations sociales, réduisant ainsi le gain financier net associé à la reprise du travail.

Au-delà du cadre de référence retenu, le scénario suppose que l'un des conjoints est inactif depuis 36 mois – durée choisie car elle coïncide avec l'âge auquel les enfants peuvent généralement accéder à des services de garde gratuits ou fortement subventionnés. Cette hypothèse renforce la pertinence du modèle, dans la mesure où le moment du retour à l'emploi devient à la fois administrativement encouragé et matériellement plus envisageable. Il est à noter que les calculs sont réalisés en supposant l'absence de recours à des services de garde formelle, ce qui reflète la réalité de nombreux foyers, mais accentue les contraintes organisationnelles et les coûts indirects liés à la reprise d'une activité professionnelle.

5.4.3. Vue d'ensemble des variables de l'étude

Afin de clarifier l'organisation de notre démarche analytique, nous présentons ci-dessous un schéma général résumant l'ensemble des variables indépendantes, réparties selon les groupes thématiques définis précédemment.

Figure 4 : Schéma récapitulatif des variables indépendantes.



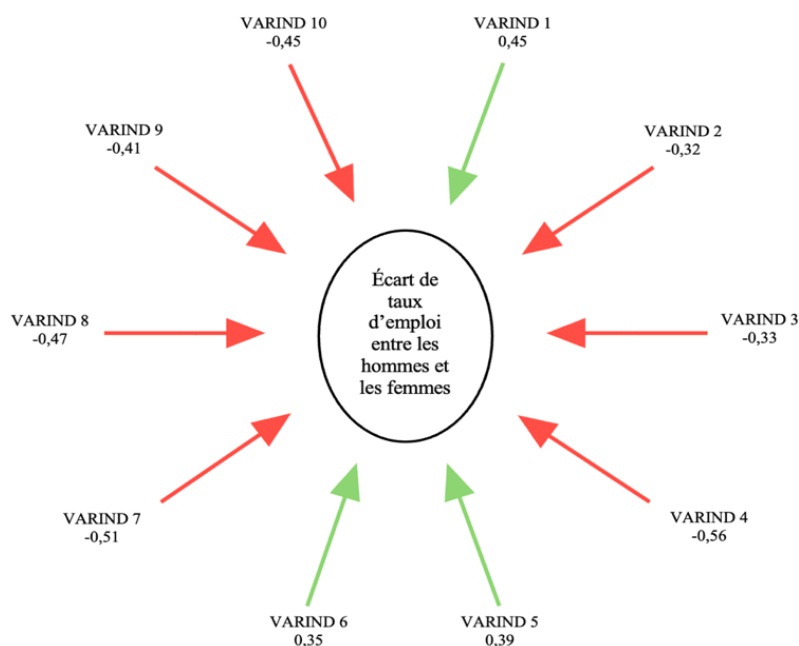
5.5. Préparation des données

Dans toute recherche mobilisant une approche quantitative, un traitement rigoureux des données constitue une étape essentielle pour garantir la cohérence et la fiabilité des résultats obtenus. En effet, ce type d'analyse repose sur une exigence de transparence méthodologique et de maîtrise des opérations de transformation des données, afin que les résultats puissent être interprétés à la lumière des hypothèses théoriques (Tchibozo, 2019). À cette fin, les syntaxes des procédures réalisées sur SAS sont présentées en annexe 4, dans une logique de reproductibilité et de transparence.

La première étape a consisté à explorer les indicateurs fournis par l'OCDE (2024) et les rapports Eurydice (2024). Cet examen préliminaire a servi à inventorier les informations disponibles, à en apprécier la pertinence au regard de la problématique et à confirmer la présence des variables définies et justifiées dans la section précédente. Leur sélection repose sur deux critères : celles qui satisfaisaient aux critères théoriques établis et manifestaient un lien empirique suffisant avec la variable dépendante. En effet, une analyse bivariée par corrélation de Pearson a été conduite entre chaque variable candidate et la variable à expliquer, afin d'évaluer l'intensité et la direction des relations linéaires. À cette fin, seules les dimensions présentant un coefficient de corrélation absolu supérieur à 0,30 ont été retenues. À titre illustratif, des représentations graphiques (nuages de points pour les variables continues et diagramme en boîte pour la variable dichotomique) sont proposées en annexe 5 afin de visualiser la forme et la direction des associations identifiées.

Le schéma présenté ci-dessous synthétise ces résultats en illustrant l'intensité et la direction des liens observés.

Figure 5 : Corrélations vers la variable dépendante



Dans la continuité de cette première phase, une standardisation des données a été effectuée. Cette opération, qui consiste à transformer chaque indicateur en une distribution centrée réduite (moyenne nulle et écart-type unitaire), vise à homogénéiser les unités de mesure afin de faciliter l'interprétation des résultats. La standardisation s'est ainsi imposée comme une étape méthodologiquement indispensable, notamment dans le cadre de la classification par grappes. Deux tableaux sont fournis en annexe : l'annexe 6 présente les données brutes, tandis que l'annexe 7 regroupe les données standardisées.

5.6. Analyses factorielles exploratoires

5.6.1. Analyse factorielle exploratoire globale

Une analyse factorielle exploratoire (AFE) a été réalisée afin de réduire le nombre de variables indépendantes et d'identifier les facteurs sous-jacents aux dix variables mesurées (annexe 8). L'AFE permet ainsi de regrouper les variables initiales en un nombre restreint de facteurs représentatifs. La méthode d'extraction retenue dans le cadre de cette analyse est celle des composantes principales, appliquée à la matrice des corrélations. Cette approche a pour objectif de maximiser la part de la variance totale expliquée par les facteurs extraits. Le critère de sélection fondé sur les valeurs propres supérieures à 1 ($MINEIGEN > 1$) a permis de retenir trois facteurs. Ensemble, ces derniers permettent d'expliquer 68,62 % de la variance totale observée. La rotation orthogonale de type Varimax, appliquée pour simplifier l'interprétation en réduisant le nombre de facteurs fortement chargés par chaque variable, redistribue la variance sans en modifier le total. Cette répartition plus homogène facilite la lecture des structures latentes.

Tableau 1 : Saturations factorielles des variables indépendantes sur les trois facteurs après rotation Varimax.

	V 1	V 2	V 3	V 4	V 5	V 6	V 7	V 8	V 9	V 10
F1	-0,01	0,09	-0,06	0,14	-0,24	-0,87	0,81	0,69	0,77	0,29
F2	-0,02	0,82	0,95	0,75	-0,54	0,07	0,17	0,33	-0,04	-0,06
F3	-0,88	-0,06	-0,03	0,14	0,49	0,23	0,00	-0,03	-0,27	-0,67

Le tableau ci-dessus indique, pour chacun des dix indicateurs, sa saturation maximale et l'assigne ainsi à l'une des trois dimensions latentes identifiées. Le premier facteur, qui explique à lui seul 26,6 % de la variance, présente de fortes saturations pour les variables relatives aux structures d'accueil de la petite enfance et au soutien public qui leur est associé (VARIND 6 à VARIND 9). Le second facteur, qui explique 25,8 % de la variance, englobe VARIND 2 à VARIND 5 et renvoie plus directement à la protection sociale des parents pendant le congé parental. Il témoigne de la volonté

de garantir un retrait temporaire du marché du travail pour raisons familiales tout en assurant un niveau de compensation financière suffisant. Enfin, le troisième facteur, bien qu'expliquant une part plus modeste de la variance (16,2 %), est défini par VARIND 1 et VARIND 10 et soulève des enjeux spécifiques liés aux arbitrages entre politiques sociales et fiscales. Cette dimension met en lumière les effets contradictoires entre dispositifs de congé et incitations économiques au retour à l'emploi.

5.6.2. *Analyses factorielles exploratoires partielles*

À partir des trois pôles détectés lors de l'AFE globale, nous avons isolé chaque grappe de variables pour vérifier qu'elle repose bien sur une cohérence interne propre. En d'autres termes, il s'agit de s'assurer de l'unidimensionnalité des trois facteurs. Pour chacun des sous-ensembles, des analyses factorielles séparées ont donc été réalisées, en appliquant les mêmes critères d'extraction. Cette démarche a pour objectif de renforcer la robustesse des structures identifiées et d'affiner l'interprétation des logiques sous-jacentes aux politiques familiales.

À l'issue de ces trois AFE réalisées sur les groupes de variables sélectionnés, des scores factoriels ont été calculés, permettant de positionner chaque pays sur ces axes. Ces scores ont été obtenus par combinaison linéaire pondérée des variables standardisées, dont les poids sont les coefficients estimés à partir des chargements du modèle factoriel. Les valeurs obtenues pour l'ensemble des pays figurent dans l'annexe 10, qui présente à la fois un tableau récapitulatif et trois nuages de points positionnant chaque pays sur les axes factoriels.

AFE 1 – Investissement dans la garde d'enfants (annexe 9a)

L'analyse factorielle exploratoire réalisée sur le groupe de variables 6 à 9 confirme qu'elles se rassemblent efficacement autour d'un unique axe latent. La valeur propre associée à ce facteur est de 2,60, représentant 65,1 % de la variance totale de ce sous-ensemble. Les saturations factorielles, qui mesurent la corrélation de chaque variable standardisée avec cet axe, sont très élevées : -0,89 (VARIND 6), 0,80 (VARIND 7), 0,74 (VARIND 8) et 0,79 (VARIND 9). Ces coefficients indiquent donc que chacune de ces variables contribue fortement et dans le même sens à cette dimension.

On peut ainsi synthétiser l'information qu'elles véhiculent au moyen d'un seul score factoriel (F1), reflétant la qualité et l'intensité des dispositifs d'accueil des jeunes enfants. Pour chaque pays, ce score s'obtient à l'aide de la relation linéaire suivante :

$$\text{Score_F1} = 0,31.\text{VARIND7} + 0,28.\text{VARIND8} + 0,30.\text{VARIND9} - 0,34.\text{VARIND6}$$

Un score F1 élevé témoigne de l'existence de structures d'accueil de qualité et d'un soutien public conséquent en faveur de la petite enfance. De tels dispositifs facilitent l'insertion ou le maintien

des femmes sur le marché du travail, celles-ci demeurant majoritairement responsables des tâches parentales. À l'inverse, un faible score F1 s'accompagne d'un différentiel d'emploi plus marqué entre les sexes. La corrélation obtenue entre F1 et l'écart de taux d'emploi est de -0,54, confirmant l'effet atténuateur de ces dispositifs sur le différentiel de participation au marché du travail.

AFF 2 – Générosité du congé parental dont bénéficient les mères (annexe 9b)

La seconde analyse factorielle partielle confirme l'existence d'un noyau dur de politiques relatives à la protection sociale des parents pendant le congé parental (VARIND 2 à VARIND 5). En effet, la valeur propre associée à ce facteur unique est de 2,52, ce qui signifie qu'il explique 62,9 % de la variance totale des quatre variables considérées. Les saturations factorielles montrent de très fortes corrélations avec ce facteur : 0,84 (VARIND 2), 0,93 (VARIND 3), 0,73 (VARIND 4) et -0,65 (VARIND 5). Ainsi, un score factoriel unique (F2) suffit pour condenser les informations essentielles de ces quatre indicateurs et les intégrer ensuite dans le modèle explicatif de l'écart de taux d'emploi. Ce score factoriel s'obtient grâce à la combinaison linéaire suivante :

$$\text{Score_F2} = 0,33.\text{VARIND2} + 0,37.\text{VARIND3} + 0,29.\text{VARIND4} - 0,26.\text{VARIND5}$$

Un score F2 élevé traduit la générosité des dispositifs de congé parental accordés aux mères, que ce soit en termes de durée, de niveau de rémunération ou de conditions d'accès. Néanmoins, cette bienveillance institutionnelle revêt un caractère ambivalent quant à son impact sur l'écart de taux d'emploi entre les sexes. Si elle garantit une protection sociale renforcée pour les mères, elle peut également, lorsqu'elle n'est pas articulée avec une offre suffisante de solutions d'accueil des jeunes enfants, entraîner un désengagement prolongé des femmes vis-à-vis du marché du travail. Dès lors, un score F2 modérément élevé, traduisant une politique de congé parental à la fois protectrice et articulée à des dispositifs d'accueil accessibles et coordonnés, apparaît comme le plus à même pour réduire durablement l'écart de participation. En l'occurrence, la corrélation mesurée entre F2 et l'écart de taux d'emploi est de -0,46.

AFF 3 – Arbitrage congé-fiscalité (annexe 9c)

La lecture fine de l'analyse factorielle dédiée au troisième ensemble révèle également une structure unidimensionnelle robuste. La valeur propre associée à ce facteur est de 1,44, soit 71,85 % de la variance conjointe des deux variables. Les saturations élevées et symétriquement opposées, 0,85 pour VARIND 1 et -0,85 pour VARIND 10, indiquent que ces deux indicateurs se déplacent en sens contraire sur cet axe. Ce facteur synthétise le compromis entre la générosité du congé de maternité et les incitations fiscales ou financières au retour à l'emploi.

Les coefficients issus de la méthode de régression, nécessaires au calcul du score factoriel F3, sont rassemblés dans la matrice suivante :

$$\text{Score_F3} = 0,59.\text{VARIND1} - 0,59.\text{VARIND10}$$

Le score F3 capte l'arbitrage entre congé de maternité attractif et incitations à la reprise d'activité : une valeur élevée reflète un congé long et généreux, alors qu'une valeur faible correspond à une fiscalité ou des transferts favorisant le retour au travail. La corrélation de 0,58 avec le différentiel de taux d'emploi montre qu'une faible valeur de F3 va généralement de pair avec un écart professionnel moindre entre femmes et hommes.

5.6.3. *Modélisation de l'écart de taux d'emploi selon les facteurs latents*

La régression linéaire multiple estimée sur les 27 pays exprime l'écart de taux d'emploi entre les hommes et les femmes en fonction des trois scores factoriels caractérisant les politiques familiales (annexe 11). Le coefficient de détermination atteint $R^2 = 0,56$, ce qui signifie qu'un peu plus de la moitié de la variabilité observée entre pays est expliquée par la combinaison des politiques familiales résumées dans ces trois scores. L'équation obtenue est :

$$\text{VADEP} = 6,90 - 1,37.F1 - 0,64.F2 + 1,01.F3 + \varepsilon$$

Les estimations individuelles confirment les anticipations théoriques : une augmentation d'une unité du score F1 réduit l'écart d'emploi de 1,37 point de pourcentage, effet statistiquement significatif au seuil de 5 % ($p = 0,043$). Le coefficient négatif affecté à F2 ($-0,64$; $p = 0,026$) montre qu'un congé parental suffisamment généreux mais correctement articulé aux modes de garde favorise également une convergence des taux d'activité, bien que son impact soit plus modeste. À l'inverse, le coefficient positif placé devant F3 ($1,01$; $p = 0,017$) accroît l'écart d'environ un point pour chaque unité supplémentaire du score.

5.6.4. *Classification ascendante hiérarchique*

Ces trois scores factoriels ont ensuite été utilisés comme variables d'entrée dans une classification ascendante hiérarchique (CAH), dont l'objectif est d'identifier des groupes de pays homogènes selon leurs configurations de politiques familiales (annexe 12). Cette méthode repose sur l'algorithme de Ward, qui procède à des fusions successives en minimisant la variance intra-classe à chaque étape. Ainsi, le nombre optimal de groupes s'est appuyé sur l'examen du dendrogramme ainsi que de l'évolution du R^2 semi-partiel, indicateur de la perte d'homogénéité à chaque fusion. Un saut net du R^2 est observé lors du passage de 4 à 3 groupes, traduisant une rupture dans la structure des données. En effet, au-delà de ce seuil, des groupes distincts commencent à être fusionnés, ce qui

dégrade la qualité de la classification. Par conséquent, la solution à 4 groupes semble offrir un compromis optimal, garantissant à la fois une cohérence interne des groupes et une différenciation entre les modèles nationaux. L'analyse des scores factoriels moyens permet de décrire ces groupes de manière objective en fonction des valeurs observées.

Le tableau ci-après présente la synthèse des résultats de la classification : pour chacun des quatre groupes retenus, il indique les valeurs moyennes obtenues sur les trois facteurs, ainsi que l'écart moyen d'emploi entre femmes et hommes. Il offre ainsi une lecture compacte des « profils » de politiques familiales mis en évidence par la CAH et sert de base à l'interprétation détaillée des modèles nationaux exposée dans la section suivante.

Tableau 2 : Profils moyens des quatre groupes de pays issus de la CAH.

	F1	F2	F3	VARDEP
Intégré	0,72	1,38	-1,58	3,99 %
Convergent	-0,36	3,95	0,53	5,73 %
Équilibré	-0,15	-1,92	-0,09	7,08 %
Traditionnel	-0,60	-0,37	2,40	11,86 %

Le premier groupe peut être qualifié de « modèle nordique intégré ». Il rassemble l'Allemagne, l'Autriche, la Finlande, la Lettonie, la Lituanie, la Norvège, la Suède et la Slovaquie, dont les politiques familiales sont remarquablement cohérentes : les EAJE y sont denses, fortement subventionnés et donc financièrement accessibles (score F1 très positif). Cette offre est complétée par des congés parentaux longs, bien rémunérés et parfaitement articulés avec les solutions de garde (score F2 positif). Enfin, la durée du congé de maternité reste mesurée et la « taxe » implicite à la reprise d'emploi est faible, ce qui se traduit par un score F3 négatif. Tout concourt ainsi à permettre aux mères de s'absenter sereinement puis de réintégrer le marché du travail sans pénalités, d'où l'écart d'emploi femmes-hommes le plus bas de l'échantillon.

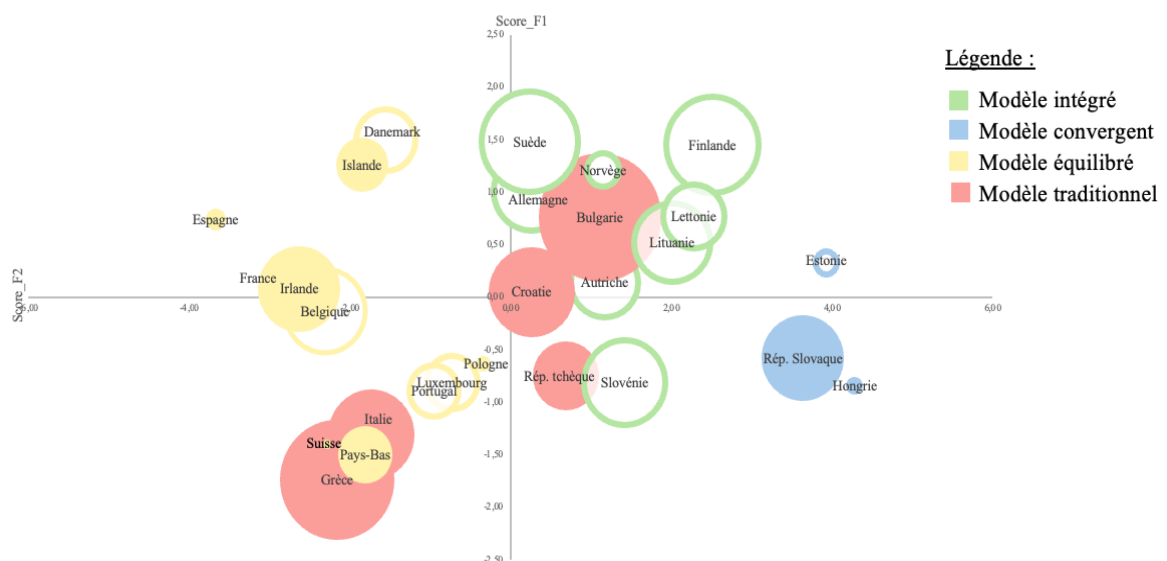
À l'autre extrémité du spectre se trouve le groupe des « pays traditionnels » – Bulgarie, Croatie, Grèce, Italie et République tchèque. Leur score F1 très négatif signale un manque chronique de places en crèche, des coûts élevés et une dépense publique limitée dans ce domaine. Les congés parentaux sont, de surcroît, courts ou mal indemnisés (F2 négatif), tandis que les congés de maternité demeurent très longs et que la reprise d'activité est fortement imposée (F3 très positif). Cette combinaison de faible offre de services et d'incitations au retrait durable du marché du travail explique le plus grand écart d'emploi entre femmes et hommes observé parmi les quatre groupes.

Entre ces deux pôles se situent deux configurations plus nuancées. Les « convergents dynamiques » – Estonie, Hongrie et Slovaquie – se distinguent par un score F2 exceptionnellement élevé : la durée et le niveau de rémunération des congés parentaux y sont parmi les plus avantageux d'Europe. Cependant, l'infrastructure d'accueil reste encore en construction (F1 modérément négatif) et quelques freins fiscaux subsistent (F3 légèrement positif). Ces pays misent donc sur la générosité du congé parental pour soutenir la natalité et l'activité féminine, mais ils devront étoffer rapidement leur offre d'EAJE pour que cette stratégie ne se traduise pas, à terme, par un retrait prolongé des mères du marché du travail.

Enfin, les « équilibristes continentaux » – Belgique, Danemark, Espagne, France, Irlande, Islande, Luxembourg, Pays-Bas, Pologne, Portugal et Suisse – disposent d'une couverture EAJE correcte mais hétérogène ou parfois coûteuse, comme l'indique un score F1 proche de zéro. Leurs congés parentaux, en revanche, sont nettement moins généreux (F2 négatif) sans qu'un levier compensateur vienne contrebalancer cette faiblesse (F3 neutre). Les femmes y reprennent souvent le travail rapidement, fréquemment à temps partiel, ce qui limite leur progression professionnelle et maintient un écart d'emploi intermédiaire.

Afin d'illustrer visuellement ces positionnements contrastés, le graphique suivant représente chaque pays selon ses scores factoriels F1 (axe vertical) et F2 (axe horizontal), tandis que la taille des bulles traduit leur score F3. La lecture est complétée par un code de remplissage : les bulles pleines signalent un score F3 positif alors que les bulles seulement cerclées indiquent un score F3 négatif. Enfin, la couleur des bulles met en évidence leur appartenance aux groupes définis par la classification ascendante hiérarchique.

Figure 5 : Positionnements des pays selon les trois dimensions des politiques familiales



6. DISCUSSION DES RÉSULTATS

Dans l'optique de rendre cette discussion à la fois rigoureusement scientifique et pleinement intelligible, il convient de replacer la réflexion dans son cadre théorique : l'écart persistant d'emploi entre les hommes et les femmes âgés de 25 à 54 ans n'est pas le simple reflet d'une culture de travail dépassée, mais bien le produit, statistiquement objectivable, d'un agencement précis de politiques publiques. Partant du constat que la dynamique conjugale et parentale est la source première de cette inégalité, nous soutenons que l'explication des écarts entre États membres repose sur l'interaction – et non la simple addition – de trois leviers publics : le congé parental (F2), l'offre d'accueil des jeunes enfants (F1) et la fiscalité appliquée au second revenu (F3). Pour suivre aisément la discussion, le lecteur est invité à se référer à l'annexe 13, qui explicite la signification des trois facteurs et détaille les dix variables qui les composent.

La question n'est donc plus d'évaluer l'efficacité isolée de chaque dispositif, mais de comprendre comment leur articulation, au fil du calendrier réel des parents, oriente la trajectoire professionnelle des mères et, par conséquent, l'écart global d'activité. C'est à cette fin qu'a été conçu notre fil conducteur qui accompagne un couple fictif tout au long de son parcours parental. De la gestation de leur enfant jusqu'au plein retour sur le marché du travail, ce couple traverse six étapes déterminantes : les attentes prénatales et la constitution des rôles, la période de congé parental, l'intervalle sans solution formelle de garde, l'accès aux services d'accueil du jeune enfant, la réinsertion professionnelle sous la contrainte de la fiscalité marginale et enfin, l'écart de taux d'emploi finalement observable. À chacune de ces étapes, les modalités de réaction se modulent selon l'appartenance de l'État à l'un des quatre groupes typologiques.

Au terme de ce parcours, la discussion aura ainsi rempli sa fonction : doter le lecteur d'une grille de lecture systémique, narrative et comparatiste, permettant de saisir la logique des politiques familiales contemporaines. En filigrane, elle laisse entrevoir les contours d'une architecture possible où certains traits semblent esquisser, ensemble, une forme de cohérence pour favoriser une articulation fluide entre parentalité et emploi et ainsi réduire durablement les freins structurels persistants.

6.1. Avant la naissance – attentes et stéréotypes

Emma, 32 ans, gestionnaire de projet, et Lucas, 34 ans, infirmier urgentiste, traversent la dernière ligne droite avant la naissance de leur deuxième enfant. Entre les séances prénatales, le montage du berceau et les courriels de collègues, leurs soirées se remplissent d'interrogations : choix

du prénom, projection des dépenses, répartition des futurs congés. Mais l'entourage, les médias et les algorithmes murmurent déjà que « les mamans s'y prennent naturellement mieux ». Emma reçoit une avalanche de conseils sur l'allaitement et la reprise à temps partiel, tandis que l'on félicite Lucas dès qu'il évoque l'idée d'un futur congé de paternité.

Dès la grossesse, Emma et Lucas se découvrent enfermés dans un scénario écrit avant eux. Les recherches en psychologie sociale et en sociologie du genre montrent que les normes assignent traditionnellement aux femmes la responsabilité du soin et aux hommes celle de la subsistance matérielle (Yzerbyt & Klein, 2019). Ces attentes ne se limitent pas à décrire les comportements observés : elles renvoient aux stéréotypes prescriptifs décrits par la théorie des rôles sociaux (Eagly, 1987). Si ces attentes semblent « naturelles », c'est qu'elles s'enracinent dans des socialisations longues – famille, petite enfance, école – et tracent des chemins genrés de légitimité (Baudelot & Estabilet, 2006 ; Cresson, 2010 ; Détrez, 2016 ; Duru-Bellat, 2008, 2016 ; Mosconi, 2001).

À l'ère numérique, les biais s'amplifient : sur les réseaux, Emma se voit proposer des poussettes « élégantes pour maman » quand Lucas reçoit des publicités vantant des porte-bébés « ergonomiques pour papa actif ». Subtilement, le message se grave : la mère est attendue au foyer, le père à son poste. Les enquêtes européennes confirment la portée socio-économique de ces attitudes : par exemple, en Suède, où 22 % des répondants estiment qu'« un enfant souffre si sa mère travaille à plein temps », l'écart d'emploi entre 25 et 54 ans ne dépasse pas 4 points, tandis qu'en Pologne, où cette conviction réunit 58 % de la population, le différentiel atteint presque 9 points (Chzhen et al. 2019). Dès lors, la disponibilité maternelle va de soi tandis que la participation paternelle est perçue comme un « bonus » (Card et al., 2025 ; Correll et al., 2007). En somme, la norme intériorisée avant la naissance est déjà un prédicteur robuste de la division future du travail rémunéré.

Le prisme conceptuel proposé par Fusulier et son équipe (2008) éclaire la manière dont, avant même la naissance, les couples se positionnent sur l'échiquier travail-famille. En croisant l'axe cumulatif ou alternatif avec l'axe genré ou non genré, ce modèle se superpose presque trait pour trait aux quatre profils de politiques familiales repérés lors de notre classification ascendante hiérarchique.

Dans un environnement *intégré*, la norme attendue est le partage : on félicite autant Lucas pour un congé effectivement pris et bien indemnisé qu'Emma pour sa reprise planifiée. Leur réseau social et leur employeur envisagent spontanément une coparentalité où chacun assume sa part et reprend le travail. Dès lors, une offre dense de garde et une fiscalité peu pénalisante à la reprise (F1 haut, F3 bas) placent les couples dans le quadrant MCNG – cumulatif / non genré. Les stéréotypes prescriptifs

sont atténués par l'architecture des politiques publiques, légitimant ainsi une symétrie des rôles dès la période prénatale.

À l'autre extrême, le groupe *équilibré* épouse le quadrant MCG – cumulatif / genré. L'accès à l'EAJE est possible mais peut-être coûteux ou irrégulier, le congé parental est peu généreux et aucun avantage fiscal ne vient compenser. L'idéal est « l'une ET l'autre », mais sa mise en œuvre reste teintée de genre : Emma se projette souvent dans un ajustement de ses horaires ou un temps partiel à court terme, tandis que Lucas prévoit de conserver son temps plein. Les attentes prénatales restent donc pragmatiques et légèrement asymétriques. Le retrait féminin est alors perçu comme la norme anticipée et l'écart d'emploi s'envole au-delà de 7 points et se fige durablement.

Entre ces pôles, les pays dits *convergen*s ou *traditionnels* s'apparentent au quadrant MAG – alternatif / genré. Emma se projette dans un congé long et une reprise différée, tandis que Lucas soutient sans se substituer. Dans le sous-ensemble convergent, un F2 élevé incite au retrait prolongé, un F1 insuffisant laisse présager un trou de garde à la fin des congés et un F3 légèrement positif n'offre qu'une aide fiscale marginale. Les stéréotypes prescriptifs apparaissent alors raisonnables car ils demeurent cohérents avec les institutions, et seule une montée en puissance rapide de l'EAJE pourrait déplacer ces anticipations vers un partage plus symétrique. L'assignation est encore plus nette dans un contexte traditionnel : F1 très faible, F2 peu généreux et F3 élevé rendent la reprise peu rentable et socialement découragée. Emma se retire (souvent faute de solution de garde), Lucas assure le revenu et c'est là que l'anticipation prénatale se convertit le plus fortement en retrait maternel durable.

Notons qu'aucun groupe issu de la CAH ne se situe dans le quadrant MANG : partout où s'impose la logique de « l'une OU l'autre », les usages demeurent genrés, renvoyant de facto au MAG plutôt qu'à un alternatif non genré.

Dès lors, un même couple, animé du même idéal de partage, se retrouve tour à tour soutenu, neutralisé, contraint ou découragé selon la configuration nationale. Ce sont bien les politiques publiques qui transforment ou étouffent les attentes égalitaires nées avant la naissance.

6.2. Le congé parental – le temps suspendu

Emma a accouché il y a dix-huit semaines. Entre les nuits hachées, les visites de proches et les premiers sourires de leur bébé, ils mesurent chaque jour davantage à quel point cette période est un moment de bascule. Lucas, de son côté, a pris les dix jours de congé de paternité prévus par la loi et

a déjà repris le chemin de l'hôpital. Pour la jeune maman, le congé de maternité touche à sa fin. Ensemble, il réfléchisse désormais à la possibilité de prolonger cette parenthèse en sollicitant un congé parental. Elle s'apprête alors à entrer dans ce qu'on appelle le « temps suspendu » : période dont la fonction première est d'assurer le rétablissement de la mère et le lien primaire avec l'enfant (Rostgaard, 2005), mais dont les effets débordent largement du cadre médical.

Les analyses économétriques mettent en évidence un lien clair entre la durée du congé parental et les écarts de taux d'emploi entre hommes et femmes. Le facteur F2 – qui agrège les variables VARIND 2, 3, 4 et 5 – reflète ce que Moss (2023) appelle un « soutien centré sur la présence parentale » et traduit cette double ambition de sécurisation de revenu et de prolongation de la protection sociale. Les régressions montrent que le coefficient négatif de F2 indique qu'à structure d'EAJE (F1) et configuration maternité-fiscalité (F3) constantes, une hausse d'un point d'écart-type de F2 diminue l'écart de 0,64 point de pourcentage. En d'autres termes, le « temps suspendu » n'accroît pas systématiquement les disparités dès lors qu'il s'accompagne d'un congé suffisamment indemnisé, préserve le revenu du ménage et s'articule avec une garantie d'accès à un mode de garde. Ce résultat nuance l'idée souvent avancée dans la littérature (De Croo, 2018 ; Rostgaard, 2005) selon laquelle des interruptions prolongées ont un effet négatif sur le maintien dans l'emploi, en particulier pour les mères. Les résultats observés dans les pays nordiques confirment que la combinaison de ces éléments peut neutraliser l'effet négatif d'un congé long sur l'emploi féminin.

Cependant, dans des contextes où l'un de ces éléments fait défaut, l'effet protecteur peut s'atténuer, voire s'inverser. En effet, lorsqu'une offre d'EAJE est insuffisante (F1 faible) ou des incitations à un retour défavorable (F3 élevé), le gain associé à un congé correctement conçu (F2 élevé) se réduit mécaniquement. Cette dynamique apparaît clairement si l'on projette les moyennes factorielles par groupes typologiques dans l'équation estimée.

Dans le groupe *convergent*, un F2 très élevé exerce bien un effet réducteur sur l'écart (-2,52), mais le déficit d'EAJE réaugmente l'écart de 0,49 point, auquel s'ajoute l'impact d'un F3 légèrement positif (0,53). Au total, une partie du bénéfice de F2 est annulée, malgré des congés parmi les plus généreux. Dans le même ordre d'idées, les pays *traditionnels* cumulent F1 faible, F2 négatif et F3 élevé : les contributions 0,82, 0,24 et 2,42 points conduisent à un écart à deux chiffres. Ainsi, en absence d'EAJE robuste et d'un alignement fiscal propice, le « temps suspendu » bascule d'amortisseur à amplificateur d'inégalités. Ce constat confirme que l'impact d'une politique familiale dépend de son intégration dans un système global de soutien à l'emploi.

Par ailleurs, la construction du facteur F2 – exclusivement centrée sur des variables maternelles – saisit mal la dynamique d'un congé véritablement partagé. La mise en place de droits non transférables change la donne : en Norvège, l'obligation pour chaque parent de prendre une part du congé a porté le taux de recours paternel à environ 90 % et réduit durablement les tensions domestiques (Bjork Eydal, 2003). À l'inverse, le Danemark, exempt de quota légal, présente le plus faible taux de congé pris par le père parmi les pays nordiques. Rostgaard (2005) montre que cette absence de quota pénalise surtout les pères peu qualifiés. Le renoncement paternel est d'autant plus fréquent quand le salaire du père excède celui de sa partenaire, que lorsque le niveau d'indemnisation est faible, rendant le manque à gagner trop lourd. Duru-Bellat (2008) ainsi que Kaufman et Bernhardt (2019) soulignent que, sans relais paternaliste ou institutionnel, la totalité du retrait parental est assumée par les mères, prolongeant la pénalité de la maternité.

6.3. L'intervalle sans solution formelle – le *vide de garde*

Dix mois après la naissance de leur petite, Emma et Lucas voient approcher une date cruciale : dans quatre semaines, l'allocation de congé parental versée à Emma cessera définitivement et aucune place en crèche subventionnée ne leur est encore attribuée. Commence alors ce que nos travaux qualifient « d'intervalle sans solution formelle », défini comme l'écart entre la fin d'un congé parental bien rémunéré et l'âge auquel un service de garde institutionnel est garanti. Quand l'accès à une solution formelle est retardé ou inadapté, les familles basculent vers des modes informels et la reprise se restructure au détriment des mères. La conciliation travail-famille se joue alors au niveau des architectures d'offres et d'horaires, plus qu'au niveau strictement individuel (Bousselin, 2015 ; EACEA, 2024 ; Guillot, 2002 ; Meulders et al., 2012).

Sur le plan statistique, le « vide de garde » (VARIND 5) n'agit pas isolément : il charge négativement le facteur F2, avec une saturation substantielle (-0,65). Concrètement, +1 écart-type de VARIND 5 fait baisser F2 de 0,26, avec un écart-type empirique d'environ 1,82 an, soit -0,14 point de F2 par année supplémentaire sans solution. Dans la régression, F2 est lui-même associé à l'écart hommes-femmes : par chaînage, chaque année supplémentaire sans aide de garde correspond à +0,09 point de pourcentage (pp) d'écart d'emploi. Autrement dit, à congé donné, l'existence d'un vide de garde dégrade le score F2 : un congé généreux mais mal articulé aux EAJE ne prémunit pas les trajectoires professionnelles. À titre illustratif, fermer intégralement le « vide » actuel impliquerait des diminutions de la variable dépendante d'environ -0,20 pp en Belgique, -0,35 pp en Autriche ou encore de -0,39 pp aux Pays-Bas.

Notons que ce mécanisme se cumule à un second : lorsque l'offre d'EAJE est insuffisante, le recours aux modes de garde informels (VARIND 6) grimpe, ce qui, au sein de F1, s'associe négativement à la réduction des écarts (-0,89), renforçant l'effet indirect du vide de garde sur les trajectoires féminines. Cette articulation est cohérente avec l'intuition micro-sociale : si l'allocation s'arrête avant qu'une solution institutionnelle soit garantie, Emma et Lucas basculent vers des solutions temporaires – le plus souvent un temps partiel maternel ou une inactivité contrainte – qui reconfigurent durablement la spécialisation au sein du couple.

La trajectoire intime du couple reflète fidèlement les régularités statistiques. Dans un modèle *intégré*, l'alignement des calendriers – VARIND 5 proche de zéro – neutralise l'intervalle entre la fin du congé et l'entrée en EAJE : Emma achève un congé effectivement indemnisé au moment même où une place lui est garantie. La transition est continue, d'où un décrochage minimal des carrières féminines.

Dans les pays *convergeants*, la fin d'un congé bien indemnisé n'est pas systématiquement raccordée à un droit effectif en EAJE. Il en résulte des prolongations d'absence ou un temps partiel de contrainte. Le pari de ces pays demeure tenable à condition d'investir rapidement dans l'EAJE afin de réduire VARIND 5.

Lorsque l'on se déplace vers l'Europe continentale (modèle *équilibré*), la situation se dégrade : les congés sont plus courts et/ou moins indemnisés, tandis que la garantie d'une place en EAJE intervient sensiblement plus tard. En conséquence, une part non négligeable de mères basculent en inactivité temporaire ou en temps partiel durable, ce qui accroît l'écart d'emploi.

Enfin, dans le modèle *traditionnel*, les trois leviers se combinent contre l'emploi féminin : peu de places abordables (F1 faible), vide de garde conséquent (VARIND 5 élevé) et reprise fiscalement peu attractive (F3 élevé). Ce cumul nourrit ce que la littérature décrit comme le « plafond de verre » post-natal (Henchoz, 2011 ; Marry et al., 2017 ; Pigeyre & Valette, 2004 ; Yzerbyt et al., 2021). Lorsque l'interruption dépasse douze mois, la probabilité pour la mère de retrouver son niveau de responsabilité initial chute de manière significative.

La directive européenne de 2019/1158 sur l'équilibre vie professionnelle-vie privée, qui promeut le droit à la réduction du temps de travail sans perte de protection sociale, apparaît soudain comme une bouée. Mais, là encore, nos résultats montrent que sans une réduction simultanée de la variable 5, l'effet reste marginal.

Au fil des jours, Emma tient un carnet où elle note les heures de garde possibles chez sa mère, les coûts imputables à une reprise partielle et le temps de trajet jusqu'à une crèche privée. Chaque note fait écho à une variable de notre étude – temps, argent, disponibilité – et chaque hésitation se lit dans la diagonale d'une matrice de corrélations, rappelant que leurs décisions s'inscrivent moins dans une logique individuelle que dans un cadre institutionnel pré-structuré. En somme, la longueur de l'intervalle sans solution formelle prédit statistiquement l'ampleur future des inégalités professionnelles.

6.4. L'entrée en EAJE – *investissement public*

Après dix-huit mois sur liste d'attente, Emma et Lucas reçoivent enfin la confirmation d'une place en crèche municipale. Cette attribution marque le passage effectif de leur enfant du cadre domestique à l'Établissement d'Accueil du Jeune Enfant (EAJE). Concrètement, ils doivent maintenant : confirmer l'inscription, planifier la semaine d'adaptation, estimer le reste à charge calculé en fonction de leurs revenus et ajuster leurs horaires professionnels aux plages d'ouverture de la structure.

Après l'annonce d'une place en crèche, l'entrée en EAJE ne se résume ni à un changement de lieu de soin, ni à un simple choix familial : c'est l'aboutissement (ou non) d'un investissement public capable de lisser le passage du congé vers la garde formelle. Le facteur F1 éclaire la portée structurelle de cette transition et est construit à partir de quatre briques : la diversité des structures (VARIND 7), le coût net pour le ménage (VARIND 8), les dépenses publiques (VARIND 9), et la part des modes informels (VARIND 6). Empiriquement, F1 agrège ces dimensions et présente une corrélation de -0,54 avec l'écart d'emploi. Surtout, dans le modèle, F1 constitue le levier le plus puissant : +1 unité de F1 se traduit par -1,37 point d'écart. Autrement dit, à architecture de congés et d'incitants fiscaux constants, densifier et financer l'EAJE, en abaisser le coût et limiter le recours aux gardes informelles sont les interventions les plus efficaces pour compresser l'écart d'activité.

Il convient de noter que VARIND 6 se rattache au facteur F1 par une charge négative de -0,87, témoignant ainsi de l'opposition entre solutions soutenues publiquement et recours aux réseaux privés ou familiaux. En d'autres termes, dans les contextes où l'offre est ténue, on observe un recours massif aux grands-parents, nourrices non déclarées ou réseaux d'entraide – exactement ce qu'Emma et Lucas commençaient à évoquer avec leurs propres parents. Guillot (2002) montrait déjà, il y a plus de vingt ans, que ces solutions floues allaient de pair avec un temps de travail maternel réduit et plus instable.

Lorsque l'on traduit les scores en valeurs concrètes, un pays présentant un score F1 supérieur de +1 écart-type (modèle *intégré*) offre en moyenne une couverture crèche de 40 % des enfants de moins de trois ans, un reste à charge inférieur à 6 % du revenu moyen des ménages et un taux d'utilisation des modes informels limité à 15 %. Dans ces conditions, Emma et Lucas peuvent planifier la date de retour trois mois après la naissance, avec la certitude que leur enfant sera accueilli dans des structures agréées sans délai. Leur sérénité est d'autant plus grande qu'ils peuvent compter sur un réseau de micro-crèches et de services d'accueil à horaires flexibles, financés par un budget public représentant en moyenne 1,3 % du PIB. À l'opposé, un pays dont le score F1 est inférieur de -1 écart-type (modèle *traditionnel*) ne couvre formellement que 23 % des tout-petits, fait peser un reste à charge de 18 % sur les ménages et voit plus de 30 % des familles recourir à des solutions informelles. Les études de l'UE montrent qu'un reste à charge supérieur à 8 % du revenu disponible entraîne un retour massif aux solutions informelles, même lorsque les places existent (Luci, 2011). Dans ce contexte, le financement public est souvent inférieur à 0,8 % du PIB. Ainsi, la pression budgétaire et organisationnelle devient telle qu'elle annule partiellement l'effet de F2 : les mères reportent ou écourtent leur reprise et l'écart d'emploi hommes-femmes reste marqué.

L'objectif de couvrir au moins 33 % des moins de trois ans, fixé par le Conseil européen de Barcelone (2002), a longtemps servi de boussole. Vingt ans plus tard, la révision à 45 % d'ici 2030 atteste d'un consensus croissant sur le rôle des structures d'accueil pour l'emploi féminin, la réduction des inégalités sociales et le développement de l'enfant (Collombet & Math, 2023). Les évaluations menées par l'UNICEF et l'OCDE confirment qu'une hausse de 10 points de couverture en EAJE s'accompagne, toutes choses égales, d'une progression de 3 à 4 points du taux d'emploi des mères d'enfants d'âge préscolaire (Chzhen et al., 2019 ; OCDE, 2023). Du côté de l'enfant, les méta-analyses montrent un effet durable sur le développement cognitif, surtout pour les enfants de milieux moins favorisés, à condition que les structures soient de qualité et suffisamment financées (UNICEF, 2021). Ainsi, l'investissement public dans l'EAJE relève autant d'une logique d'égalité professionnelle que d'un pari sur le capital humain.

Le samedi précédant la rentrée, Emma et Lucas participent à la séance d'adaptation. Une éducatrice leur détaille le projet pédagogique, les ratios d'encadrement et le barème tarifaire indexé à leurs revenus. Emma remarque le bulletin d'information signalant que la crèche fermera deux semaines en août. Instantanément, son cerveau traduit : VARIND 7 ainsi que VARIND 9 s'effondre soudainement, provoquant une rupture dans la continuité de l'offre publique. Elle anticipe alors un surcoût pour le ménage (VARIND 8), puisqu'il faudra trouver une place subventionnée ailleurs ou financer un relais privé. Lucas, lui, demande si le service de garderie du soir (19 h-22 h) est déjà

complet. La réponse – oui – leur rappelle que le recours aux modes informels de garde (VARIND 6) reste quasi inévitable, en contradiction avec le modèle intégré et subventionné qu'elle venait de découvrir.

6.5. Le retour à l'emploi – *fiscalité et incitations*

Au terme de longues discussions, Emma rédige finalement un courriel à son manager : elle reprendra le premier novembre. Avant de l'envoyer, ils réexamine une dernière fois leurs comptes : deux enfants de 2 et 3 ans, lui à 100 %, 36 mois d'inactivité et aucune garde formelle. Le taux d'imposition effectif (VARIND 10) s'affiche aussitôt. La jauge grimpe, puis se stabilise juste en dessous du seuil qui les ferait renoncer. En combinant les montants d'impôt, la perte partielle d'allocations familiales et les frais de garde, le gain net d'Emma ne dépasserait pas 1 150 € par mois pour un salaire brut de 2 900 € et prolonger l'interruption leur coûterait près de 1 350 € mensuels. Le calcul, objectivement rationnel, vient heurter la fatigue, l'attachement maternel et le risque de stagnation de carrière. Emma relit son message, ajoute « à trois-quarts temps » dans l'objet et appuie sur « envoyer », convaincue que le signal budgétaire du premier mois rend l'effort acceptable. Le geste individuel prend sa source dans des paramètres structurels : lorsque la fiscalité cesse de punir le travail du second revenu et que la prise en charge des jeunes enfants n'est plus une loterie, le retour à l'emploi cesse d'être un pari à somme nulle et devient une transition presque ordinaire, conforme aux aspirations des parents comme aux besoins de la société.

Le retour à l'emploi constitue un véritable tournant financier et comportemental pour la jeune mère et son foyer. Alors qu'une grande partie de la littérature insiste sur l'importance d'un congé généreux (Bjork Eydal, 2003 ; Luci, 2011 ; Moss, 2013) ou d'un accès rapide à la garde (Bousselin, 2015 ; Collombet & Math, 2023 ; De Croo, 2018 ; EACEA, 2024 ; Rostgaard, 2005), nos résultats montrent que la structure fiscale ainsi que les incitations pécuniaires au moment de la reprise déterminent la marge de manœuvre du ménage.

Le facteur F3 capte la tension entre la générosité du congé de maternité (VARIND 1) et l'incitation financière à la reprise (VARIND 10). Un écart-type « en plus » sur la générosité du congé pèse autant qu'un écart-type « en moins » sur la taxation à la reprise. Le signe étant arbitraire en AFE, nous orientons « politiquement » F3 : des valeurs élevées traduisent des congés de maternité longs et généreux non compensés par des incitations au retour, tandis que des valeurs faibles décrivent un environnement fiscal et de transferts qui rend la reprise plus attractive. F3 est positivement associé à notre variable dépendante (0,58) et, dans la régression multiple, son coefficient de +1,01 indique qu'à

caractéristiques constantes, +1 unité de F3 s'accompagne d'environ +1 point de pourcentage d'écart d'emploi.

D'un point de vue causal, la dynamique s'articule en deux mécanismes complémentaires et identifiables. D'une part, un congé de maternité long, lorsqu'il n'est pas relayé par des dispositifs fiscaux pro-retour, retarde objectivement la reprise d'activité et contribue à l'élargissement de l'écart d'emploi entre les sexes. D'autre part, un taux d'imposition effectif élevé au moment de la reprise réduit le gain net marginal, dissuadant principalement le second apporteur de revenu. Ces résultats prolongent la littérature sur les différentiels de compensation (Smith, 1976, cité par Gash, 2009) : au-delà de la protection pendant le congé, c'est le gain net au moment du retour qui gouverne l'élasticité de l'offre de travail des mères.

Par ailleurs, l'effet de F3 est conditionnel à son articulation avec les autres leviers de politiques publiques. Dans les pays *convergen*ts, une forte générosité du congé parental (F2) tend à réduire l'écart, mais cette réduction demeure en deçà des attentes lorsque l'offre et le coût des EAJE (F1) sont insuffisants et que les incitations nettes à la reprise (F3) restent défavorables. Ainsi, si Emma et Lucas vivaient en Finlande ou en Norvège, ils disposeraient déjà d'une place subventionnée, le coût net d'activité diminuerait et la continuité congé-emploi réduirait l'incertitude, transformant le retour d'Emma en simple formalité. Et si, comme certains de leurs amis en Europe du Sud, ils vivaient dans une configuration *traditionnelle*, tout indiquerait la sortie durable du marché du travail, puis un retour à bas salaire, grevé par la perte de capital humain. Un F3 défavorable s'ajoute à un déficit d'EAJE et à un congé parental peu protecteur, enfermant la reprise dans un cercle cumulatif : plus l'interruption s'allonge, plus la probabilité de réintégrer un emploi qualifié diminue, alimentant un plafond de verre postnatal.

D'où les leviers de politique publique : calibrer le signal budgétaire du mois de reprise en abaissant VARIND 10 réduit mécaniquement F3 et l'écart attendu. Parallèlement, une modération de VARIND 1 (un congé de maternité suffisant du point de vue sanitaire mais non excessif) améliore aussi F3 à condition d'être cohérente avec une générosité raisonnée du congé parental (F2) et une continuité effective avec l'accueil du jeune enfant (F1) afin d'éviter tout « vide de garde ». C'est exactement la logique du modèle *intégré* : F1 élevé + F2 positif + F3 faible = reprise facilitée et écart resserré.

Revenons à Emma et Lucas. Avec F3 bas, leur tableur afficherait un gain net clair et la transition vers l'EAJE se ferait sans rupture. Dans un contexte où F3 est élevé, le gain résiduel après

prélèvements et pertes de prestations serait trop mince. La décision rationnelle serait de prolonger l'interruption ou de revenir à temps partiel, au prix d'un écart d'emploi agrandi.

6.6. Écart de taux d'emploi global

Au terme de ce parcours, une évidence s'impose : l'écart de taux d'emploi entre 25 et 54 ans n'est pas un héritage culturel figé, mais le produit d'un enchaînement politique très concret qui commence avec les congés, bute ou non sur un « vide de garde », bascule vers l'accueil du jeune enfant, puis se joue au mois de la reprise sous contrainte fiscale. Ce qui compte n'est pas seulement la présence de chaque levier, mais leur synchronisation dans le calendrier réel des parents.

Trois enseignements se dégagent :

- 1) Quand l'offre d'accueil est dense et abordable, l'écart se resserre nettement : à paramètres constants, une hausse de F1 réduit d'environ 1,37 point de pourcentage l'écart observé.
- 2) Le « temps suspendu » peut protéger au lieu de pénaliser : un F2 solide diminue l'écart (-0,64 pp par écart-type) à condition d'être raccordé à une place garantie ; chaque année de « vide » ajoute sinon près de 0,09 pp et ronge le bénéfice.
- 3) Et tout se joue, enfin, dans le budget du premier mois de retour : si le gain net du second revenu est étouffé par impôts, pertes de prestations et frais de garde, l'écart s'élargit (+1,01 pp par unité de F3) et le temps partiel devient un choix rationnel et durable.

Cette mécanique explique pourquoi certains pays affichent des écarts faibles alors que d'autres dérivent vers les deux chiffres. Là où les calendriers s'alignent, où les places existent au bon moment et où la fiscalité n'écrase pas le second revenu, la reprise devient une formalité et la coparentalité une norme vécue. Ailleurs, un congé généreux sans relais d'accueil, ou une place trouvée trop tard, ou encore un signal fiscal dissuasif suffisent à transformer une intention de partage en retrait maternel prolongé. Emma et Lucas l'illustrent : si l'indemnisation finit le jour où une place est assurée et si le gain net du retour est clair, l'e-mail de reprise d'Emma n'est plus un pari affectif mais une décision évidente ; si l'un de ces maillons casse, le couple s'ajuste, presque toujours au détriment de sa trajectoire.

La conclusion est nette : l'écart de taux d'emploi global est une variable d'architecture. En alignant F1, F2 et F3 sur le temps réel des parents, les États transforment des aspirations égalitaires en usages effectifs : moins de retrait contraint, plus de coparentalité et une participation féminine qui cesse d'être l'exception pour devenir la norme.

7. LIMITES ET PERSPECTIVES

Dans la perspective de renforcer l'assise méthodologique de l'étude et d'en accroître la cumulativité, il convient de regrouper les limites identifiées en ensembles thématiques cohérents, chacun adossé à une faculté capable d'en assurer la reprise et le prolongement. Une telle structuration opère le passage de la limite en perspective : elle convertit les contraintes repérées en pistes d'approfondissement opérationnelles, susceptibles d'étendre le mémoire, d'en affiner l'identification et d'en consolider la portée explicative.

L'envergure de cette recherche dépend d'abord de son échantillonnage et de sa représentativité. Un corpus de 27 pays, construit au prix d'exclusions liées aux données disponibles, expose les estimations aux valeurs atypiques et à la composition de l'échantillon. De même, la focale sur certaines tranches d'âge et configurations familiales limite la généralisation à d'autres groupes pertinents, tels que les familles monoparentales ou les tranches d'âge adjacentes. La faculté des Sciences sociales (statistiques et démographie) pourrait reprendre l'analyse en élargissant le périmètre lorsque les séries le permettent, en documentant rigoureusement les critères d'inclusion et d'exclusion, en réalisant des tests de robustesse et en stratifiant systématiquement les résultats par âge, statut conjugal et configuration familiale pour renforcer la représentativité et expliquer l'hétérogénéité des effets.

La validité des conclusions tient ensuite à la qualité des mesures et à leur comparabilité dans le temps et entre pays. Les définitions nationales divergent, les réformes et lois n'entrent pas en vigueur au même moment ou ne sont pas à jour, fragilisant ainsi l'attribution des effets à court terme. Une reprise interdisciplinaire, associant un étudiant de la faculté de Droit (master en science politique) chargé d'harmoniser les sources juridiques et un assistant de recherche en économie appliquée/data science (HEC) mobilisant des compétences d'ingénierie des indicateurs et d'identification causale, permettrait de réconcilier les millésimes, d'imputer les manquants et d'assurer le chaînage et la rétropolation des séries. La perspective qui en découle consiste à rapprocher ce que mesurent les variables du phénomène effectivement visé et à assurer une comparabilité temporelle et juridique solide.

La nature des données et le design d'étude, dominés par des sources secondaires agrégées, éclairent l'architecture des politiques sans toujours dévoiler les mécanismes par lesquels elles produisent leurs effets (contraintes de calendrier, négociations intrafamiliales, arbitrages budgétaires fins, marges de manœuvre organisationnelles). Pour donner accès à ces dynamiques, la faculté de sociologie pourrait adosser à l'analyse statistique un volet qualitatif structuré : deux ou trois études

de cas nationales, des entretiens auprès des ménages, des directions d'accueil et des responsables RH, un protocole explicite (guide d'entretien, échantillonnage raisonné, grille d'analyse) et un croisement systématique avec les résultats quantitatifs, de manière à trianguler les interprétations et à préciser la chaîne causale.

Enfin, des dimensions décisives demeurent non observées dans les bases macro : normes de genre, charge mentale, préférences anticipées, climat et pratiques des organisations (flexibilité, télétravail, traitement des congés, dispositifs anti-pénalité parentale). Ces facteurs psychosociaux et organisationnels contribuent aux écarts résiduels non expliqués. La faculté de psychologie du travail et des organisations, en partenariat avec HEC, pourrait intégrer un module psychométrique fondé sur des échelles validées (normes de genre, conflit travail–famille, soutien perçu) et mener une enquête auprès des entreprises. L'appariement de ces données micro-psychosociales et organisationnelles avec le socle macro-quantitatif initial constituerait la perspective idoine pour expliquer la part résiduelle des écarts et proposer des leviers opératoires.

Bien que la théorie de la conciliation travail–famille n'ait pas été mobilisée explicitement dans la sélection des variables ni dans l'analyse des résultats, la structuration des limites en axes de reprise ouvre une perspective pour y référer davantage. En corrigeant ces contraintes, l'étude pourra être réarrimée à ce cadre théorique lors d'une reprise, afin de relier plus clairement les niveaux macro, méso et micro.

En définitive, l'ampleur de l'objet – par la diversité des variables et l'entrelacement des politiques – dépasse les frontières d'une seule discipline. Sa poursuite gagnerait à mobiliser des compétences véritablement pluridisciplinaires (statistiques, droit, économie appliquée, sociologie, psychologie du travail) pour affiner les mesures, combler les angles morts et relier mécanismes micro et cadres macro. À cette condition, ce travail pourra véritablement atteindre la bonne échelle d'action et éclairer l'État – unique protagoniste au regard des habilitations juridiques et budgétaires – afin d'identifier puis d'activer les leviers capables de réduire durablement l'écart de taux d'emploi.

8. CONCLUSION

Au commencement de ce travail, lorsque j'exposais mon projet à mes proches, je ne pouvais m'empêcher d'ajouter : « je ne suis pas féministe ». Puis vinrent les lectures avec la patience qu'exige la littérature scientifique. À fur et à mesure, il m'est apparu que l'ordinaire social reproduit des asymétries si familières qu'elles en deviennent invisibles : socialisation différenciée dès l'enfance, curriculum caché à l'école, division sexuée du travail comme norme silencieuse. Les théories des rôles sociaux, de l'habitus, des organisations genrées m'ont donné des mots pour nommer ces mécanismes.

En parcourant les bases de données de l'OCDE et d'Eurostat, un premier constat s'est imposé : les femmes sortent, en moyenne, plus diplômées que les hommes. Pourtant, cette avance scolaire ne se convertit qu'imparfaitement en égalité professionnelle ; la « fracture de genre » existe. Les écarts persistent – d'emploi, de salaire, de progression de carrière, de temps partiel subi – et ils résistent aux proclamations. À l'échelle mondiale, aucun pays ne présente une configuration où le taux d'emploi des femmes égale celui des hommes. Là où l'école semblait avoir « fait sa part », le marché du travail rétablissait, par d'autres voies, l'ordre des choses.

C'est ainsi que, guidée par mon promoteur, j'ai orienté l'analyse vers les politiques familiales, ce lieu où le privé épouse le public. Trois leviers, lorsqu'ils sont accordés, modulent puissamment les trajectoires : l'offre réelle d'accueil de la petite enfance, des congés parentaux pensés comme un temps partagé (et non un temps supposé maternel) et une architecture fiscale qui n'enferme pas la reprise d'activité dans des calculs perdants. À l'inverse, un « vide de garde » entre la fin de l'indemnisation et l'accès garanti à une place d'accueil suffit à faire dérailler les meilleures intentions. L'inactivité ou le temps partiel deviennent alors des solutions par défaut. La littérature m'a enseigné que les normes s'incarnent dans des institutions ; les chiffres m'ont montré à quel point des paramètres en apparence techniques produisent, en cascade, des libertés ou des renoncements.

Ce détour par la théorie et la statistique a fini par me renvoyer à moi-même. Si l'on me proposait aujourd'hui un doctorat, la seule hésitation viendrait moins de l'envie que de l'âge. Ce point d'inflexion rencontre celui que décrit la littérature sur les carrières académiques féminines : la déperdition s'accélère au moment où s'entrecroisent la plus forte exigence professionnelle et les premières décisions familiales. Il ne s'agit pas de mérite individuel, mais d'horloges sociales qui battent à contretemps.

Je me surprends dès lors à interroger l'avenir d'Emma et Lucas, ces figures qui m'ont accompagnée comme fil narratif. Partagerons-nous vraiment les congés – pas seulement en droit, mais en pratique – avec un quota paternel qui ne soit ni symbolique ni ruineux ? Trouverons-nous une place d'accueil lorsque l'indemnisation cessera, ou devrons-nous, comme tant d'autres, bricoler un tableur pour cartographier les arrangements précaires d'une semaine à l'autre ? Serons-nous libres d'organiser notre travail sans que la liberté de l'une s'écrive en retrait ?

Je termine en assumant ce que je n'osais pas formuler au départ. Si « être féministe » consiste à vouloir que la promesse éducative se traduise en égalité d'opportunités réelles, alors ce travail m'y a conduite. Il m'a appris qu'on ne corrige pas des écarts à coups de slogans, mais par une grammaire de dispositifs concrets : des heures d'ouverture étendues, des congés effectivement pris par les pères, des barèmes d'indemnisation, des calendriers qui s'emboîtent et des organisations qui cessent de faire porter aux femmes le coût caché du soin. La théorie m'a donné le langage, la statistique m'a donné la mesure. Ensemble, elles m'ont offert une exigence. Et cette exigence, désormais, je la porte en « je ».

9. BIBLIOGRAPHIE

- Allen, T.D., Herst, D.E.L., Bruck, C.S., & Sutton, M. (2000). Consequences Associated With Work-to-Family Conflict : A Review and Agenda for Futur Research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 278-308. [10.1037//1076-8998.5.2.278](https://doi.org/10.1037//1076-8998.5.2.278)
- Allinckx, I., Monico. D. & Remy, C. (2018). Cedefop opinion survey on vocational education and training in Europe : Belgium. *VET-in-Europe country reports*
- Baudelot, C., & Estabiet, R. (2006). Plus de bachelières que de bacheliers. In C. Baudelot & R. Estabiet (Eds), *Allez les filles ! : une révolution silencieuse* (pp. 47-82). Éditions du Seuil.
- Bjork Eydal, G. (2003). Politiques de la petite enfance dans les pays nordiques. *Lien social et Politiques*, (50), 165-184. <https://doi.org/10.7202/008286ar>
- Bousselin, A. (2015). Emploi des mères et recours à un mode de garde payant : rôle de la proximité des services de garde d'enfants et de leur coût. Un exemple à partir des données luxembourgeoises. *Économie & prévision*, 1(206-207). <https://doi.org/10.3917/ecop.206.0091>
- Card, D., Devicienti, F., Rossi, M., & Weber, A. (2025). The Gender Gap in Career Trajectories : Do Firms Matter ? NBER Working Papers 33730. *National Bureau of Economic Research*.
- Casini, A., Gervais, M.J, & Messing, K. (2021). Genre et travail : le regard de la psychologie et de l'ergonomie. In V. Yzerbyt, I. Roskam, & A. Casini (Eds), *Les psychologies du genre : regards croisés sur le développement, l'éducation, la santé mentale et la société*. (pp. 217-242). Mardaga Supérieur.
- Chareyron, S., L'Horty, Y., & Petit, P. (2023). Discriminations dans l'accès à l'emploi : les effets croisés du genre, de l'origine et de l'adresse. *Economie et Statistique / Economics and statistics*, (541), 4-16. [10.24187/ecostat.2023.541.2104](https://doi.org/10.24187/ecostat.2023.541.2104)
- Chatot, M. (2017). Père au foyer : une nouvelle entrée au répertoire du masculin ?. *Famille, hommes et masculinités*, (26), <https://doi.org/10.7202/1041062ar>.
- Chen, Z. (2023). Ethics and discrimination in artificial intelligence-enabled recruitment practices. *Humanities ans Social Sciences Communications*, 10(567). <https://doi.org/10.1057/s41599-023-02079-x>
- Chzhen, Y., Gromada, A., & Rees, G. (2019). Are the world's richest countries family friendly ? Policy in the OECD and EU. Retrieved April 20, 2024, from <https://www.unicef.org/media/55696/file/Family-friendly%20policies%20research%202019.pdf>
- Colin, C., & Vidal, C. (2021). Genre et neurosciences cognitives : développement du cerveau et plasticité cérébrale. In V. Yzerbyt, I. Roskam, & A. Casini (Eds), *Les psychologies du genre : regards croisés sur le développement, l'éducation, la santé mentale et la société*. (pp. 17-40). Mardaga Supérieur.

- Collombet, C., & Math, A. (2023). Europe. Accueil de la petite enfance et mode de garde : une révision des objectifs de Barcelone à l'horizon 2030. *Chronique Internationale de l'IRES*, 2(182), 43-55. <https://doi.org/10.3917/chii.182.0043>
- Correll, S.J., Bernard, S., & Paik, I. (2007). Getting a Job : Is there a Motherhood Penalty ? *American Journal of Sociology*, 112(5), 1297-1338. <https://doi.org/10.1086/511799>
- Cresson, G. (2010). Indicible mais omniprésent : le genre dans les lieux d'accueil de la petite enfance. *Cahiers du Genre*, 2(49), 15-33. <https://doi.org/10.3917/cdge.049.0015>
- Curraize, Y., & Hugounenq, R. (2004). Inégalité de salaires entre femmes et hommes et discrimination. *Revue de l'OFCE*, 3(90), 193-224. <https://doi.org/10.3917/reof.090.0193>
- De Croo (2018). *Le siècle de la femme : Comment le féminisme libère aussi les hommes*. Éditions Luc Pire.
- Détrez, C. (2016). *Les femmes peuvent-elles être de Grands Hommes ?*. Belin.
- Denis, N., & Hobson, G. (2023). Working well: Mitigating the impact of menopause in the workplace – A narrative evidence review. *Maturitas*, 177(107824). <https://doi.org/10.1016/j.maturitas.2023.107824>
- Dubet, F. (2022). *Tous inégaux, tous singuliers. Repenser la solidarité*. Le Seuil.
- Durkheim, É. (1922). *Éducation et sociologie*. Les Presses universitaires de France.
- Duru-Bellat, M. (2008). La (re)production des rapports sociaux de sexe : quelle place pour l'institution scolaire ?. *Travail, genre et sociétés*, 1(19), 131-149. <https://doi.org/10.3917/tgs.019.0131>
- Duru-Bellat, M. (2016). À l'école du genre. *Enfances & Psy*, 1(69), 90-100. <https://doi.org/10.3917/ep.069.0090>
- Ellemers, N. (2018). Gender stereotypes. *Annual Review of Psychology*, 69, 275-298. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-122216-011719>
- Eurostat. (2018). Chiffres clés sur l'Europe. Statistiques illustrées. Édition 2018. [10.1037/1076-8998.5.2.278](https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.2.278)
- Eurostat. (2020). Chiffres clés sur l'Europe. Statistiques illustrées. Édition 2020. 10.2785/014
- Eurostat. (2024). *Percentage of part-time employment by sex, age groups and household composition* [lfst_hhptety] [Jeu de données]. Eurostat. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Part-time_and_full-time_employment_-_statistics#Data_sources
- European Education and Culture Executive Agency. (2024). Structural indicators for monitoring education and training systems in Europe – 2023 : Early childhood education and care. Eurydice rapport. 10.2797/868638

- European Institute for Gender Equality. (2025). Gender balance in business and finance. Publications Office of the European Union. <https://data.europa.eu/doi/10.2839/3594939>
- Felouzis, G. (2014). *Les inégalités scolaires*. Presses universitaires de France.
- Fischer, N., Tarquinio, C., & Dodeler, V. (2020). Chapitre 5. Psychologie de la maladie. In N. Fischer, C. Tarquinio, & V. Dodeler (Eds), *Les bases de la psychologie de la santé. Concepts, applications et perspectives* (pp. 143-171). Dunod. <https://doi.org/10.3917/dunod.fisch.2020.02.0143>
- Fusulier, B., Giraldo, S., & Laloy, D. (2013). Chapitre 1. Combiner vie professionnelle et vie familiale : une problématique contemporaine. In B. Fusulier, S. Giraldo, & D. Laloy (Eds), *L'entreprise et l'articulation travail/famille* (pp. 13-28). Presses universitaires de Louvain.
- Gash, V. (2009). Sacrificing Their Careers for Their Families? An Analysis of the Penalty to Motherhood in Europe. *Soc Indi Res*, 93, 569-586. <https://doi.org/10.1007/s11205-008-9429-y>
- Gaucher, D., Friesen, J., & Kay, A.C. (2011). Evidence that gendered wording in job advertisements exists and sustains gender inequality. *Journal of Personality and Social Psychology*. 101(1), 109-128. <https://doi.org/10.1037/a0022530>
- Gramada, A., & Richardson, D. (2021). Where do rich countries stand on childcare ? Retrieved May, 5, 2024, from <https://www.unicef.org/innocenti/media/5431/file/UNICEF-Where-Do-Rich-Countries-Stand-on-Childcare-2021.pdf>
- Greenhaus, J.H., & Beutell, N. (1985). Source of Conflict Between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76-88. <https://doi.org/10.2307/258214>
- Gubin, E. (2000). Libéralisme, féminisme et enseignement des filles en Belgique aux 19^e – début 20^e siècle. *Histoire, droit, institutions, société*, 13/14, 151-174. Retrieved April, 24, 2024, from <https://popups.uliege.be/1370-2262/index.php?id=1118>
- Guichar, J. (2000). Cadres et formes identitaires – Vicariantes et pratiques en orientation. *Le conseil en orientation*. 29(1), 181-212. <https://doi.org/10.4000/osp.13208>
- Guichard, J., & Huteau, M. (2023). *Psychologie de l'orientation*. Dunod.
- Guillot, O. (2002). Une analyse du recours aux services de garde d'enfants. de garde d'enfants. *Économie & Statistiques*, (352-353), 51-69. <https://doi.org/10.3406/estat.2002.7400>
- Henaff, N., Lange, M.F., & Martin, J.Y. (2009). Revisiter les relations entre pauvreté et éducation. *Revue Française de Socio-Économie*, 1(3), 187-194. <https://doi.org/10.3917/rfse.003.0187>
- Henchoz, C. (2011). Les politiques de conciliation famille-travail et l'égalité. *Recherches sociologiques et anthropologiques*, 42(2), 173-187. <https://doi.org/10.4000/rsa.739>
- Ilama, I.I., & Tremblay, D.G. (2014). Conciliation travail-famille et vie personnelle chez les préposés aux aînés à domicile : enjeux et analyse fondée sur une perspective de genre. *Revue Interventions économiques*, 51. <https://doi.org/10.4000/interventionseconomiques.2459>

- Jalin, H., Chandes, C., Congard, A., & Boudoukha, A.H. (2022). Appréhender l'éco-anxiété : une approche clinique phénoménologique. *Psychologie Française*. <https://doi.org/10.1016/j.psfr.2022.03.003>
- Jungen, K. A. (2008). Parental influence and career choice: how parents affect the career aspirations of their children. [Master's thesis, University of Wisconsin-Stout]. VOCEDplus. <https://www.voced.edu.au/content/ngv%3A71583>
- Koslowski, A., Blum, S., Dobrtic, I., Kaufman, G., & Moss, P. (2022). 18th International Review of Leave Policies and Related Research 2022. Retrieved May, 6, 2024, from https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/annual_reviews/2022/Koslowski_et_al_Leave_Policies_2022.pdf
- Latour, E. (2008). Le plafond de verre universitaire : pour en finir avec l'illusion méritocratique et l'autocensure. *Mouvements*, 3-4(55-56), 53-60. <https://doi.org/10.3917/mouv.055.0053>
- Leon-Larios, F., Silva-Reus, I., Puente Martinez, M.J., Renuncio Roba, A., Ibeas Martinez, E., Lahoz Pascual, I., Cassia Naranjo Ratia, M., & Cruz Quilez Conde, J. (2024). *Reproductive Health*, 21(25). <https://doi.org/10.1186/s12978-024-01757-6>
- Lesthaeghe, R., & Moors, G. (2000). Recent Trends in Fertility and Household Formation in the Industrialized World. *Review of Population and Social Policy*, 9, 121-170. Retrieved May 5, 2024, from https://www.ipss.go.jp/publication/e/R_s_p/No.9_P121.pdf
- Luci, A. (2011). Les femmes sur le marché du travail en Allemagne et en France. Pourquoi les Françaises réussissent mieux à concilier famille et emploi. Analyses et documents. Retrieved April, 25, 2024, from <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/paris/08107.pdf>
- Nations Unies. (2023). Rapport sur les objectifs de développement durable. Édition spéciale. Retrieved April, 20, 2024, from https://unstats.un.org/sdgs/report/2023/The-Sustainable-Development-Goals-Report-2023_French.pdf
- Marry, C., Bereni, L., Jacquemart, A., Pochic, S., & Revillard, A. (2017). *Le plafond de verre et l'État. La construction des inégalités de genre dans la fonction publique*. Armand Colin.
- Meulders, D., O'Dorchai, S., & Simeu, N. (2012). *Alma Mater, Homo sapiens II : Les inégalités entre femmes et hommes dans les universités francophones de Belgique*. Éditions du Dulbea.
- Mosconi, N. (2001). Comment les pratiques enseignantes fabriquent-elles de l'inégalité entre les sexes ?. *Les Dossiers des Sciences de l'Éducation*, 5, 97-109. <https://doi.org/10.3406/dsedu.2001.953>
- Moss, P. (2013). Politiques de congés pour les enfants en Europe : la place des pères. *Informations sociales*, 2(176), 114-122. <https://doi.org/10.3917/inso.176.0114>
- Moss-Racusin, C.A., Dovidio, J.F., Brescoll, V.L., Graham, M.J., & Handelsman, J. (2012). Science faculty's subtle gender biases favor male students. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 109(41), 16474-16479. <https://doi.org/10.1073/pnas.1211286109>
- Octobre, S. (2010). La socialisation culturelle sexuée des enfants au sein de la famille. *Cahier du Genre*, 2(49), 55-76. <https://doi.org/10.3917/cdge.049.0055>

- Organisation de Coopération et de Développement Économiques. (2020). How's Life ? 2020 : Measuring well-being. <https://doi.org/10.1787/9870c393-en>
- Organisation de Coopération et de Développement Économiques. (2023). Childre in families. Retrieved April, 1, 2024, from https://www.oecd.org/els/soc/SF_1_2_Children_in_families.pdf
- Organisation de Coopération et de Développement Économiques. (2023). Family size and composition. Retrieved April, 1, 2024, from https://www.oecd.org/els/family/SF_1_1_Family_size_and_composition.pdf
- Organisation de Coopération et de Développement Économiques. (2023). Parental leave systems. Retrieved April, 1, 2024, from https://www.oecd.org/els/family/PF2_1_Parental_leave_systems.pdf
- Organisation de Coopération et de Développement Économiques. (2023). Enrolment in childcare and pre-school. Retrieved April, 1, 2024, from https://www.oecd.org/els/family/PF3_2_Enrolment_childcare_preschool.pdf
- Organisation de Coopération et de Développement Économiques. (2020). How's Life ? 2020 : Measuring well-being. <https://doi.org/10.1787/9870c393-en>
- Organisation de Coopération et de Développement Économiques. (2024). *OECD Family Database* [Jeu de données]. <https://www.oecd.org/fr/data/datasets/oecd-family-database.html>
- Parlement européen & Conseil de l'Union européenne. (2019, 20 juin). *Directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil. Journal officiel de l'Union européenne*, L 188, 79-93. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX%3A32019L1158>
- Parlement européen & Conseil de l'Union européenne. (2006, 5 juillet). *Directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte). Journal officiel de l'Union européenne*, L 204, 23-36. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX%3A32006L0054>
- Parlement européen & Conseil de l'Union européenne. (2023, 10 mai). *Directive (UE) 2023/970 du Parlement européen et du Conseil du 10 mai 2023 renforçant l'application du principe de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un même travail ou un travail de même valeur par des moyens de transparence salariale et de mécanismes d'exécution (Texte ayant pertinence pour l'EEE). Journal officiel de l'Union européenne*, L 132, 21-44. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX%3A32023L0970>
- Pfau-Effinger, B. (2005). Culture and Welfare State Policies : Reflections on a Complex Interrelation. *Journal of Social Policy*, 34(1), 3-20 <https://doi.org/10.1017/S0047279404008232>
- Pigeyre, F., & Valette, A. (2004). Les carrières des femmes à l'université « Les palmes de verre du cocotier ». *Revue française de gestion*, 4(151), 173-189. <https://doi.org/10.3166/rfg.151.173-190>

- Rostgaard, T. (2005). Politiques de soutien aux familles en Europe centrale et orientale. *Informations sociale*, 4(124), 54-64. <https://doi.org/10.3917/inso.124.0054>
- Rouyer, V., Mieyaa, Y., & le Blanc, A. (2014). Socialisation de genre et construction des identités sexuelles. *Revue française de pédagogie*, (187), 97-137. <https://doi.org/10.4000/rfp.4494>
- Riutort, P. (2019). *Précis de sociologie (5^e édition)*. Presses Universitaires de France.
- Seager, J. (2018). *L'atlas des femmes*. Robert Laffont.
- St-Onge, S., Renaud, S., Guérin, G., & Caussignac, É. (2002). Vérification d'un modèle structurel à l'égard du conflit travail-famille. *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 57(3), 491-516. <https://doi.org/10.7202/006887ar>
- Studer, M. (2019). Suite au Master : inégalités hommes/femmes et compétition entre carrières académiques et non académiques. *Universités : les politiques d'égalité entre femmes et hommes à l'heure de l'excellence*. <https://doi.org/10.4000/sociologies.11906>
- Tchibozo, G. (2019). *Introduction pratique aux méthodes quantitatives en Sciences de l'Éducation et de la formation*. Atramenta.
- Tremblay, D.G. (2003). Articulation emploi-famille : les usages du temps chez les pères et les mères. *Nouvelle pratiques sociales*, 16(1), 76-93. <https://doi.org/10.7202/009628ar>
- UNESCO, (2020). Rapport mondial de suivi sur l'éducation 2020 : Inclusion et éducation : tous, sans exception. <https://doi.org/10.54676/BIEV1074>
- UNESCO, (2023). L'UNESCO en action pour l'égalité des genres.
- Van Hove, H. (2017). Population. In M.Pasteel (Ed.), *Femmes et hommes en Belgique. Statistiques et indicateurs de genre. Troisième édition* (pp. 1-13). Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.
- Van Hove, H. (2020). Conciliation vie professionnelle & vie familiale. In M.Pasteel (Ed.), *Femmes et hommes en Belgique. Statistiques et indicateurs de genre. Troisième édition* (pp. 1-13). Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.
- Vidal, C., & Benoit-Browaey, D. (2005). *Cerveau, Sexe et Pouvoir*. Belin.
- World Economic Forum (2023). *Global Gender Gap Report 2023*. Retrieved April 14, 2024, from https://www3.weforum.org/docs/WEF_Annual_Report_2022-23.pdf
- Yzerbyt, V., & Klein, O. (2019). *Psychologie sociale*. De Boeck Supérieur.
- Yzerbyt, V., Roskam, I., & Casini, A. (2021). *Les psychologies du genre*. Mardaga.