

DIFFERENCES DE GENRE DANS LA PARTICIPATION AU MARCHÉ DE L'EMPLOI APRES LA CONSTITUTION DE FAMILLE.

IMPACT DES CARACTERISTIQUES INITIALES DU TRAVAIL SUR LA SORTIE ET LA PRISE DU CONGE PARENTAL DANS LES MENAGES A DEUX REVENUS

PAR JONAS WOOD, KAREL NEELS, LEEN MARYNISSEN ET TINE KIL'

INTRODUCTION

L'augmentation inédite de la participation féminine au marché de l'emploi dans les pays occidentaux, couplée à l'expansion de l'enseignement supérieur et du secteur des services, est sans aucun doute un des principaux changements dans l'organisation des ménages au 20^e siècle. En dépit de modifications évidentes dans les rôles publics qu'assument les femmes, comme sur le marché de l'emploi, la transition vers l'égalité des genres n'est pas achevée. A côté d'autres inégalités persistantes (Beirne et Wilson, 2016), l'impact négatif de la constitution de famille sur les positions du marché de l'emploi reste plus prononcé pour les femmes que pour les hommes (Budig et Hodges, 2014 ; Cooke, 2014) et la proportion de pères qui prennent un congé parental est très réduite par rapport à celle des mères, en dépit d'un récent revirement dans

(1) Le présent projet a bénéficié du financement du Fonds Wetenschappelijk Onderzoek (FWO) (G066217N & G032715N) et de l'Onderzoeksraad de l'Universiteit Antwerpen (BOF-DOCPRO2013). Les auteurs remercient Chris Brijs de la Banque-carrefour de la sécurité sociale pour son soutien lors du développement du Panel sociodémographique administratif sur la base de micro-données longitudinales empruntées à la Banque-carrefour de la sécurité sociale et du Registre national.

l'utilisation paternelle (Bruning et Plantenga, 1999 ; OCDE, 2016b ; ONEM, 2012). Cet impact genré de la parentalité sur la participation au marché de l'emploi est lié au fait que la tendance vers l'égalité de genre dans les rôles publics va de pair avec une tendance beaucoup plus faible vers l'égalité des genres dans la sphère privée (Coltrane, 2000 ; McDonald, 2000a, 2000b). La répartition inégale des tâches ménagères et de la prise en charge des enfants en est un exemple (Aassve et al., 2014 ; Coltrane, 2000). La littérature disponible évoque un renforcement des rôles de genre traditionnels après la transition vers la parentalité, sous la forme d'une répartition inégale du travail ménager (Baxter et al., 2008), du travail rémunéré (Kühhirt, 2012 ; Yavorsky et al., 2015) et de conceptions plus traditionnelles quant aux rôles des genres (Baxter et al., 2015).

La littérature existante offre plusieurs explications pour l'impact genré de la constitution de famille sur la participation au marché de l'emploi. Dans cet article, nous distinguons plusieurs explications. Premièrement, les approches micro-économiques partent du fait que les effets genrés de la constitution de famille sur la participation au marché de l'emploi reflètent des différences au niveau du potentiel de ce marché. Le partenaire dont le travail rémunéré rapporte le plus au niveau du revenu et de la sécurité de l'emploi se spécialisera plutôt dans la participation au marché de l'emploi, tandis que – si nécessaire –, l'autre se concentrera sur le travail ménager (Becker, 1991 ; Lundberg et Pollack, 1996). Deuxièmement, les théories du genre posent que le genre constitue un élément important de l'identité, et que par conséquent les couples se conforment aux attentes existantes en matière de genre et les reproduisent dans leurs manières d'agir (Blumberg, 1984 ; Coltrane, 2000 ; West et Zimmerman, 1987). Déroger aux attentes en matière de genre peut entraîner des sanctions sociales (Heilman et al., 2004) ou des comportements de compensation (Brines, 1994). Troisièmement, le contexte institutionnel définit dans quelle mesure le travail et la famille sont conciliables, mais aussi éventuellement quel partenaire met fin à sa participation au marché de l'emploi ou prend un congé parental (Cukrowska-Torzewska, 2016).

Cette étude fait appel à des données du Panel sociodémographique administratif belge (Panel SDA) qui se base sur des données du Datawarehouse marché du travail et protection sociale de la Banque-carrefour de la sécurité sociale, ainsi que du Registre national. À l'aide de ces amples données longitudinales, nous analysons les schémas genrés de la participation au marché de l'emploi et du recours au congé parental après la naissance d'un enfant parmi les ménages hétérosexuels à deux revenus. La question centrale de l'étude consiste à savoir

dans quelle mesure les positions sur le marché de l'emploi avant la naissance de l'enfant expliquent un recul plus marqué de la participation féminine à l'emploi et un recours plus important au congé de maternité. Si les stratégies genrées reflètent les diverses positions sur le marché de l'emploi des deux partenaires avant la naissance de l'enfant, il se pourrait que cela indique l'existence de modèles décisionnels micro-économiques. En revanche, des variations orientées vers les rôles de genre traditionnels suggéreraient une influence des institutions (par ex. la différence entre le congé maternel et paternel) et rôles parentaux genrés.

La présente étude contribue de plusieurs manières à la littérature existante relative à l'élaboration de stratégies travail-famille chez les parents. Premièrement, bien que ces stratégies dépendent fortement de (divers) déterminants contextuels tels que la possibilité de déléguer les tâches ménagères et la prise en charge des enfants, ainsi que du contexte normatif et institutionnel relatif aux rôles des genres (Boeckmann et al., 2015), il manque une analyse longitudinale des déterminants liés au marché de l'emploi des différences de genre dans la participation au marché de l'emploi et la prise du congé parental après la naissance d'un enfant pour la Belgique. Les études longitudinales existantes portant sur l'évolution des rôles genrés en matière d'emploi post-parentalité portent principalement sur les pays anglo-saxons et l'Allemagne (Baxter et al., 2015 ; Kühhirt, 2012 ; Lyonette et Crompton, 2015 ; Sanchez et Thomson, 1997 ; Schober, 2011 ; Yavorsky et al., 2015). Ces pays connaissent une offre limitée de structures publiques visant à combiner emploi et famille (p. ex. garderies subventionnées) ainsi qu'un fossé relativement important dans l'emploi entre les femmes ayant des enfants ou pas (Boeckmann, 2015). Les études longitudinales portant sur les déterminants du marché des schémas genrés du congé parental se concentrent principalement sur les pays scandinaves (Bygren et Duvander, 2006 ; Duvander et Johansson, 2012 ; Duvander, 2014 ; Haas et al., 2002 ; Sundström et Duvander, 2002), avec une politique très étendue axée sur la compatibilité travail-famille, combinée à une insistance spécifique sur l'égalité des genres et l'implication des pères dans les tâches liées à l'éducation (Duvander et Johansson, 2012 ; Haas, 2003). Par conséquent, la présente étude ouvre de nouvelles perspectives dans la mesure où emploi et famille sont relativement compatibles dans le contexte belge, grâce à un système assez complet de garderies subsidiées et de mesures complémentaires comme les titres-service (Cukrowska-Torzewska, 2016 ; Klüsener et al., 2013 ; Marx et Vandelannoote, 2014 ; Van Lancker et Ghysels, 2012), mais que par ailleurs, la politique qui vise spécifiquement à stimuler les rôles parentaux genrés reste limitée par rapport aux pays scandinaves (Saxonberg, 2013).

Deuxièmement, l'utilisation du Panel sociodémographique administratif bénéficie à l'étude des stratégies travail-famille. Bien que des recherches récentes fassent de plus en plus appel aux données longitudinales pour étudier les parcours professionnels après la constitution de famille, les données administratives utilisées dans la présente étude contiennent des données longitudinales au niveau trimestriel. Ces données sont de qualité supérieure par rapport à des historiques rétrospectifs qui pourraient manquer de fiabilité (Verbakel, 2010), et plus détaillées que des enquêtes de panel dans lesquelles les sondages sont généralement réalisés à quelques années d'intervalle. En parallèle, le Panel SDA permet une description détaillée des positions sur le marché de l'emploi par rapport aux études portant sur un échantillon limité.

Troisièmement, les recherches récentes tiennent de plus en plus souvent compte des caractéristiques des partenaires dans l'analyse de l'emploi ou de la prise du congé parental au niveau individuel, et étudient la répartition du travail rémunéré au niveau du couple ou du ménage (Budig et Hodges, 2014 ; Geisler et Kreyenfeld, 2011 ; Kühhirt, 2012 ; Schober, 2011 ; Yavorsky et al., 2015). La présente étude ajoute une nouvelle approche à cette littérature grandissante, qui tient explicitement compte du fait que les stratégies travail-famille voient le jour suite à diverses décisions au niveau de l'individu et du ménage. Nous distinguons quatre dimensions dans les stratégies emploi-famille. (i) Un éventuel abandon du modèle du ménage à deux revenus, (ii) la sortie complète (du travail rémunéré) du partenaire masculin ou féminin, (iii) l'éventuelle prise du congé parental, et (iv) la prise du congé parental par le partenaire masculin ou féminin. De cette manière, nous traitons à la fois les changements relatifs à l'offre de travail au niveau ménage et au composant genre des stratégies travail-famille.

Quatrièmement, bien que des études existantes évaluent dans une mesure croissante l'effet des positions sur le marché de l'emploi dans des étapes antérieures de la vie sur la participation post-parentalité au marché de l'emploi, l'impact de ces effets est rarement quantifié au niveau macro. La présente étude compare d'une part les répartitions de genre estimées de sortie et de recours au congé parental pour tout l'échantillon, et de l'autre les répartitions pour des couples dans lesquels la femme occupe une position forte sur le marché de l'emploi avant la parentalité. Cette approche permet d'examiner si les effets des caractéristiques initiales liées au marché de l'emploi sont suffisamment forts pour rompre, voire inverser, les schémas genrés en matière de sortie et de congé parental lorsque la femme occupe de façon relative dans le ménage une position forte sur le marché de l'emploi.

1. CONTEXTE THEORIQUE

Le présent article se fonde sur l'hypothèse que les ménages à deux revenus développent des stratégies travail-famille au moyen de choix rationnels axés sur la maximisation de l'utilité au niveau individuel et du ménage. Dans certains cas, il y aura chevauchement des fonctions utilitaires des deux partenaires et dans d'autres cas, les conflits entre fonctions utilitaires donneront lieu à des négociations (Becker, 1991 ; Browning et al., 2014). Les stratégies travail-famille les plus utiles sont définies par des composants tant micro-économiques que normatifs. Etant donné que les choix relatifs au travail et à la famille au niveau de l'individu et du ménage ne s'opèrent pas dans un vide social, le contexte institutionnel joue lui aussi un rôle.

1.1. RATIONALITE MICRO-ECONOMIQUE

D'un point de vue micro-économique, la décision d'abandonner ou non le modèle du ménage à deux revenus dépend de la compatibilité entre travail et famille, mais aussi du coût d'opportunité lié à l'arrêt du travail (manque à gagner et opportunités professionnelles manquées) (Becker, 1991). Les couples dont la participation au marché de l'emploi est plus forte et les salaires plus élevés avant la naissance d'un enfant sont sans doute moins enclins à arrêter le travail rémunéré suite à un coût d'opportunité élevé. Bien que les ménages à revenus élevés perdent plus de salaire lorsqu'ils prennent un congé parental², ils ont sans doute aussi un matelas financier plus important qui leur permet de franchir cette période avec un revenu moins élevé.

Outre l'importance des salaires et de la participation au marché de l'emploi avant la naissance d'un enfant, d'autres facteurs spécifiques au secteur ou au niveau de l'entreprise jouent un rôle. Le fait que les heures de cours des enfants fréquentant l'école et les heures de travail des parents dans l'enseignement coïncident, par exemple, peut rendre la combinaison travail-famille plus simple. La littérature existante évoque trois facteurs génériques au niveau sectoriel qui influencent la compatibilité entre travail et famille. Souvent, les entreprises de plus grande taille développent des procédures standard pour organiser la combinaison travail-famille, comme une garderie sur place, mais aussi la prise du congé de maternité (Bygren et Duvander, 2006). Par ailleurs, il est souvent plus facile de combiner l'emploi dans le secteur public et la

(2) Le recours au congé parental donne droit à une allocation forfaitaire. Cette allocation a été indexée le 1^{er} juin 2016 à un montant brut de 802,52 EUR et net de 721,23 EUR (ONEM, 2017).

vie familiale grâce à des horaires plus flexibles et un accès plus aisé au congé parental (Bygren et Duvander, 2006 ; Geisler et Kreyenfeld, 2011 ; Haas et al., 2002). Enfin, les secteurs employant principalement des femmes appliquent plus souvent des procédures permettant d'organiser la combinaison travail-famille (Bygren et Duvander, 2006 ; Duvander, 2014).

Dans la ligne des mécanismes mentionnés ci-dessus, nous nous attendons à ce que la sortie du marché de l'emploi après la naissance d'un premier enfant soit plus fréquente parmi les couples dont le salaire est plus bas, la participation au marché de l'emploi moins importante, et qui travaillent pour un petit employeur avant la naissance (hypothèse 1). Nous nous attendons à ce que ce qui précède soit lié au fait que les couples dont la participation au marché de l'emploi est plus élevée et qui sont employés par une grande entreprise avant la naissance d'un premier enfant auront plutôt recours au congé parental (hypothèse 2) pour organiser la combinaison travail-famille.

Si un couple abandonne le modèle à deux revenus, reste à savoir quel partenaire sort. Des théories micro-économiques supposent qu'étant donné que les couples adoptent une stratégie commune axée sur l'efficacité et la dépendance mutuelle, c'est plutôt le partenaire ayant le coût d'opportunité le plus faible (pour) du temps passé à effectuer un travail non rémunéré qui mettra fin à sa participation au marché de l'emploi. Le couple minimise ainsi sa perte de revenu et de carrière à venir, et c'est principalement le partenaire dont le coût d'opportunité est limité qui reprendra les tâches ménagères et liées à l'éducation (Becker, 1991 ; Browning et al., 2014 ; Chiappori, 1992, 1997 ; Lundberg et Pollack, 1996, 2003 ; Mincer, 1962). C'est pourquoi nous prévoyons que les schémas de sortie genrés reflètent partiellement les caractéristiques liées au marché de l'emploi avant la naissance d'un enfant, et que dans ce cadre, c'est le partenaire ayant un salaire élevé, une position forte sur le marché de l'emploi ou qui travaille dans une grande entreprise qui sera moins enclin à arrêter de travailler (hypothèse 3). En parallèle, on peut supposer que les caractéristiques initiales liées au marché de l'emploi expliquent aussi des schémas genrés du congé parental. Les salaires plus élevés impliquent un manque à gagner plus important en cas de prise du congé parental, qui est peut-être plus accessible pour les partenaires ayant acquis une position stable et solide sur le marché de l'emploi, ou qui travaillent pour un plus grand employeur (Geisler et Kreyenfeld, 2011). Du fait de ces mécanismes, nous prévoyons que les caractéristiques liées au marché de l'emploi avant la naissance d'un enfant reflètent également les schémas genrés dans la prise du congé parental, et que le partenaire ayant un revenu élevé, une participation au marché de l'emploi

plus faible ou travaillant pour une petite entreprise sera moins enclin à prendre un congé parental (hypothèse 4).

1.2. RATIONALITE NORMATIVE

Des chercheurs de diverses disciplines ont critiqué les théories micro-économiques car elles n'accordent qu'une attention limitée aux normes culturelles et aux préférences individuelles. Le concept de « rationalité morale genrée » (Duncan et Edwards, 1997) a été introduit pour montrer que les acteurs rationnels maximisent l'utilité non seulement en vertu de considérations purement économiques, mais tiennent aussi compte de conceptions normatives relatives à la parentalité pour élaborer une stratégie travail-famille. Selon cette approche, les schémas genrés de sortie et de prise du congé parental reflètent les normes genrées relatives à la parentalité, qui prescrivent que les hommes doivent avant tout être le soutien de famille et que les tâches liées aux soins incombent plutôt aux femmes (Haas et al., 2002). Ces rôles parentaux genrés se sont introduits dans le tissu culturel occidental à la fin du 19^e et au début du 20^e siècles, et se trouvent constamment confirmés et reproduits dans les interactions sociales quotidiennes, mais aussi par le biais de facteurs institutionnels tels qu'un congé de maternité plus long que le congé de paternité (Coltrane, 2000 ; Lupton et Barclay, 1997 ; West et Zimmerman, 1987). Sachant que les dérogations aux attentes relatives aux rôles de genre peuvent entraîner des sanctions sociales (Heilman et al., 2004), elles sont évitées. Cette approche suppose souvent que l'impact des attentes relatives aux rôles de genre par rapport aux stratégies liées à l'emploi et à la famille excède l'impact des caractéristiques relatives liées au marché de l'emploi des deux partenaires avant la naissance d'un enfant (Duncan et Edwards, 1997) et annule ainsi les positions sur le marché de l'emploi toujours plus fortes des partenaires féminins ainsi que la marge de négociation correspondante pour rester actif sur le marché de l'emploi (Blumberg, 1984).

De ce point de vue, on s'attend à ce que les schémas genrés de sortie d'un travail rémunéré et les différences au niveau de la prise du congé parental soient largement imputables à des attentes relatives aux rôles de genre dans le cadre de la parentalité, les tâches liées aux soins étant encore toujours principalement considérées comme une activité féminine. La persistance de stratégies genrées qui ne sont pas dans la ligne des positions relatives des partenaires sur le marché de l'emploi avant la naissance d'un enfant indique une certaine mesure d'insensibilité à l'évolution des relations entre genres dans les positions sur le

marché de l'emploi pour les parentalités (au niveau) des conceptions des rôles genrées (Kühhirt, 2012) qui existent encore dans le contexte belge.

1.3. CONTEXTE INSTITUTIONNEL

Le contexte institutionnel belge diffère fortement par rapport aux pays scandinaves ou anglo-saxons ainsi qu'à l'Allemagne, pour lesquels des études similaires existent. Premièrement, contrairement aux pays anglo-saxons et à l'Allemagne, le contexte belge se caractérise par la longue tradition et la présence marquée d'une politique axée sur la combinaison travail-famille (Gornick et al., 1997). Les pays anglo-saxons tels que le Royaume-Uni sont souvent qualifiés de contextes institutionnels libéraux, étant donné que leur politique est marquée par un niveau élevé de laisser-faire. Dans ces pays, les attitudes libérales par rapport aux stratégies travail-famille sont liées à des mesures politiques très limitées en matière d'accueil familial ou de congés parentaux, et à un rôle prépondérant du marché privé (Thévenon, 2008 ; Viitanen, 2005). Bien que l'Allemagne ait récemment pris des mesures importantes en matière de politique familiale sous la forme de réformes du congé parental (Bünning, 2015 ; Geisler et Kreyenfeld, 2012) et d'un renforcement de l'offre de garderies (OCDE, 2016a), l'Allemagne conserve, par rapport à la Belgique, un contexte dans lequel combiner travail et famille reste une entreprise ardue, surtout pour les femmes (Klüsener et al., 2013). Ainsi, la Belgique continue depuis un certain temps à figurer dans une courte liste de pays qui répondent aux normes de Barcelone pour l'accueil formel des enfants : 33 pour cent de flux entrant pour les enfants de moins de 3 ans et 90 pour cent pour ceux qui ont entre 3 et 6 ans (Population Council, 2006). La disponibilité élevée de garderies est désignée par la littérature comme un élément important pour lutter contre les effets genrés de la transition vers la parentalité (Saxonberg, 2013). Par ailleurs, le contexte belge se caractérise par un système innovant de titres-services subsidiés (Ras-Yurovich, 2014) dont il est possible qu'il simplifie la combinaison travail-famille pour les parents qui l'utilisent. De plus, la Belgique possède un système de congé parental relativement souple (Kil et al., 2016). Bien que la relation entre ces politiques d'une part et la combinaison travail-famille de l'autre reste encore insuffisamment étudiée à ce jour, on présume généralement que ce contexte institutionnel contribue à limiter par rapport à d'autres pays européens les effets négatifs de la constitution de famille sur la participation féminine au marché de l'emploi (Cukrowska-Torzewska, 2016).

Même si la Belgique se caractérise contrairement aux pays anglo-saxons et à l'Allemagne par une politique familiale davantage similaire au modèle scandinave, le contexte belge diffère dans une plus large mesure du contexte scandinave au sens où ce dernier est plus axé sur des mesures universelles et un degré élevé d'inclusion sociale. Le gradient socio-économique de l'emploi dans le modèle belge est peut-être renforcé par des mesures politiques qui simplifient surtout la combinaison travail-famille pour ceux qui occupent déjà une position stable et favorable sur le marché de l'emploi (Kil et al., 2016). Le droit au congé parental dépend en effet de la participation au marché de l'emploi antérieure³ : seuls les travailleurs à plein temps ont accès à des formes de congé parental à temps partiel (Kil et al., 2015). En outre, les couples qui occupent des positions socio-économiques plus élevées ont plus facilement accès aux mesures subsidiées comme les garderies subsidiées (Van Lancker et Ghysels, 2012) ou les titres-service (Marx et Vandelannoote, 2014). Le contexte belge contraste avec par exemple une répartition plus égale des avantages de la garderie subsidiée par niveau de revenu, un droit exécutoire à une place dans la garde d'enfants ou du droit universel au congé parental en Suède (Van Lancker et Ghysels, 2012).

Troisièmement, contrairement aux pays scandinaves et en particulier à la Suède, le contexte belge est moins axé sur l'obtention d'une égalité de genre. Si, en Suède, l'État joue un rôle actif dans l'orientation des rôles de genre et l'égalité des genres est un objectif politique explicite, la littérature décrit la Belgique comme un contexte institutionnel genré (Saxonberg, 2013). Même si la disponibilité de garderies est considérée comme suffisante pour permettre l'égalité des genres, le revenu de remplacement pendant le congé parental est toutefois considéré comme trop limité pour impliquer totalement les hommes, et la différence entre congé de maternité et de paternité fait que les parents se retrouvent comme automatiquement dans les rôles de genre traditionnels (Saxonberg, 2013). La Belgique se caractérise donc par une vaste offre de mesures politiques axées sur la combinaison travail-famille, mais aussi par un contexte institutionnel qui n'est pas fait pour désamorcer les schémas genrés traditionnels.

(3) Les travailleurs, à l'exception des fonctionnaires, ont droit au congé parental s'ils ont presté, au moment de la demande, un travail rémunéré pour leur employeur actuel pendant 12 des 15 derniers mois écoulés.

La persistance de normes de genres ainsi qu'un contexte institutionnel qui ne s'y oppose pas explicitement impliquent que la sortie et le congé parental restent principalement l'affaire des femmes, même pour les couples dont on pourrait s'attendre, en vertu des mécanismes micro-économiques, qu'ils esquivent les schémas de genres de sortie et de congé parental (hypothèse 5).

2. METHODE

2.1. DONNEES

La présente étude a recours au Panel sociodémographique administratif belge (Panel SDA), qui est basé sur les microdonnées longitudinales de la Banque-carrefour de la sécurité sociale et du Registre national. Le Panel SDA se compose d'un échantillon de femmes de 15 à 50 ans qui séjournaient légalement en Belgique en 1999, combiné à des échantillons annuels supplémentaires prélevés entre 2000 et 2010 de femmes de 15 ans et de femmes de 16 à 50 ans qui s'étaient établies en Belgique l'année précédente. Le panel est par conséquent représentatif des femmes de 15 à 50 ans qui résidaient légalement en Belgique entre le 1er janvier 1999 et le 31 décembre 2010. En parallèle, tous les individus qui, au 1er janvier, faisaient partie du ménage d'une personne incluse dans l'échantillon ont également été repris dans le panel. Le Panel SDA permet par conséquent d'identifier des couples et d'étudier les changements de la composition du ménage au fil du temps.

Le caractère longitudinal de ce Panel, et principalement les informations trimestrielles détaillées concernant la position de tous les membres du ménage sur le marché de l'emploi, permettent d'examiner comment les couples à deux revenus élaborent des stratégies relatives à la sortie d'un ou des deux partenaires du travail rémunéré et à la prise du congé parental, pour examiner ensuite si ces stratégies travail-famille reflètent réellement les diverses positions des deux partenaires sur le marché de l'emploi avant la naissance d'un enfant. Nous sélectionnons tous les couples hétérosexuels cohabitants qui ont eu au moins un enfant pendant la période de 2001 à 2010 de sorte que les caractéristiques liées au marché de l'emploi des deux partenaires sont connues avant la naissance d'un enfant. Condition supplémentaire pour la sélection : le fait que les deux partenaires aient été employés avant la naissance d'un enfant (voir tableau 1). Les couples dans lesquels un ou les deux partenaires exerçaient une activité sous statut d'indépendant avant la naissance ont été laissés de côté sachant que tous les indicateurs utilisés dans la présente étude concernant la situation pré-parentalité sur le marché de l'emploi ne sont pas disponibles ou

applicables pour ce groupe. Pour pouvoir observer les caractéristiques liées au marché de l'emploi des deux partenaires avant la naissance d'un enfant, nous avons réduit l'échantillon aux couples ayant cohabité pendant au moins deux ans avant la naissance de l'enfant. Enfin, nous trouvons un nombre très réduit de couples pour lesquels aucune information concernant les caractéristiques professionnelles n'est disponible pour un des deux partenaires. En fonction de ces critères de sélection, la présente étude est basée sur un échantillon de 8.797 couples qui, entre 2001 et 2010, ont eu 11.715 enfants et correspondent à 168.940 observations trimestrielles.

TABEAU 1 : TAILLE DE L'ÉCHANTILLON SELON LES CRITÈRES DE SÉLECTION UTILISÉS

Critères de sélection doubles revenus	Couples	Naissances	Trimestres
Au moins un enfant entre 2001-2010	12 546	17 308	260 324
À l'exclusion des indépendants	10 191	13 859	207 087
Minimum deux ans de cohabitation avant la naissance	8825	11 753	169 823
Caractéristiques professionnelles des deux partenaires disponibles	8797	11 715	168 940

Source : Panel SDA.

2.2. ANALYSES MULTIVARIÉES

La présente étude évalue quatre régressions logistiques (multinomiales) qui portent sur divers composants des stratégies travail-famille. Premièrement, nous évaluons la probabilité d'une sortie du travail rémunéré par un des partenaires (cessation du modèle à double revenu). Le recours au congé parental n'est pas considéré comme une sortie du travail rémunéré étant donné que les contrats de travail restent inchangés et que les parents bénéficient d'une protection de l'emploi durant ce congé, mais aussi parce que le principal recours au congé parental concerne des variantes à temps partiel (Anxo et al., 2007 ; Desmet et al., 2007). Dans le second modèle, nous évaluons, pour les couples qui ont abandonné le modèle à deux revenus, la probabilité que le partenaire mette fin à son travail rémunéré, ou que les deux partenaires sortent. Dans ce cadre, on retrouve la situation de genre traditionnelle, dans laquelle la partenaire arrête le travail rémunéré comme catégorie de référence. La section des résultats se limite à une discussion de la probabilité d'une sortie de l'homme ou de la femme. Le troisième modèle concerne les couples qui conservent le modèle des deux revenus après la naissance d'un enfant et évalue la probabilité qu'un

couple ait recours au congé parental, quel que soit le partenaire qui le fasse. Le quatrième et dernier modèle se concentre sur les couples qui ont recours au congé parental et évalue la probabilité de prise du congé parental par le partenaire masculin ou les deux partenaires. Ici encore, la situation de genre traditionnelle dans laquelle c'est le partenaire qui prend des congés parentaux sert de catégorie de référence, et la section des résultats se limite à une discussion de la probabilité de prise du congé de parentalité par l'homme ou la femme.

Pour étudier la relation entre les caractéristiques liées au marché de l'emploi des deux partenaires pré-parentalité et les stratégies travail-famille post-parentalité, nous utilisons des informations longitudinales détaillées relatives aux positions des deux partenaires sur le marché de l'emploi dans le panel SDA. Les indicateurs utilisés pour les caractéristiques pré-parentalité sont les suivants : (i) salaire avant la naissance, (ii) régime de travail avant la naissance, (iii) intensité de l'emploi avant la naissance, (iv) droit au congé parental au moment de la naissance (v) taille de l'employeur avant la naissance et (vi) secteur de l'emploi avant la naissance. Toutes ces caractéristiques sont reprises dans les modèles de régression, tant pour le que pour la partenaire.

Salaire mesure le salaire avant la naissance, en euros par trimestre, et est exprimé par 500 EUR. Régime de travail avant la naissance distingue emploi à plein temps (100 % ou plus des horaires d'un contrat à plein temps typique dans le secteur, catégorie de référence), quasi plein temps (80-100 %), à temps partiel (45-80 %), marginal (1-45 %) et un régime de travail inconnu. Intensité de l'emploi est calculée comme le nombre de trimestres prestés au cours des deux années précédant la naissance d'un enfant. Droit au congé parental est approché par un indicateur montrant si, au moment de la naissance, l'on avait travaillé pour le même employeur pendant au moins quatre des cinq trimestres précédents. Il est impossible de créer un indicateur longitudinal pour le droit au congé parental car les données ne permettent pas de distinguer les mi-temps des 1/5e du congé parental, et qu'on ignore par conséquent quand le droit au congé parental est épuisé. Taille de l'employeur distingue les employeurs de moins de 5 travailleurs, 5-9, 10-19, 20-49, 50-99, 100-199, 200-499, 500-999 et plus de 999 travailleurs. Enfin, nous examinons le secteur de l'emploi

dans dix groupes⁴ ; (1) Industrie, construction et ressources naturelles ; (2) Commerce et réparation ; (3) Logistique, énergie, déchets ; (4) Enseignement ; (5) Administration et services publics ; (6) Secteur de la santé ; (7) Services domestique et de loisir ; (8) Finances et immobilier ; (9) Activités de soutien ou techniques et professions libérales ; (10) Horeca.

Outre les indicateurs liés aux caractéristiques professionnelles, nous vérifions aussi une série de variables socio-démographiques qui influencent également la participation au marché de l'emploi et le recours au congé parental. *Parité* distingue les femmes ayant un seul enfant, deux, trois, quatre et cinq enfants ou plus. *Age du plus jeune enfant* est subdivisé en quatre catégories : moins d'un an, un an à deux ans et demi, deux ans et demi à six ans, et six ans ou plus. L'indicateur *marié* précise si un couple est marié ou non. Enfin, nous contrôlons aussi les chiffres nationaux féminins et masculins du *chômage* par trimestre. Ces séries sont enregistrées avec un an de retard dans le modèle, de sorte qu'elles ne captent pas la variable dépendante, la participation au marché de l'emploi.

(4) Ces catégories sont basées sur la nomenclature NACE utilisée par Statistics Belgium (21 catégories, Section A jusqu'à Section U) ; (1) 'Industrie, construction et ressources naturelles' : Agriculture, sylviculture, pêche, mines et carrières, industrie, construction (Sections A, B, C, C, F), (2) 'Commerce et réparation' : commerce de gros et de détail ; réparation de véhicules automobiles et de motocycles (Section G), (3) 'Logistique, énergie, déchets' : production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air réfrigéré, distribution d'eau ; gestion et assainissement des déchets et des eaux usées, transport et stockage (Sections D, E, H), (4) 'Education' (Section P), (5) 'Administration et services publics' : administration publique et défense ; assurance sociale obligatoire, organismes et organismes extraterritoriaux (Sections O, U), (6) 'Secteur de la santé' : services sociaux et de santé humaine (Section Q), (7) 'Services domestiques et de loisirs' : art, divertissement et loisirs, autres services, ménages en tant qu'employeurs ; production indifférenciée de biens et services par les ménages pour leur propre usage (Sections R, S, T), (8) 'Finances et immobilier' : les activités financières et les assurances, les opérations immobilières et le commerce de biens immobiliers (Sections K, L), (9) 'Activités auxiliaires ou techniques, professions libérales' : information et communication, activités professionnelles, scientifiques et techniques, services administratifs et de soutien (Sections J, M, N), (10) 'Hôtellerie' : hébergement et restauration (Section I). Pour plus d'informations, voir : SPF Economie, 2011.

3. RESULTATS

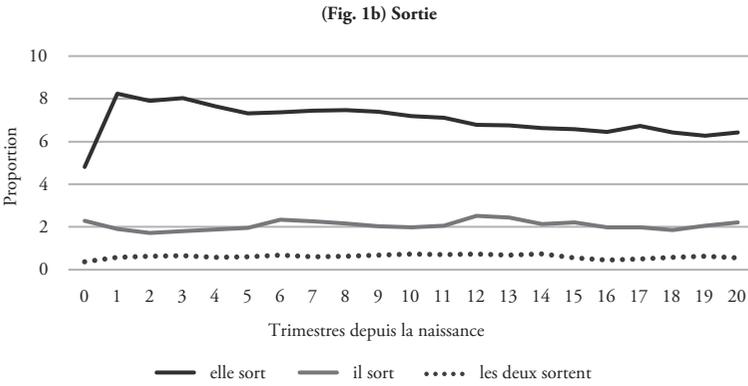
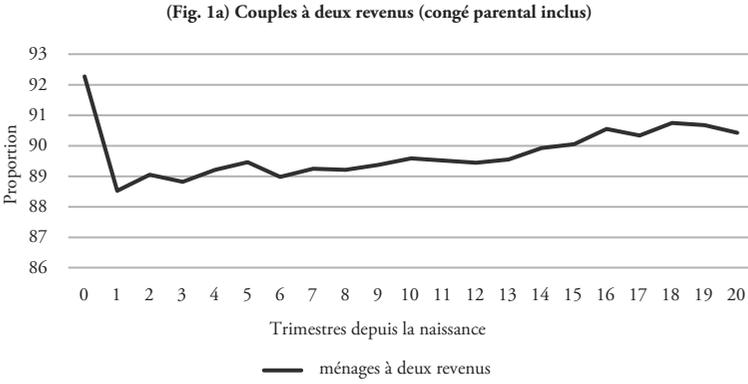
3.1. RESULTATS DESCRIPTIFS

La figure 1 indique par trimestre la prévalence de diverses stratégies travail-famille pour l'échantillon utilisé. La figure 1a montre que plus de 7 pour cent des ménages à deux revenus initiaux ont quitté ce modèle dans le trimestre de la naissance de l'enfant. Dans le deuxième trimestre suivant la naissance d'un enfant, ce pourcentage continue d'augmenter pour atteindre 11,5 pour cent suite à l'épuisement des droits au congé de maternité et de paternité. Au fur et à mesure que l'enfant le plus jeune vieillit, la proportion de couples à deux revenus augmente à nouveau progressivement.

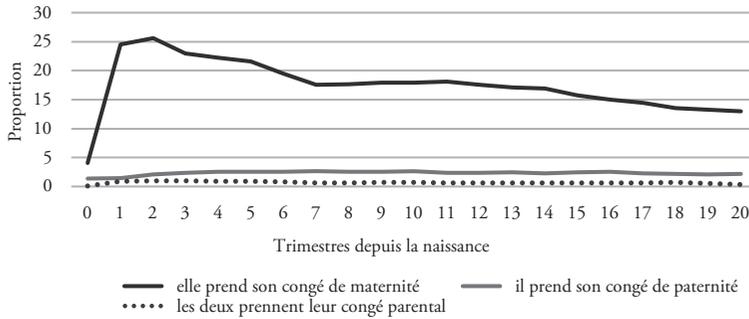
La figure 1b montre qu'une sortie complète de la partenaire est beaucoup plus fréquente que celle du partenaire masculin. La situation dans laquelle elle quitte un travail rémunéré tandis qu'il reste actif est la plus fréquente dans le trimestre suivant la naissance d'un enfant, avec environ 8 pour cent de l'échantillon total. Les trimestres-couples au cours desquels seul le partenaire masculin ou les deux partenaires sortent sont exceptionnels, avec 0 à 3 pour cent de l'échantillon total, en fonction de l'âge du plus jeune enfant.

La figure 1c indique qu'après la sortie, le recours au congé parental parmi les ménages à deux revenus entraîne de très importantes différences de genre. La proportion de l'échantillon total où seule la femme a recours au congé parental l'emporte largement sur celle des couples où seul l'homme, ou les deux partenaires simultanément, prennent un congé parental. La proportion de couples dans lesquels l'homme continue à exercer activement un travail rémunéré tout en prenant son congé de paternité atteint un maximum de 26 pour cent au cours du deuxième trimestre suivant la naissance. Cela s'explique par le fait que durant le trimestre de la naissance et le trimestre suivant immédiatement, les femmes sont dans de nombreux cas en congé d'accouchement et de maternité. La proportion des trimestres-couples dans lesquels seul le partenaire masculin ou les deux partenaires prennent un congé parental est faible, entre 0 et 3 pour cent, bien que ce chiffre dépende de l'âge du plus jeune enfant.

FIGURE 1 : STRATEGIES TRAVAIL-FAMILLE OBSERVEES (TRIMESTRES-COUPLES), COUPLES CORRESPONDANT AU MODELE DE DOUBLE REVENU AVANT LA NAISSANCE, BELGIQUE 2001-2010



(Fig. 1c) Congé parental parmi les ménages à deux revenus



3.2. RESULTATS MULTIVARIÉS

Le tableau 2 reprend les résultats multivariés des régressions logistiques (multinomiales). En contrôlant les caractéristiques socio-démographiques ainsi que la variation des niveaux de chômage nationaux, le droit au congé parental et le secteur d'emploi avant la naissance, le Modèle 1 montre que le salaire avant la naissance a un impact négatif sur la sortie d'un ou des deux partenaires. Pour les deux partenaires, le salaire a un important effet positif sur la conservation du modèle à deux revenus. Le salaire de la partenaire est le plus déterminant : à mesure que le salaire augmente de 500 EUR sur base trimestrielle, la probabilité qu'un ou les deux partenaires sortent complètement diminue à chaque fois de 4,5 pour cent $((1-0,955).100)$. De plus, les horaires de la partenaire avant la naissance (régime de travail) ont un effet négatif sur l'abandon du modèle à deux revenus : le maintien de ce modèle est le plus fréquent parmi les couples où la femme travaillait à (quasi) plein temps avant la naissance. Les effets du régime de travail ne montrent pas de schéma uniforme, avec la probabilité la plus élevée d'abandon du modèle à deux revenus si l'homme travaille à quasi plein temps ou dans un régime de travail inconnu. Des analyses complémentaires (non incluses) montrent que dans les modèles examinant la sortie, le régime de travail est l'effet sensible pour l'inclusion des autres caractéristiques professionnelles. Si le modèle n'inclut pas d'autres caractéristiques professionnelles, nous trouvons la proportion de sortie complète la plus élevée dans un régime de travail marginal ou inconnu, tant pour la femme que pour l'homme. L'intensité de l'emploi des deux partenaires est associée négativement à un abandon du modèle à deux revenus, l'effet étant le plus prononcé pour l'intensité de l'emploi de la partenaire :

pour chaque trimestre où elle exerce un travail dans les deux années précédant la naissance, la probabilité d'abandon du modèle à deux revenus diminue de 39 pour cent. A côté des caractéristiques professionnelles concernant le salaire et l'intensité de l'emploi, l'effet des caractéristiques de l'employeur avant la naissance a également été soumis à analyse. Après contrôle pour le secteur où travaillent les deux partenaires, nous observons une relation négative entre la taille de l'employeur et l'abandon du modèle à deux revenus. Nous concluons que les résultats du Modèle 1 étayaient notre hypothèse selon laquelle l'abandon du modèle à deux revenus est plus fréquent parmi les couples ayant un salaire moins élevé, une participation au marché de l'emploi plus faible, et qui travaillent pour un petit employeur avant la naissance d'un enfant (hypothèse 1).

Pour les couples qui ont quitté le modèle à deux revenus, nous modélisons dans le Modèle 2 la probabilité que ce soit le partenaire masculin, et non féminin, qui sorte du travail rémunéré. En contrôlant les caractéristiques socio-démographiques, la variation des taux de chômage nationaux, le droit au congé parental et le secteur d'emploi avant la naissance, nous observons que les effets des caractéristiques de l'emploi avant la naissance sur les stratégies travail-famille genrées sont en majeure partie cohérents avec les mécanismes révélés par le modèle précédent. Ainsi, la proportion d'une sortie de l'homme augmente si la femme avait un salaire élevé avant la naissance, et diminue si l'homme avait lui-même un salaire élevé. Le lien positif entre salaire et participation au marché de l'emploi après la naissance indique que les stratégies genrées trouvent leur origine dans les caractéristiques professionnelles initiales. Un raisonnement similaire s'applique à l'intensité d'emploi et à la taille de l'employeur. A mesure que les femmes présentent une intensité d'emploi plus élevée et/ou travaillent pour un employeur de plus grande taille, la probabilité d'une sortie de l'homme augmente. Logiquement, les effets de ces caractéristiques jouent dans le sens opposé pour le partenaire masculin. Ces résultats soutiennent l'hypothèse que les schémas de sortie genrés reflètent partiellement les caractéristiques liées au marché de l'emploi avant la naissance d'un enfant, et que dans ce cadre, les partenaires ayant un salaire élevé, une position forte sur le marché de l'emploi ou qui travaillent dans une grande entreprise seront moins enclins à arrêter de travailler (hypothèse 3). Les effets des régimes de travail des deux partenaires avant la naissance d'un enfant n'étaient pas clairement cette hypothèse. Les effets du régime de travail de la femme montrent que la probabilité d'une sortie de l'homme est la plus élevée lorsqu'elle travaillait à quasi plein temps, tandis que la sortie de l'homme est également stimulée par un régime de travail à quasi plein temps ou inconnu

de l'homme avant la naissance. Des analyses complémentaires (non incluses) n'incluant pas d'autres caractéristiques professionnelles indiquent qu'une sortie de l'homme est plus probable s'il ne travaillait pas à plein temps auparavant, et qu'elle est moins fréquente lorsque la femme se trouvait auparavant dans un régime de travail marginal ou inconnu.

Dans le Modèle 3, nous étudions parmi les ménages qui poursuivent le modèle de double revenus après la naissance la probabilité de prendre un congé parental, quel que soit le partenaire qui le fait. En contrôlant de nouveau les caractéristiques socio-démographiques, la variation des taux de chômage nationaux, le droit au congé parental et le secteur d'emploi avant la naissance, les résultats étayaient la prévision que les couples ayant une participation au marché de l'emploi plus élevée et qui travaillent pour une plus grande entreprise avant la naissance ont plus souvent recours au congé parental (hypothèse 2). Pour les deux partenaires, l'intensité de l'emploi avant la naissance a un effet favorable significatif sur la prise du congé parental. De plus, les résultats montrent aussi un lien positif entre la taille de l'employeur avant la naissance et la prise du congé parental. Ces mécanismes jouent clairement le plus en fonction des caractéristiques liées au marché de l'emploi de la femme, ce qui s'explique peut-être par le fait que l'immense majorité des congés parentaux sont pris par des femmes. L'effet du régime de travail de la femme démontre que les couples où elle travaille à plein temps ont la plus forte probabilité de recourir au congé parental, tandis que dans les cas où la femme ferait moins d'un plein temps, la nécessité d'un congé parental est sans doute moins présente. C'est vraisemblable parce que la grande majorité des congés parentaux en Belgique consiste en variantes à temps partiel (Anxo et al., 2007, Desmet et al., 2007). Le régime de travail des hommes a un autre effet : la probabilité la plus élevée de congé parental se rencontre chez les couples où l'homme travaille à temps partiel ou quasi plein. Ces résultats pourraient signifier que le groupe de couples où l'homme travaille à temps partiel ou quasi plein est très réduit (respectivement 1,36 et 0,52 pour cent de l'échantillon pour le Modèle 3) avec des préférences spécifiques quant aux rôles parentaux. Enfin, il n'existe pas de corrélation significative entre les salaires des deux partenaires et la prise du congé parental, ce qui suggère que l'impact du coût d'opportunité (manque à gagner) et l'effet positif du salaire en tant que tampon pour une période de revenus (de remplacement) limités se compensent mutuellement.

Le Modèle 4 examine les couples à deux revenus qui ont recours au congé parental et évalue la probabilité que le partenaire masculin ou féminin prenne ce congé. L'hypothèse est que – en contrôlant les caractéristiques socio-

démographiques ainsi que la variation des taux de chômage nationaux, le droit au congé parental et le secteur d'emploi avant la naissance – un partenaire ayant un salaire élevé, une participation au marché de l'emploi plus faible ou qui travaille pour une plus petite entreprise prendra moins souvent son congé parental, ce qui implique que l'autre partenaire, lui, le prendra (hypothèse 4). Dans la ligne de cette prévision, les résultats montrent un effet positif du salaire de la partenaire sur la prise du congé parental par l'homme, tandis que l'effet de son salaire a l'impact opposé. Les effets de l'intensité de l'emploi et de la taille de l'employeur contribuent également à étayer l'hypothèse mentionnée ci-dessus. A mesure que l'intensité d'emploi de la femme augmente, la chance de voir l'homme prendre un congé de paternité diminue, tandis qu'une intensité d'emploi plus élevée chez ce dernier va de pair avec un recours accru au congé parental. La probabilité de recours au congé parental par l'homme est la plus forte lorsque la partenaire travaillait, avant la naissance, chez un employeur relativement petit (5-9 travailleurs) et que l'homme était employé chez un grand employeur. Les effets du régime de travail des deux partenaires sont cohérents avec les conclusions du modèle précédent. Si la femme ne travaillait pas à plein temps, la probabilité de congé de paternité est plus importante, ce qui indique une moindre nécessité de congé pour la partenaire. Concernant le régime de travail de l'homme, nous voyons que la probabilité que ce dernier ait recours au congé parental plutôt que la femme augmente s'il travaillait à quasi-temps plein ou à temps partiel avant la naissance, ce qui suggère que ces groupes sont sélectifs quant aux rôles de genre dans le travail rémunéré.

L'hypothèse 'rationnelle normative' avance que, y compris pour les couples dont nous pourrions attendre, sur la base des mécanismes micro-économiques évoqués plus haut, qu'ils inversent les schémas genrés de sortie et de congé parental, cette sortie et ce congé parental restent principalement dévolus à la femme (hypothèse 5). La Figure 2 présente une évaluation des probabilités de sortie et de prise de congé parental pour tout l'échantillon, ainsi que pour des positions professionnelles féminines spécifiques avant la naissance. La Figure 2a considère les couples qui ont quitté le modèle à deux revenus après la naissance d'un enfant et montre les probabilités estimées de sortie de la femme, de sortie de l'homme, et la situation dans laquelle les deux partenaires sortent du travail rémunéré (Modèle 2). Pour l'ensemble de l'échantillon, l'arrêt du modèle à deux revenus implique dans 66 pour cent des cas que la partenaire sorte du travail rémunéré. La probabilité que ce soit le partenaire qui arrête de travailler n'est que de 30 pour cent, tandis que la probabilité que les deux sortent se chiffre à 4 pour cent. Cette inégalité de genre à la sortie post-parentalité diminue si l'on considère des groupes plus spécifiques. Si la femme

travaillait pour un plus grand employeur que son partenaire, les probabilités de sortie féminine (58 pour cent) et masculine (38 pour cent) se rapprochent, mais l'inégalité de genre reste clairement présente. Les probabilités estimées de sortie féminine et masculine pour les couples où la femme avait un salaire plus élevé que l'homme se chiffrent respectivement à 52 et à 43 pour cent. Ceci implique que, même dans le groupe restreint (28 pour cent du total de l'échantillon), qui a du point de vue micro-économique le potentiel le plus élevé d'esquiver le schéma de genre traditionnel, l'impact de la constitution de famille sur la participation au marché de l'emploi est plus important pour les femmes que pour les hommes. Uniquement si la partenaire a montré une intensité d'emploi plus élevée avant la naissance d'un enfant, l'impact genré des enfants sur la participation au marché de l'emploi change, avec des probabilités de sortie féminine et masculine se chiffrant respectivement à 38 et 55 pour cent. Les résultats montrent donc que parmi les couples où la partenaire avait avant la naissance une position professionnelle relative forte, le nombre d'hommes qui sortent du travail rémunéré est aussi ou même plus élevé que le nombre de femmes suite à la venue d'un enfant. Deux remarques préalables s'imposent ici. D'abord, il s'agit d'une proportion très faible de l'échantillon global (6 pour cent) et l'impact de ce groupe sur le résultat agrégé est par conséquent limité. Deuxièmement, vu le nombre limité de couples, il est imaginable qu'il s'agisse d'un groupe assez sélectif en termes de rôles de genre et de stratégies travail-famille. Ce dernier aspect donne à penser que si le nombre de couples au sein desquels la femme occupe une position relativement forte sur le marché du travail augmente, l'égalité des genres n'en sera que peu affectée après la naissance d'un enfant étant donné que la sélectivité du groupe a diminué.

Enfin, la figure 2b présente les probabilités estimées sur le recours au congé parental par le père, la mère, ou les deux parents (Modèle 4). Nous considérons ici que les couples qui conservent le modèle à deux revenus après la naissance de leur enfant et prennent leur congé parental. Dans la ligne des résultats descriptifs, la figure montre que le congé parental est surtout pris par la femme. Dans tout l'échantillon des couples qui prennent un congé parental, elle seule le fait dans 86 pour cent des cas. Nous nous penchons ensuite de nouveau sur des groupes spécifiques dont nous attendons – en vertu des mécanismes micro-économiques mentionnés ci-dessus – qu'il soit plus probable que l'homme prenne le congé parental. Les probabilités estimées pour ces sous-groupes démontrent toutefois que la probabilité de congé de maternité est toujours plus importante par rapport aux congés de paternité, même si l'homme travaille pour un plus grand employeur, si c'est la partenaire qui travaille le plus, ou si elle montre une moindre intensité d'emploi.

3.3. SPECIFICATIONS ALTERNATIVES DU MODELE

Sachant que la recherche de stratégies travail-famille des couples se concentre généralement sur les caractéristiques du ménage et individuelles, les études existantes montrent plusieurs manières de traiter ces deux niveaux (Begall et Grunow, 2015 ; Kanji, 2011 ; Kühhirt, 2012 ; Sanchez et Thomson, 1997 ; Schober, 2011). La première possibilité est qu'une série de variables affiche la position du couple (p. ex. le salaire d'un couple) tandis qu'une autre série examine la position relative d'un des partenaires (p. ex. proportion du salaire total qui échoit à la partenaire). La deuxième possibilité est qu'une seule série de variables reflète la position du partenaire (p. ex. salaire de l'homme) tandis que l'autre le fait pour la partenaire (p. ex. salaire de la femme). La présente étude a choisi de suivre la deuxième stratégie. Celle-ci a l'avantage qu'elle permet d'enregistrer aussi les caractéristiques qu'il est difficile de définir au niveau du ménage (p. ex. secteur de l'emploi) ou en termes de différences entre partenaires (p. ex. taille de l'employeur dans des catégories inégales). Elle a pour inconvénient potentiel que les caractéristiques des deux partenaires peuvent se corrélérer fortement, avec à la clé des problèmes de multicollinéarité. Des analyses complémentaires (disponibles sur demande) montrent que les caractéristiques professionnelles des deux partenaires ne se corrèlent pas de manière problématique et des valeurs *vif* ('variance inflation factor') démontrent qu'aucun problème de multicollinéarité ne survient pour les positions sur le marché de l'emploi des deux partenaires. En outre, les analyses pour lesquelles la première stratégie est appliquée aux variables salariales donnent des conclusions similaires.

TABEAU 2 : MODELES DE REGRESSION LOGISTIQUES (MULTINOMINAUX) POUR LES STRATEGIES TRAVAIL-FAMILLE (EFFETS EXPOSES), BELGIQUE 2001-2010

	Modèle 1		Modèle 2		Modèle 3		Modèle 4	
	Sortie (1) - conservation du modèle à deux revenus (0)		Sortie masculine (1) ou féminine (0)		Congé parental (1) – pas de congé parental (0)		Congé de paternité (1) ou de maternité (0)	
	<i>e(b)</i>	<i>sig.</i>	<i>e(b)</i>	<i>sig.</i>	<i>e(b)</i>	<i>sig.</i>	<i>e(b)</i>	<i>sig.</i>
Caractéristiques professionnelles (1 an) avant la naissance								
Salaire								
. Salaire femme	,955	***	1,108	***	,998		1,062	***
. Salaire homme	,986	***	,950	***	1,002		,941	***
Régime de travail (plein temps = référence)								
. Femme : quasi plein	,957		1,296	**	,587	***	1,878	***
. Femme : temps partiel	1,018		1,171	**	,773	***	1,514	***
. Femme : marginal	1,334	***	1,142		,510	***	2,969	***
. Femme : inconnu	1,336	***	,884		,712	***	1,566	*
. Homme : quasi plein	1,243	**	1,689	***	1,250	***	1,361	*
. Homme : temps partiel	,954		,936		1,454	***	1,896	***
. Homme : marginal	,942		,908		1,168		,304	**
. Homme : inconnu	1,390	***	1,953	***	,733	***	,921	
Intensité de l'emploi								
. Femme	,613	***	1,586	***	1,194	***	,808	***
. Homme	,628	***	,520	***	1,104	***	1,137	*

Taille employeur (< 5 travailleurs = référence)

. Femme 5-9	,993		,837		1,230	***	2,339	***
. Femme 10-19	,820	***	1,320	*	1,254	***	1,535	**
. Femme 20-49	1,079	*	1,277	**	1,388	***	2,155	***
. Femme 50-99	,670	***	1,180		1,724	***	1,617	***
. Femme 100-199	,868	**	1,956	***	2,114	***	1,270	
. Femme 200-499	,732	***	1,235	*	2,245	***	1,518	**
. Femme 500-999	,679	***	2,056	***	2,294	***	1,186	
. Femme > 999	,692	***	2,005	***	2,296	***	1,106	
. Homme 5-9	1,058		1,023		1,253	***	1,233	
. Homme 10-19	1,111	**	,763	**	1,369	***	1,067	
. Homme 20-49	,859	**	,680	***	1,295	***	1,197	
. Homme 50-99	,977		,795	*	1,244	***	1,464	**
. Homme 100-199	,867	**	,907		1,352	***	2,851	***
. Homme 200-499	,939		,615	***	1,275	***	2,474	***
. Homme 500-999	,949		,563	***	1,361	***	2,488	***
. Homme > 999	,842	***	,455	***	1,332	***	2,621	***

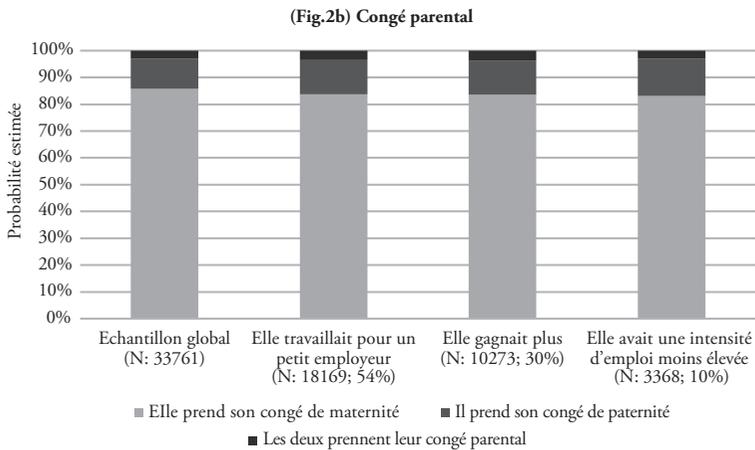
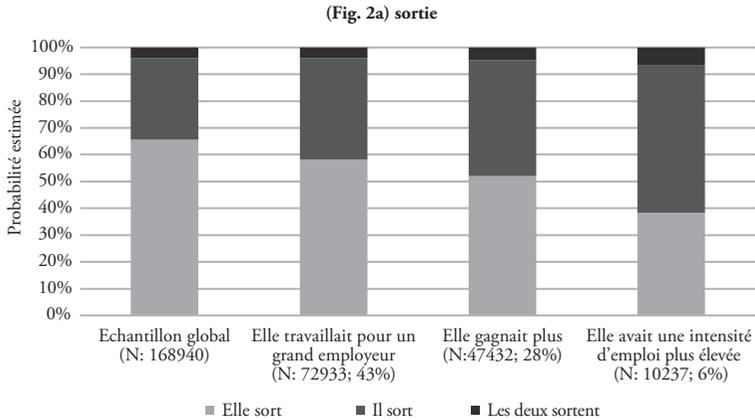
Paramètres du modèle

-2LL	94203,18	21376,86	150140,06	29497,32
Df.	63	126	63	126
N couples	8 797	3 393	8 466	4 821
N trimestres-couples	168 940	18 601	150 339	33 761

Niveau de signification : p < ,050 (*), p < ,010 (**), p < ,001 (***).

Source : Panel SDA.

FIGURE 2 : PROBABILITES ESTIMEES DE SORTIE PAR GENRE (MODELE 2) ET DE RECOURS AU CONGE PARENTAL (MODELE 4) PAR POSITION PROFESSIONNELLE DE LA PARTENAIRE AVANT LA NAISSANCE, BELGIQUE 2001-2010



4. CONCLUSION

Au cours de la deuxième moitié du vingtième siècle, on a vu se produire une transformation considérable de la participation à l'enseignement et à l'emploi, et les femmes ont endossé nombre de rôles publics. De plus en plus de femmes atteignent des niveaux de formation élevés, et au niveau des ménages, il est de plus en plus fréquent que la femme ait un potentiel de gain plus important que son partenaire. Cette tendance contraste avec la lenteur de l'évolution des rôles de genre dans le domaine privé. Le travail non rémunéré sous forme de tâches ménagères ou liées à l'éducation reste dans une grande mesure dévolu aux femmes, et l'impact négatif de la constitution de famille sur le travail rémunéré est plus important pour elles que pour les hommes (Aassve et al., 2014 ; Boeckmann et al., 2015 ; Coltrane, 2000 ; Dribe et Stanfors, 2009). Dans ce contexte, nous avons examiné dans quelle mesure les stratégies travail-famille dans les ménages à deux revenus – et plus spécifiquement les schémas spécifiques de sortie et de congé parental – reflétaient, les caractéristiques de genre liées au travail avant la naissance d'un enfant.

Outre la conclusion que la participation au marché de l'emploi et le recours au congé parental sont plus importants parmi les couples ayant une position sur le marché de l'emploi forte avant la naissance (Kil et al., 2016 ; Van Lancker et Ghysels, 2012 ; Wood et al., 2016), la présente étude indique que les stratégies travail-famille genrées sont partiellement développées en fonction des caractéristiques initiales des deux partenaires sur le marché de l'emploi. Dans cette évolution, les partenaires ayant des salaires élevés et des positions professionnelles stables chez de grands employeurs présentent une moindre probabilité de sortie que leur partenaire. On peut interpréter ceci comme une stratégie micro-économique des ménages visant à maximiser le revenu et la sécurité futurs sur le marché de l'emploi (Becker, 1991 ; Lundberg et Pollack, 2003). Cette conclusion est cohérente par rapport aux études antérieures pour les Etats-Unis (Sanchez et Thomson, 1997), le Royaume-Uni (Kanji, 2011), l'Allemagne (Kühhirt, 2012) et les Pays-Bas (Begall et Grunow, 2015), qui démontrent que les salaires pré-parentalité influencent les différences de genre du comportement sur le marché de l'emploi parmi les parents. En ce qui concerne la prise genrée du congé parental, nous constatons que les partenaires ayant des revenus bas et des positions professionnelles stables chez de grands employeurs présentent une probabilité plus élevée de prendre leur congé parental que leur partenaire. Il se peut que ce fait signale des stratégies micro-économiques des ménages visant à minimiser le manque à gagner ainsi qu'un accès simplifié au congé parental. Cette conclusion est elle aussi cohérente par rapport à des études antérieures pour notamment l'Allemagne

(Geisler et Kreyenfeld, 2011) et la Suède (Sundström et Duvander, 2002) qui démontrent que les hommes prennent plus souvent leur congé de paternité lorsque leur partenaire a une formation supérieure ou un salaire élevé.

Bien que la présente étude démontre que les stratégies travail-famille des ménages à deux revenus reflètent partiellement les caractéristiques initiales liées au marché de l'emploi, le pouvoir explicatif de ces mécanismes micro-économiques semble être différent selon que l'on étudie la sortie du travail ou le congé parental. En ce qui concerne la sortie du travail, les couples où la partenaire avait une position professionnelle relativement forte font également preuve d'une plus grande égalité des genres après une naissance, avec une probabilité plus élevée que le partenaire sorte du travail rémunéré lorsque la partenaire avait l'intensité de travail la plus haute dans le ménage avant la naissance. Ceci contraste avec la faible explication qu'offrent les mécanismes micro-économiques pour les différences de prise genrée du congé parental. Même pour les couples pour lesquels on s'attendrait, en vertu des théories micro-économiques, que la prise genrée du congé parental s'inverse, nous constatons la poursuite de la spécialisation genrée après la naissance d'un enfant. Cette dernière conclusion corrobore des études antérieures et suggère l'influence persistante de rôles parentaux genrés (Coltrane, 2000 ; Kühhirt, 2012 ; Lupton et Barclay, 1997 ; Ornstein et Stalker, 2013). De plus, cette conclusion est cohérente par rapport aux résultats relatifs aux positions initiales sur le marché de l'emploi et à la (nouvelle) répartition du travail ménager (Lyonette et Crompton, 2015 ; Shelton, 1990). Ceci suggère que le contexte culturel et institutionnel détermine aussi la répartition finale du travail rémunéré entre hommes et femmes. Le contexte belge, qui offre une vaste gamme de mesures politiques visant à soutenir la combinaison travail-famille, mais présente également des différences limitées dans la participation au marché de l'emploi entre mères et non-mères (Klüsener et al., 2013) se distingue clairement des pays anglo-saxons ou germanophones (Thevenon, 2008). Par contre, la répartition des genres toujours plus égale dans le recours au congé parental et l'impact très limité de la parentalité sur la répartition genrée du travail rémunéré en Suède suggèrent qu'un contexte s'opposant explicitement aux rôles de genre traditionnels montre aussi des schémas moins traditionnels (Dribe et Stanfors, 2009 ; Saxonberg, 2013).

Sachant que le changement dans les rôles de genre demande avant tout une évolution incrémentale sur le long terme, il est tout sauf facile de fournir une orientation en s'appuyant sur la politique. Nous n'en formulons pas moins quelques recommandations stratégiques, sur la base des résultats ainsi que des

études antérieures. Premièrement, la présente étude démontre, dans la ligne de travaux antérieurs, que l'impact négatif le plus affirmé de la constitution de famille sur la participation au marché de l'emploi des partenaires féminines est partiellement imputable aux différences de genre dans les caractéristiques initiales liées au marché de l'emploi. Nous pouvons donc dire que la politique axée sur la limitation des inégalités de genre dans la position pré-parentalité sur le marché de l'emploi est une condition importante pour réduire l'inégalité de la participation genrée au marché de l'emploi parmi les parents. Une politique portant sur l'inégalité de la rémunération en fonction du genre, les plafonds de verre et les planchers collants pourrait donc aussi avoir un impact sur le développement des rôles parentaux et la répartition du travail rémunéré chez les parents.

Deuxièmement, le pouvoir explicatif limité des positions initiales sur le marché de l'emploi vis-à-vis de la répartition du congé parental dans le ménage suggère qu'en Belgique, le congé parental – comme c'est aussi notamment le cas en Allemagne (Geisler et Kreyenfeld, 2011) – est encore perçu comme une matière principalement féminine. Il semble probable que le contraste entre le congé de paternité qui ne dure que dix jours et le repos de maternité post-natal qui dure au moins neuf semaines crée une habitude dans laquelle les femmes assument davantage de tâches liées aux soins (Saxonberg, 2013). En ce qui concerne le congé parental proprement dit, la littérature existante pour les autres pays suggère qu'en raison de revenus moyens plus élevés pour les hommes, des revenus de remplacement plus élevés pourraient constituer un incitant pour impliquer plus d'hommes dans le congé parental (Rostgaard, 2005).

Enfin, nous signalons deux limitations de la présente étude auxquelles d'éventuelles recherches futures permettraient de remédier. Premièrement, la présente étude pose que les stratégies travail-famille genrées sont imputables à des décisions individuelles ou au niveau du ménage dans un contexte spécifique offrant certaines possibilités, et ont dès lors été contrôlées au niveau des chiffres du chômage et du congé parental. Pour des recherches futures, il semble indiqué de mieux distinguer les stratégies qui reflètent effectivement un choix de la part des intéressés, celles qui naissent d'une absence de possibilités ou d'opportunités. Ainsi, les modèles féminins de soutien de famille qui sont le fruit d'un choix pourront être distingués des situations où les femmes sont de facto devenues soutien de famille suite à la perte d'emploi du partenaire (Drago et al., 2005 ; Vitali et Arpino, 2016). Ceci demande toutefois des données plus détaillées distinguant les divers motifs de sortie. Deuxièmement, la présente

étude examine en premier lieu les déterminants du travail économiques des stratégies travail-famille, bien que le cadre théorique indique à la fois des facteurs économiques et normatifs. Les écarts de stratégies auxquels on peut s'attendre du point de vue économique ont ici été interprétés comme une indication potentielle de l'influence persistante des normes de genre (Kühhirt, 2012), mais cette hypothèse ne peut être testée qu'empiriquement au moyen de données qui incluent aussi des indicateurs relatifs aux attitudes individuelles ainsi qu'aux normes sociales (perçues) par rapport aux rôles de genre (Duvander, 2014 ; Schober, 2011).

(Traduction)

BIBLIOGRAPHIE

Aassve, A., Fuoichi, G. et Mencarini, L., Desperate Housework Relative Resources, Time Availability, Economic Dependency and Gender Ideology Across Europe, *Journal of Family Issues*, 35(8), pp. 1000-1022, 2014.

Anxo, D., Fagan, C., Smith, M., Letablier, M.-T. et Perraudin, C., *Parental Leave in European Companies*, Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2007.

Baxter, J., Buchler, S., Perales, F. et Western, M., A Life-Changing Event: First Births and Men's and Women's Attitudes to Mothering and Gender Divisions of Labor, *Social Forces*, 93(3), pp. 989-1014, 2015.

Baxter, J., Hewitt, B. et Haynes, M., Life Course Transitions and Housework: Marriage, Parenthood, and Time on Housework, *Journal of Marriage and Family*, 70(2), pp. 259-272, 2008.

Becker, G. S., *A Treatise on the Family*, Harvard University Press, 1991.

Beirne, M. et Wilson, F., Running with 'wolves' or waiting for a happy release? Evaluating routes to gender equality, *Work, Employment and Society*, 30(2), pp. 220-236, 2016. doi:10.1177/0950017015570725.

Blumberg, R. L., A General Theory of Gender Stratification, *Sociological Theory*, 2, pp. 23-101, 1984.

Boeckmann, I., Misra, J. et Budig, M. J., Cultural and Institutional Factors Shaping Mothers' Employment and Working Hours in Postindustrial Countries, *Social Forces*, 93(4), pp. 1301-1333, 2015.

Brines, J., Economic Dependency, Gender, and the Division of Labor at Home, *American Journal of Sociology*, 100(3), pp. 652-688, 1994.

Browning, M., Chiappori, P.-A. et Weiss, Y., *Economics of the Family*, Cambridge, Cambridge University Press, 2014.

Bruning, G. et Plantenga, J., Parental Leave and Equal Opportunities: Experiences in Eight European Countries, *Journal of European Social Policy*, 9(3), pp. 195-209, 1999.

Budig, M. J. et Hodges, M. J., Statistical Models and Empirical Evidence for Differences in the Motherhood Penalty across the Earnings Distribution, *American Sociological Review*, 79(2), pp. 358-364, 2014.

Bünning, M., What Happens after the 'Daddy Months'? Fathers' Involvement in Paid Work, Childcare, and Housework after Taking Parental Leave in Germany, *European Sociological Review*, 31(6), pp. 738-748, 2015. doi: 10.1093/esr/jcv072.

Bygren, M. et Duvander, A.-Z., Parents' Workplace Situation and Fathers' Parental leave Use, *Journal of Marriage and Family*, 68(2), pp. 363-372, 2006.

Chiappori, P.-A., Collective labor supply and welfare, *Journal of Political Economy*, 100(3), pp. 437-467, 1992.

Chiappori, P.-A., Introducing household production in collective models of labor supply, *Journal of Political Economy*, 105(1), pp. 191-209, 1997.

Coltrane, S., Research on household labor: Modelling and measuring the social embeddedness of routine family work, *Journal of Marriage and Family*, 62, pp. 1208-1233, 2000.

Cooke, L. P., *Increasing Inequality in British and U.S. Fatherhood Premia across the Earnings Distribution, 1974-2010*, Paper presented at the annual meeting of the Population Association of America, Boston, 2014.

Corijn, M., Couples' careers in Flanders, in H. P. Blossfeld et S. Drobnic (éds.), *Careers of couples in contemporary society*, Oxford, Oxford University Press, 2001.

Cukrowska-Torzewska, E., *Comparative analysis of the motherhood gap in employment and wages: the role of family policies and their interaction*, Budapest Working Papers on the labour market BWP - 2016/1, Budapest, Institute of Economics, Centre for Economic and Regional Studies, 2016.

Desmet, B., Glorieux, I. et Vandeweyer, J., *Wie zijn de loopbaanonderbrekers. Socio-demografische kenmerken, motivaties en arbeidsbouding van loopbaanonderbrekers*, Bruxelles, Vrije Universiteit Brussel, TOR, 2007.

Drago, R., Black, D. et Wooden, M., Female breadwinner families. Their existence, persistence and sources, *Journal of Sociology*, 41(4), pp. 343-362, 2005.

Dribe, M. et Stanfors, M., Does Parenthood Strengthen a Traditional Household Division of Labor? Evidence from Sweden, *Journal of Marriage and Family*, 71(1), pp. 33-45, 2009.

Duncan, S. et Edwards, R., Lone Mothers and Paid Work – Rational Economic Man or Gendered Moral Rationalities?, *Feminist Economics*, 3(2), pp. 29-61, 1997.

Duvander, A.-Z., How Long Should Parental Leave Be? Attitudes to Gender Equality, Family, and Work as Determinants of Women's and Men's Parental Leave in Sweden, *Journal of Family Issues*, 35(7), pp. 909-926, 2014.

Geisler, E. et Kreyenfeld, M., Against all odds: Fathers' use of parental leave in Germany, *Journal of European Social Policy*, 21(1), pp. 88-99, 2011. doi: 10.1177/0958928710385732.

Geisler, E. et Kreyenfeld, M., How Policy matters: Germany's Parental Leave benefit Reform and Fathers' Behaviour 1999-2009, *MPDIR Working paper*, WP 2012-021, 2012.

Gornick, J., Meyers, M. et Ross, K., Supporting the employment of mothers: Policy variation across fourteen welfare states, *Journal of European Social Policy*, 7(1), pp. 45-70, 1997.

Haas, L., Parental Leave and Gender Equality: Lessons from the European Union, *Review of Policy Research*, 20(1), pp. 89-114, 2003.

Haas, L., Allard, K. et Hwang, P., The impact of organizational culture on men's use of parental leave in Sweden, *Community, Work & Family*, 5(3), pp. 319-342, 2002.

Heilman, M. E., Wallen, A. S., Fuchs, D. et Tamkins, M. M., Penalties for Success: Reactions to Women Who Succeed at Male Gender-Typed Tasks, *Journal of Applied Psychology*, 89(3), pp. 416-427, 2004.

Kil, T., Wood, J., Vergauwen, J., De Wachter, D., Van den Berg, L. et Neels, K., Arbeidsparticipatie et gebruik van ouderschapsverlof bij moeders in Vlaanderen: een longitudinale analyse, in L. Vanderleyden et M. Callens (éds.), *Arbeid en gezin: een paar apart*, Bruxelles, Studiedienst van de Vlaamse Regering, 2015.

Kil, T., Neels, K. et Wood, J., L'utilisation des régimes de congés par les mères issues de l'immigration, *Revue belge de sécurité sociale*, 2/2016, pp. 263-283, 2016.

Klüsener, S., Neels, K. et Kreyenfeld, M., Family policies and the Western European Fertility Divide: Insights from a Natural Experiment in Belgium, *Population and Development Review*, 39(4), pp. 587-610, 2013.

Kühhirt, M., Childbirth and the Long-Term Division of Labour within Couples: How do Substitution, Bargaining Power, and Norms affect Parents' Time Allocation in West Germany?, *European Sociological Review*, 28(5), pp. 565-582, 2012. doi: 10.1093/est/jcr026.

Lundberg, S. et Pollack, R., Bargaining and distribution in marriage, *Journal of Economic Perspectives*, 10(4), pp. 139-158, 1996.

Lundberg, S. et Pollack, R., Efficiency in Marriage, *Review of Economics of the Household*, 1(3), pp. 153-167, 2003.

Lupton, D. et Barclay, L., *Constructing fatherhood*, Thousand Oaks, CA: Sage, 1997.

Lyonette, C. et Crompton, R., Sharing the load? Partners' relative earnings and the division of domestic labour, *Work, Employment and Society*, 29(1), pp. 23-40, 2015. doi: 10.1177/0950017014523661.

Marx, I. et Vandelannoote, D., Matthew Runs Amok: The Belgian Service Voucher Scheme, *IZA Discussion Papers*, n° 8717, 2014.

McDonald, P., Gender Equity in Theories of Fertility Transition, *Population and Development Review*, 26(3), pp. 427-439, 2000a.

McDonald, P., Gender Equity, Social Institutions and the Future of Fertility, *Journal of Population Research*, 17(1), pp. 1-16, 2000b.

Mincer, J., Labor force participation of married women. A study of labor supply, in H. G. Lewis (éd.), *Aspects of labor economics*, Princeton, NJ, Princeton University Press, 1962.

OCDE, *La base de données de l'OCDE sur la famille*, 2016a.

OCDE, *Parental leave: Where are the fathers? Men's uptake of parental leave is rising but still low*, 2016b.

ONEM, Congé parental. Evolution de la répartition homme/femme 2002 à 2012, ONEM (éd.), 2012.

ONEM, Interruption de carrière - Crédit-temps 2017, 2017, <http://www.onem.be/fr/documentation/montants-baremes/interruption-de-carriere-credit-temps>.

Ornstein, M. et Stalker, G. J., Canadian Families' Strategies for Employment and Care for Preschool Children, *Journal of Family Issues*, 34(1), pp. 53-84, 2013. doi: 10.1177/0192513X12442824.

Population Council., Policies to Reconcile Labor Force Participation and Childbearing in the European Union, *Population and Development Review*, 32(2), pp. 389-393, 2006.

Raz-Yurovich, L., A Transaction Cost Approach to Outsourcing by Households, *Population and Development Review*, 40(2), pp. 293-309, 2014.

Rostgaard, T., Diversity and Parental Leave, in F. Deven et P. Moss (éds.), *Leave Policies and Research. Reviews And Country Notes*, Bruxelles, Centrum voor Bevolkings- en Gezinsstudie (CBGS) – document de travail, 2005.

Saxonberg, S., From Defamilialization to Degenderization: Toward a New Welfare Typology, *Social Policy & Administration*, 47(1), pp. 26-49, 2013.

Sanchez, L. et Thomsom, E., Becoming Mothers and Fathers. Parenthood, Gender, and the Division of Labor, *Gender & Society*, 11(6), pp. 747-772, 1997.

Schober, P. S., The Parenthood Effect on Gender Inequality: Explaining the Change in Paid and Domestic Work When British Couples Become Parents, *European Sociological Review*, 29(1), pp. 74-85, 2011. doi: 10.1093/esr/jcr041.

Shelton, B. A., The Distribution of Household Tasks, *Journal of Family Issues*, 11(2), pp. 115-135, 1990. doi: 10.1177/019251390011002001.

Sundström, M. et Duvander, A.-Z., Gender Division of Childcare and the Sharing of Parental Leave among New Parents in Sweden, *European Sociological Review*, 18(4), pp. 433-447, 2002.

SPF Economie, Nomenclature d'activités Nace-Bel, Bruxelles, Direction générale Statistique et Information économique, 2011.

Thevenon, O., Family policies in Europe: available databases and initial comparisons, *Vienna Yearbook of Population Research*, pp. 165-177, 2008.

Van Lancker, W. et Ghysels, J., Who benefits? The social distribution of subsidized childcare in Sweden and Flanders, *Acta Sociologica*, 55(2), pp. 125-142, 2012.

Verbakel, E., Partner's Resources and Adjusting Working Hours in the Netherlands: Differences Over Time, Between Levels of Human Capital, and Over the Family Cycle, *Journal of Family Issues*, 31(10), pp. 1324-1362, 2010.

Viitanen, T. K., Cost of Childcare and Female Employment in the UK, *Labour*, 19, pp. 149-170, 2005.

Vitali, A. et Arpino, B., Who brings home the bacon? The influence of context on partners' contributions to the household income, *Demographic Research*, 35(41), pp. 1213-1244, 2016.

West, C. et Zimmerman, D. H., Doing Gender, *Gender and Society*, 1(2), pp. 125-151, 1987.

Wood, J., Neels, K., Kil, T. et De Wachter, D., Family Formation and Labour Force Participation. A Decomposition of Educational Differentials in Maternal Employment, *Population*, 71(1), pp. 53-82, 2016.

Yavorsky, J. E., Kamp Dush, C. M. et Schoppe-Sullivan, S. J., The Production of Inequality: The Gender Division of Labor Across the Transition to Parenthood, *Journal of Marriage and Family*, 77(3), pp. 662-679, 2015. doi: 10.1111/jomf.12189.

TABLE DES MATIERES

**DIFFERENCES DE GENRE DANS LA PARTICIPATION AU MARCHÉ DE L'EMPLOI APRES LA
CONSTITUTION DE FAMILLE.
IMPACT DES CARACTERISTIQUES INITIALES DU TRAVAIL SUR LA SORTIE ET LA PRISE DU CONGE
PARENTAL DANS LES MENAGES A DEUX REVENUS**

INTRODUCTION	173
1. CONTEXTE THEORIQUE	177
1.1. RATIONALITE MICRO-ECONOMIQUE	177
1.2. RATIONALITE NORMATIVE	179
1.3. CONTEXTE INSTITUTIONNEL	180
2. METHODE	182
2.1. DONNEES	182
2.2. ANALYSES MULTIVARIEES	183
3. RESULTATS	186
3.1. RESULTATS DESCRIPTIFS	186
3.2. RESULTATS MULTIVARIES	188
3.3. SPECIFICATIONS ALTERNATIVES DU MODELE	193
4. CONCLUSION	197
BIBLIOGRAPHIE	201