



Programme « Société et Avenir »

Rapport final

CONTRAT DE RECHERCHE : TA/11/12

ACRONYME DU PROJET : PEPSI

TITRE : POLITIQUES PUBLIQUES POUR PROMOUVOIR L'EMPLOI DES PARENTS ET L'INCLUSION SOCIALE

EQUIPE:

COORDINATEUR : DANIELE MEULDERS (ULB-DULBEA)

PROMOTEUR(S) : PERRINE HUMBLET (ULB-UPSE), DANIELE MEULDERS (ULB-DULBEA)

CHERCHEUR(S) : GAELLE AMERIJCKX (ULB-UPSE), LEILA MARON (ULB-DULBEA)

DATE : 01/06/2009



Table des matières

INTRODUCTION GENERALE	8
CHAPITRE 1: PARENTE ET L'EMPLOI FONT-ILS BON MENAGE?	12
1 REVUE DE LA THEORIE.....	13
1.1 Modèles néo-classiques	13
1.2 Modèles de négociation	14
1.3 Théories institutionnelles et les théories de genre	14
1.4 Vision sociologique et la théorie de l'action.....	14
2 EFFETS DE LA PRESENCE D'UN JEUNE ENFANT SUR LA PARTICIPATION AU MARCHÉ DU TRAVAIL.....	15
2.1 Ce que montrent les données brutes relatives au taux d'emploi	15
2.2 Effets nets de la maternité sur l'emploi des femmes.....	18
2.2.1 Méthodologie.....	18
2.2.2 Données	19
2.2.3 Résultats	20
2.3 Effets nets de la paternité sur l'emploi des hommes	24
2.3.1 Méthodologie et données	24
2.3.2 Résultats	26
3 LIEN ENTRE PARENTE ET SEGREGATION PROFESSIONNELLE	27
3.1 Méthodologie.....	28
3.2 Données	29
3.3 Résultats de l'analyse au niveau des secteurs d'activité	29
3.3.1 Répartition des mères et des non-mères selon le secteur d'activité par pays.....	29
3.3.2 Répartition des pères et des non-pères selon le secteur d'activités par pays	32
3.3.3 Indice de ségrégation horizontale	33
3.4 Résultats de l'analyse au niveau des professions.....	35
3.4.1 Répartition des mères et des non-mères selon la profession par pays	35
3.4.2 Répartition des pères et des non-pères selon la profession par pays	37
3.4.3 Indice de ségrégation verticale	39
4 EFFETS DE LA PARENTE SUR LES SALAIRES.....	43
4.1 Méthodologie.....	43
4.2 Données	44
4.3 Résultats	45
4.3.1 Ecarts salariaux entre femmes et hommes	45
4.3.2 Ecarts salariaux entre mères et non-mères.....	46
4.3.3 Ecarts salariaux entre pères et non-pères	47
4.3.4 Ecarts salariaux entre mères et pères	48
5 REPARTITION DU TEMPS AU SEIN DES COUPLES	50
5.1 Comment définir les différents types de temps?.....	51
5.2 Données	52
5.3 Quel temps pour qui?	52
5.3.1 Différences entre femmes et hommes.....	52
5.3.2 Différences selon la composition familiale.....	55
6 CONCLUSION DU PREMIER CHAPITRE.....	58



CHAPITRE 2: POLITIQUES PUBLIQUES RELATIVES AUX SYSTEMES D'ACCUEIL ET D'EDUCATION DU JEUNE ENFANT.....	75
7 NOTIONS ET APPORTS THEORIQUES.....	75
7.1 <i>Le care, notion complexe, approches et fonctions multiples</i>	75
7.1.1 Définir le care.....	75
7.1.2 Apparition du <i>childcare</i> dans la sphère publique.....	76
7.2 <i>L'équité comme outil d'analyse des services EAJE</i>	80
7.2.1 Égalité et Équité, deux concepts aux significations distinctes.....	81
7.2.2 Équité verticale, équité horizontale.....	81
7.2.3 Équité et accessibilité des services.....	82
7.2.4 Équité et utilisation des services.....	84
7.2.5 Équité et qualité des services.....	85
7.2.6 Enjeux politiques.....	85
7.3 <i>Apports théoriques des analyses des Politiques EAJE</i>	87
7.3.1 Cochran ou l'articulation entre public et privé, entre État et famille.....	88
7.3.2 Le Réseau européen : concilier travail et vie familiale.....	89
7.3.3 L'OCDE, pour une vision continue des apprentissages tout au long de la vie.....	90
7.3.4 Deux constats : l'importance des valeurs, l'omniprésence des fonctions.....	91
8 MODES DE GARDE ET UTILISATION DES SERVICES D'EAJE AU SEIN DE L'UNION EUROPEENNE	91
8.1 <i>Description des modes de garde</i>	91
8.1.1 Tous ménages confondus.....	91
8.1.2 Selon le niveau d'étude de la mère.....	92
8.1.3 En conclusion.....	93
8.2 <i>Analyse de l'utilisation des services d'EAJE formels</i>	96
8.2.1 Contexte et analyse descriptive.....	96
8.2.2 Modèles logistiques.....	97
9 REVUE DES INDICATEURS D'EAJE	98
9.1 <i>Cadre d'analyse</i>	98
9.2 <i>Méthodologie</i>	99
9.3 <i>Indicateurs du système d'EAJE</i>	100
9.3.1 Structure politique et légale.....	100
9.3.2 Organisation.....	102
9.3.3 Qualité.....	104
9.3.4 Performance.....	105
10 ANALYSE DES SYSTEMES D'EAJE : DESCRIPTION ET TYPOLOGIE POUR 18 PAYS EUROPEENS.....	106
10.1 <i>Méthodologie</i>	106
10.2 <i>Description des 18 systèmes d'EAJE</i>	107
10.2.1 La structure politique et légale.....	107
10.2.2 L'organisation.....	108
10.2.3 La qualité.....	110
10.2.4 La performance.....	111
10.3 <i>Identification des indicateurs d'EAJE les plus discriminants</i>	112
10.4 <i>Typologies</i>	114
10.5 <i>Conclusion</i>	116
11 LES TRAVAILLEURS DU SECTEUR EAJE EN BELGIQUE, UNE ETUDE DE CAS CHEZ LES 0-2 ANS	117
11.1 <i>Introduction : les données au niveau européen</i>	117
11.2 <i>Que dit la législation ?</i>	117
11.2.1 Le niveau de diplôme.....	117
11.2.2 Les contrats de travail & Salaires.....	118
11.2.3 Temps de travail & Congés.....	119
11.3 <i>Que nous disent les chiffres?</i>	119
11.3.1 Sources.....	119
11.3.2 Résultats.....	120



11.4	<i>Conclusions et Recommandations</i>	123
12	CONCLUSION DU DEUXIEME CHAPITRE	124
CHAPITRE 3: INDICATEURS DE POLITIQUES PUBLIQUES VISANT A FAVORISER L'EMPLOI DES PARENTS 134		
13	SERVICES DE GARDE D'ENFANTS	134
13.1	<i>Indicateur de services de garde d'enfants</i>	134
13.1.1	Variables de services de garde d'enfants retenues	135
13.1.2	Méthodologie	136
13.1.3	Résultats	137
14	CONGES ACCORDES AUX PARENTS	138
14.1	<i>Congés de maternité et de paternité</i>	139
14.1.1	Dispositifs du congé de maternité	139
14.1.2	Dispositifs du congé de paternité	141
14.1.3	Indicateurs de congé de maternité et de congé de paternité	143
14.2	<i>Congés parentaux</i>	146
14.2.1	Dispositifs	146
14.2.2	Indicateurs relatifs aux congés parentaux	149
14.2.3	Utilisation des congés parentaux et partage entre le père et la mère	154
15	PRESTATIONS FAMILIALES	157
16	SYSTEMES FISCAUX	158
16.1	<i>Mode d'imposition</i>	158
16.2	<i>Déductibilité des frais de garde d'enfants</i>	159
17	CONCLUSION DU TROISIEME CHAPITRE	160
CHAPITRE 4: EFFETS DES POLITIQUES PUBLIQUES SUR L'EMPLOI DES PARENTS 168		
18	REVUE DE LA LITTERATURE	169
18.1	<i>Effets des services d'accueil et de garde du jeune enfant</i>	169
18.2	<i>Effets des dispositifs de congés accordés aux parents</i>	172
18.2.1	Impact en terme d'emploi.....	173
18.2.2	Impact en termes de perspective de salaire et de carrière.....	173
18.2.3	Impact en terme de pension	175
18.3	<i>Effets des prestations familiales</i>	175
18.4	<i>Effets des systèmes fiscaux</i>	176
18.4.1	Impact du mode d'imposition.....	176
18.4.2	Déductibilité des frais de garde d'enfants.....	178
19	ESTIMATIONS DES EFFETS	178
19.1	<i>Méthodologie</i>	178
19.2	<i>Résultats</i>	180
19.2.1	Ecart d'emploi entre les mères et les non-mères.....	180
19.2.2	Ecarts salariaux entre les mères et les non-mères.....	183
19.2.3	Ecarts salariaux entre les mères et les pères.....	184
20	CONCLUSION DU QUATRIEME CHAPITRE	185
CONCLUSION GENERALE		187



TABLE DES TABLEAUX

TABLEAU 1: TAUX D'EMPLOI DES FEMMES ET DES HOMMES ÂGÉS ENTRE 25 ET 49 ANS ET ÉCARTS D'EMPLOI SELON LA PRÉSENCE D'ENFANT(S), 2006	15
TABLEAU 2: TAUX D'EMPLOI À TEMPS PARTIEL DES FEMMES ET DES HOMMES ÂGÉS ENTRE 25 ET 49 ANS ET ÉCARTS D'EMPLOI SELON LA PRÉSENCE D'ENFANT(S), 2006	17
TABLEAU 3: EFFETS DE LA PRÉSENCE D'UN ENFANT DE MOINS DE 3 ANS SUR LA PROBABILITÉ DE TRAVAILLER À TEMPS PARTIEL OU D'ÊTRE INACTIVE, 2006	21
TABLEAU 4: EFFET DE L'ENFANT SUR LE NOMBRE D'HEURES DE TRAVAIL PAR SEMAINE DES HOMMES, 2006	26
TABLEAU 5: INDICES DE MARGINAL MATCHING DE GENRE ET DE PARENTÉ, SECTEURS D'ACTIVITÉ, 2005	34
TABLEAU 6: INDICES MARGINAL MATCHING DE GENRE ET DE PARENTÉ, PROFESSIONS, 2005	40
TABLEAU 7: MARGINAL MATCHING – SÉGRÉGATION DE GENRE ET DE PARENTÉ, 2005	41
TABLEAU 8: INÉGALITÉS GÉOGRAPHIQUES DE LA COUVERTURE DES SERVICES 0-2ANS SELON LES PAYS	83
TABLEAU 9: STRUCTURE POLITIQUE ET LÉGALE DES SYSTÈMES D'EAJE	102
TABLEAU 10: ORGANISATION DES SYSTÈMES D'EAJE	104
TABLEAU 11: QUALITÉ DES SYSTÈMES D'EAJE	105
TABLEAU 12: PERFORMANCE DES SYSTÈMES D'EAJE	105
TABLEAU 13: INDICATEURS DU SYSTÈME D'EAJE	106
TABLEAU 14: STRUCTURE POLITIQUE ET LÉGALE DE L'EAJE (0-2ANS)	107
TABLEAU 15: STRUCTURE POLITIQUE ET LÉGALE DE L'EAJE (3-5ANS)	108
TABLEAU 16: INDICATEURS RELATIFS À L'ORGANISATION DE L'EAJE (0-2 ANS)	109
TABLEAU 17: INDICATEURS RELATIFS À L'ORGANISATION DE L'EAJE (3-5 ANS)	110
TABLEAU 18: INDICATEURS RELATIFS À LA QUALITÉ DE L'EAJE SELON LE GROUPE D'ÂGE	111
TABLEAU 19: INDICATEUR RELATIF À LA PERFORMANCE DE L'EAJE SELON LE GROUPE D'ÂGE	112
TABLEAU 20: RÉCAPITULATIF DES INDICATEURS ENTRÉS ET SÉLECTIONNÉS DANS LES ACP	113
TABLEAUX 21 & 22 : RÉGIME DE TRAVAIL DES PROFESSIONNELS DES MILIEUX D'ACCUEIL SUBVENTIONNÉS	120
TABLEAU 23 : CARACTÉRISTIQUES DES TRAVAILLEURS DES MILIEUX D'ACCUEIL COLLECTIF SUBVENTIONNÉS	121
TABLEAU 24 : CARACTÉRISTIQUES DES ACCUEILLANTES CONVENTIONNÉES	121
TABLEAU 25 : NOMBRE DE TRAVAILLEURS ET D'ETP SELON LE POSTE PROFESSIONNEL, PAR COMMUNAUTÉ	122
TABLEAU 26 : NOMBRE D'ACCUEILLANTES SELON LE SECTEUR ET PAR COMMUNAUTÉ	123
TABLEAU 27: CLASSEMENT DES PAYS SELON LES INDICATEURS DE CHILDCARE RELATIFS AUX ENFANTS ÂGÉS ENTRE 0-2 ANS ET 3-5 ANS	138
TABLEAU 28: CARACTÉRISTIQUES DU CONGÉ DE MATERNITÉ	140
TABLEAU 29: CARACTÉRISTIQUES DU CONGÉ DE PATERNITÉ	142
TABLEAU 30: CLASSEMENT DES PAYS SELON LES INDICATEURS "CONGÉ DE MATERNITÉ", "CONGÉ DE PATERNITÉ" ET "CONGÉ DE NAISSANCE"	145
TABLEAU 31: CLASSEMENT DES PAYS SELON LES INDICATEURS "ATTRACTIVITÉ DU CONGÉ PARENTAL", "NON-DISCRIMINATION DU CONGÉ PARENTAL" ET "INDICATEUR FINAL DU CONGÉ PARENTAL"	151
TABLEAU 32 : ÉVOLUTION DES SYSTÈMES D'IMPOSITION DU REVENU DES PERSONNES PHYSIQUES, 1970-2007	159



TABLEAU 33: DÉDUCTIBILITÉ DES FRAIS DE GARDE D'ENFANTS	160
TABLEAU 34: COÛT DE LA GARDE EN POURCENTAGE DE GAINS DU SECOND APORTEUR DE REVENU	171
TABLEAU 35 : RÉSULTATS DE L'ESTIMATION DES EFFETS DE POLITIQUES PUBLIQUES SUR LES ÉCARTS D'EMPLOI ENTRE LES MÈRES DONT LE PLUS JEUNE ENFANT EST ÂGÉ ENTRE 0 ET 2 ANS ET LES NON-MÈRES	180
TABLEAU 36: RÉSULTATS DE L'ESTIMATION DES EFFETS DE POLITIQUES PUBLIQUES SUR LES ÉCARTS D'EMPLOI ENTRE LES MÈRES DONT LE PLUS JEUNE ENFANT EST ÂGÉ ENTRE 3 ET 5 ANS ET LES NON-MÈRES	182
TABLEAU 37 : RÉSULTATS DE L'ESTIMATION DES EFFETS DE POLITIQUES PUBLIQUES SUR LES ÉCARTS DE SALAIRE ENTRE LES MÈRES ET LES NON-MÈRES	183
TABLEAU 38: RÉSULTATS DE L'ESTIMATION DES EFFETS DE POLITIQUES PUBLIQUES SUR LES ÉCARTS DE SALAIRE ENTRE LES MÈRES ET LES PÈRES	184



TABLE DES GRAPHIQUES

GRAPHIQUE 1: ECART D'EMPLOI RELATIF EN ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN ENTRE LES MÈRES ET LES NON-MÈRES - EFFET NET DE L'ENFANT SELON SA CATÉGORIE D'ÂGE EN TERMES DE TEMPS PARTIEL ET D'INACTIVITÉ, 2006.....	23
GRAPHIQUE 2: ECARTS SALARIAUX ENTRE FEMMES ET HOMMES, 2006.....	45
GRAPHIQUE 3: ECARTS SALARIAUX ENTRE MÈRES ET NON-MÈRES, 2006.....	46
GRAPHIQUE 4: ECARTS SALARIAUX ENTRE PÈRES ET NON-PÈRES, 2006.....	48
GRAPHIQUE 5: ECARTS SALARIAUX ENTRE MÈRES ET PÈRES, 2006.....	49
GRAPHIQUE 6: STRUCTURE DU TEMPS FEMMES ET DES HOMMES, 2003.....	53
GRAPHIQUE 7 : RÉPARTITION DU TEMPS (EN MINUTES) ENTRE TRAVAIL RÉMUNÉRÉ ET TRAVAIL DOMESTIQUES DES COUPLES EN FONCTION DE LA PRÉSENCE D'ENFANT ÂGÉ ENTRE 0 ET 6 ANS, 2003.....	56
GRAPHIQUE 8: UTILISATION (ENFANTS 0-2ANS).....	92
GRAPHIQUE 9: MODES DE GARDE SELON LE NIVEAU D'ÉTUDE DE LA MÈRE (ENFANTS DE 0-2 ANS).....	95
GRAPHIQUE 10: UTILISATION DES SERVICES FORMELS POUR LES MOINS DE 3 ANS DANS L'UNION EUROPÉENNE ...	96
GRAPHIQUE 11: SYSTÈME D'EAJE.....	99
GRAPHIQUE 12: TYPOLOGIE DU SECTEUR DE L'EAJE (0-2 ANS).....	115
GRAPHIQUE 13: TYPOLOGIE DU SECTEUR DE L'EAJE (3-5 ANS).....	116
GRAPHIQUE 14: CLASSEMENT DES PAYS SELON L'INDICATEUR D'ATTRACTIVITÉ ET DE NON-DISCRIMINATION DU CONGÉ PARENTAL	153
GRAPHIQUE 15: ANALYSE EN CLUSTER DES POLITIQUES DE CONGÉS ACCORDÉS AUX PARENTS.....	161



Programme " Société et Avenir "

PEPSI – RAPPORT FINAL

Projet

N° du contrat: TA/11/12

Acronyme: PEPSI

Titre du projet: Politiques publiques envers l'emploi des parents et l'inclusion sociale

INTRODUCTION GENERALE

La participation croissante des femmes au marché du travail, en particulier celles qui ont des enfants, est un des phénomènes économiques et sociaux les plus importants de la dernière moitié du siècle précédent. Ce phénomène s'observe à des degrés divers dans tous les pays européens.

La participation des femmes à l'emploi représente également un des objectifs affirmés lors du Conseil européen de Lisbonne où la cible d'un taux d'emploi féminin par tête de 60%, à atteindre d'ici 2010, a été fixée¹. La poursuite d'un emploi de qualité pour les femmes ne peut se faire qu'en:

- sauvegardant la continuité de l'emploi autour de la naissance des enfants pour sécuriser les revenus et les perspectives de carrière;
- augmentant l'implication des hommes dans les soins apportés aux enfants et dans le travail domestique;
- évitant que l'amélioration de la situation des jeunes mères par rapport au travail ne se traduise par une ségrégation professionnelle accentuée entre femmes.

Aider les femmes à rester sur le marché du travail est crucial pour leur indépendance, pour le développement de la société et peut-être aussi pour la survie des systèmes de protection sociale. Or, la naissance d'un enfant peut entraîner la cessation de l'activité professionnelle des mères, ou les contraindre à accepter des emplois à temps partiel souvent de moindre qualité. Ceci peut survenir en combinaison avec une féminisation des professions ou des secteurs d'activité moins rémunérateurs.

Toutes ces pénalités risquent d'affecter l'indépendance et la sécurité financière des jeunes mères et dans la mesure où ces risques sont des contraintes et non des choix, il est indispensable de les combattre par un système adéquat et efficace de politiques sociales et familiales. Ces politiques doivent soutenir l'engagement des deux parents dans la sphère professionnelle et familiale, en évitant ainsi aux femmes de devoir faire le choix binaire de travailler ou d'élever des enfants.

Dans cette optique, les systèmes de garde d'enfants, les congés de maternité/paternité, les congés parentaux sont les politiques habituellement développées dans les pays européens pour aider les parents. Cependant, toutes ces politiques ne vont pas nécessairement dans le sens de la promotion des familles bi-actives, et il est essentiel d'en analyser les effets sur l'égalité entre femmes et hommes et entre mères et non-mères sur le marché du travail.

Le soutien de la famille bi-active implique un engagement accru des pères dans la sphère

¹Le fait d'avoir fixé un objectif par tête plutôt qu'en équivalent temps plein est une menace pour la qualité de l'emploi féminin, l'objectif risquant d'être atteint par une généralisation du travail à temps partiel féminin.



familiale afin de partager les tâches. L'allocation du temps au sein du ménage est au cœur de cette problématique, en particulier la participation des pères à la prise en charge des enfants via le congé de paternité ou le congé parental et le degré jusqu'auquel ils consacrent ce temps "libéré" au travail domestique.

Un autre aspect concerne le secteur de la garde d'enfants lui-même: ce secteur est caractérisé par une inadéquation de l'offre à la demande et par une grande diversité de l'offre au travers de services publics et privés. Il en résulte des inégalités socio-économiques d'utilisation qui peuvent être de grande ampleur dans la population. Ensuite, la plupart du travail dans ce secteur d'activité est effectué par des femmes, peu qualifiées.

Le projet "Politiques Publiques pour Promouvoir l'Emploi des Parents et l'Inclusion sociale – PEPSI"² a pour objectif d'étudier l'impact de la présence d'un jeune enfant sur la participation au marché du travail et sur la qualité de l'emploi des parents, tant de la mère que du père, et sur l'allocation du temps entre les parents. Les politiques de garde d'enfants seront plus particulièrement analysées du point de vue de leur accessibilité et de la qualité des emplois dans ce secteur. Il s'agira de mettre en évidence la capacité des politiques à relever les nouveaux défis en matière d'emploi et de fécondité auxquels sont confrontés les pays européens aujourd'hui. L'étude vise à montrer la position relative de la Belgique au sein de l'Union Européenne afin d'identifier des exemples de bonnes pratiques qui pourraient aider à la formulation de recommandations politiques.

Trois dimensions construisent notre analyse :

- 1) L'égalité hommes/femmes: il s'agit de détecter les biais potentiels de genre - directs ou indirects - des politiques, par exemple : l'inégalité des revenus entre les parents, combinée à une compensation forfaitaire du congé parental, pousse plus les mères que les pères à prendre cette forme de congé, détériorant les perspectives de carrière des mères (Pykkänen et Smith 2003, Stoiber 1990).
- 2) L'intégration au marché du travail: il s'agit d'étudier l'efficacité globale des systèmes de garde d'enfants en connexion avec les congés parentaux pour favoriser la continuité de l'emploi et sa qualité tant pour les mères que pour les pères.
- 3) L'inclusion sociale: il s'agit d'analyser la qualité des politiques de garde d'enfants en termes d'accessibilité à tous les types de services (géographique, financière et sociale), d'équité pour tous les enfants et de qualité. Les taux de couverture inégaux, en faveur des zones aisées, la concentration des femmes dans des emplois de piètre qualité et formation dans le secteur sont des questions insuffisamment étudiées en relation avec la participation au marché du travail et les caractéristiques d'emploi des parents.

Ce rapport est divisé en quatre grands chapitres.

Dans le **premier chapitre**, nous analysons les effets de la présence d'un jeune enfant sur le marché du travail et sur l'allocation du temps intra-ménage.

Il s'agit tout d'abord d'estimer les effets de la parenté sur la participation au marché du travail et sur la durée du travail (temps plein versus temps partiel et inactivité). L'impact de la maternité sur l'activité professionnelle est également décomposé afin d'obtenir un effet uniquement imputable à la présence d'enfant et un effet dû au fait que les mères et les non-mères diffèrent en termes de caractéristiques propres.

Il s'agit ensuite de mesurer les niveaux de ségrégation (horizontale et verticale) sur le marché du travail afin de déterminer si les femmes et les hommes, les pères et les mères, exercent les

² Le projet "Politiques Publiques pour Promouvoir l'Emploi des Parents et l'Inclusion sociale - PEPSI", financé par la Politique Scientifique Fédérale dans le cadre du programme "Société et Avenir", est réalisé conjointement par le Département d'Economie Appliquée (DULBEA) et l'Unité Politique et Services à l'Enfance (UPSE) de l'Université Libre de Bruxelles.



mêmes métiers, aux mêmes niveaux hiérarchiques dans les mêmes secteurs d'activité.

Une analyse approfondie des écarts salariaux sur le marché du travail et finalement, entre mères et pères est également effectuée afin d'évaluer la pénalité/le bonus salarial associé à la parenté et ces écarts salariaux sont décomposés en une partie expliquée par des différences dans les caractéristiques observées et une partie due aux rendements différents de caractéristiques identiques et à l'hétérogénéité non-observée.

Finalement, la distribution du temps au sein des ménages est étudiée afin de voir dans quelle mesure le temps est occupé différemment par les hommes et les femmes et quel est l'effet de la présence d'un enfant.

Dans le **second chapitre**, nous analysons de manière approfondie les politiques publiques relatives aux services d'éducation et d'accueil du jeune enfant (EAJE) dans les différents pays européens. Il s'agit d'abord d'introduire les concepts et théories en lien avec la problématique du *care*. Ensuite, une analyse des modes de garde utilisés par les ménages européens est proposée. Elle analyse concerne, d'une part, les divers modes de garde des enfants (en ce compris la garde par les parents) et, d'autre part, les déterminants de l'utilisation des services formels.

Ce chapitre est également consacré à l'analyse des systèmes d'EAJE, et plus spécifiquement à une revue de la littérature sur les indicateurs EAJE suivi par une application du set d'indicateurs proposé sur un groupe de dix-huit pays européens. Cette analyse aboutit à la construction d'une typologie. Finalement, nous étudions les travailleurs du secteur du *care*, au travers d'une étude de cas sur la Belgique. Les données présentées portent sur l'accueil formel subventionné destiné aux enfants de moins de trois ans.

Dans le **troisième chapitre**, nous analysons les politiques publiques visant à favoriser l'emploi des parents et couvrant plusieurs dimensions de la prise en charge de l'enfance: services de garde d'enfants, congé de maternité, congé de paternité, congé parental, mode d'imposition du système fiscal et possibilité de déduire les frais liés à la garde d'enfants. Il s'agit d'analyser les caractéristiques de ces différents dispositifs et de construire une série d'indicateurs synthétiques permettant de classer les pays européens.

Finalement, dans le **quatrième chapitre**, nous confrontons les effets des jeunes enfants sur la situation professionnelle de leurs parents mis en évidence dans le premier chapitre aux indicateurs de politiques publiques calculés dans le troisième chapitre. Il s'agit donc de voir dans quelle mesure les écarts d'emploi (entre les mères et les non-mères/entre les pères et les non-pères); les écarts de salaire (entre les femmes et les hommes/mères et les non-mères/entre les pères et les non-pères/entre les mères et les pères); les écarts de ségrégation (entre les femmes et les hommes/les mères et les non-mères/les pères et les non-pères); ou encore les écarts de temps (entre les femmes et les hommes/les mères et les non-mères/ les pères et les non-pères) calculés dans le premier chapitre peuvent être expliqués par les indicateurs de politiques publiques mis en évidence dans le troisième chapitre. L'objectif est d'identifier les dispositifs en faveur des familles bi-actives, et de déterminer quels sont les instruments politiques favorisant ou défavorisant la situation des femmes et des hommes sur le marché du travail, et plus particulièrement lorsqu'ils ont des enfants.

Finalement, pour conclure, nous mettons en évidence la situation de la Belgique parmi ses partenaires européens au regard des résultats obtenus dans les différents chapitres afin de proposer des recommandations politiques pour réduire les inégalités sur le marché du travail.

L'analyse des politiques publiques relatives aux systèmes d'éducation et d'accueil du jeune enfant, présentée dans le deuxième chapitre, a été réalisée par l'Unité Politique et Services à l'Enfance. L'estimation des effets de la présence d'un enfant sur l'emploi des parents, présenté dans le premier chapitre; l'analyse des politiques de congés accordés aux parents, réalisée



dans le troisième chapitre, et l'analyse des effets des politiques publiques sur les écarts d'emploi et de salaires, présentée dans le quatrième chapitre, ont été réalisées par le Département d'Economie Appliquée de l'Université Libre de Bruxelles.



CHAPITRE 1: PARENTE ET L'EMPLOI FONT-ILS BON MENAGE?

La maternité est susceptible d'exercer différents effets sur la carrière professionnelle des mères: elle peut les amener à abandonner leur travail (provisoirement ou définitivement), les inciter à réduire leur temps de travail, les conduire à changer de profession ou de secteur d'activité, les freiner dans la progression de leur carrière et de leurs salaires.

Ces effets s'observent à des degrés variables dans les différents pays européens témoignant des effets négatifs qu'exerce la maternité sur les carrières des femmes. A l'inverse et ce phénomène est observé partout en Europe, la paternité exerce des effets positifs sur l'emploi des hommes: les pères travaillent plus et dans de meilleures conditions que les hommes sans enfants.

Ce chapitre a pour objectif d'évaluer l'effet de la présence d'un jeune enfant sur la situation des femmes et des hommes sur le marché du travail en termes:

- de participation (temps plein, temps partiel) et d'inactivité;
- de ségrégation horizontale et verticale;
- de salaire;
- et d'allocation du temps.

Ce chapitre est scindé en cinq sections. La **première section** passe en revue les théories qui tentent d'expliquer la répartition du travail rémunéré et du travail non-rémunéré au sein des ménages.

La **deuxième section** est consacrée à l'estimation des effets de la parenté sur la participation au marché du travail et à ses effets sur la durée du travail. L'impact de la maternité sur l'activité professionnelle est également décomposé afin d'obtenir un effet uniquement imputable à la présence d'enfant et un effet dû au fait que les mères et les non-mères diffèrent en termes de caractéristiques propres.

La **troisième section** mesure la ségrégation sur le marché du travail. Il s'agit de déterminer si les femmes et les hommes, les pères et les mères, exercent les mêmes métiers, aux mêmes niveaux hiérarchiques dans les mêmes secteurs d'activité.

La **quatrième section** présente l'écart salarial de genre et de parenté. Ces écarts sont décomposés en une partie expliquée par des différences dans les caractéristiques observées et une partie due aux rendements différents de caractéristiques identiques.

La **cinquième section** a pour objectif d'étudier la distribution du temps au sein des ménages afin de voir dans quelle mesure le temps est occupé différemment par les hommes et les femmes et quel est l'effet de la présence d'un enfant.

Finalement, une **conclusion** reprend les différents effets de la parenté sur le marché du travail mis en évidence dans ce chapitre au regard des résultats trouvés dans les différents pays européens.



1 Revue de la théorie

Différentes théories ont tenté d'expliquer l'inégale répartition des tâches au sein des couples, la plus faible représentation des femmes dans l'emploi et leur surcharge de travail domestique.

1.1 Modèles néo-classiques

Première approche économique de la répartition des tâches au sein des ménages, les modèles néo-classiques de l'économie de la famille et la théorie du capital humain illustrent comment les asymétries de genre se sont construites sur base d'une hypothèse forte d'écart de productivité entre femmes et hommes.

Ces approches, où le ménage constitue une unité indivisible maximisant une utilité globale sous une seule contrainte de budget et où un chef de ménage altruiste maximise son utilité en contraignant les autres membres du ménage à se conformer à ses choix, sont basées sur l'hypothèse d'une productivité plus grande des femmes pour le travail domestique et l'éducation des enfants, et a contrario, une productivité plus grande des hommes pour l'exercice d'une activité professionnelle rémunérée (Parsons et Bales, 1955; Becker, 1960, 1962, 1965, 1974, 1981, 1991; Blau et al., 1998). Les femmes, plus particulièrement les mères, consacrent plus de temps au travail domestique et les hommes au travail professionnel rémunéré.

Cette division inégale du travail domestique a pour conséquence que plus de femmes interrompent leur carrière par rapport aux hommes et de ce fait accumulent moins de capital humain³ ou moins vite.

Cette approche économique présente donc les inégalités entre hommes et femmes sur le marché du travail comme le résultat d'un calcul économique rationnel, les avantages comparatifs des hommes et des femmes pour le travail domestique et le travail rémunéré expliquant pourquoi les femmes investiraient moins dans leur éducation et pourquoi les employeurs rationnels préféreraient les hommes pour les postes à responsabilité puisque la productivité relativement plus élevée des femmes pour le travail ménager et l'éducation des enfants les amènent naturellement à s'absenter et à interrompre leur carrière pour élever les enfants et faire le ménage.

Si les écarts d'éducation entre femmes et hommes qui prévalaient dans les années soixante et septante paraissaient conforter l'hypothèse d'écart de productivité, la forte augmentation de l'activité féminine et la hausse du niveau d'éducation des femmes (qui dépasse aujourd'hui celui des hommes), ne permet plus d'accepter cette configuration théorique et amène à rejeter l'hypothèse des productivités sexuées (England, 1982; Corcoran et al., 1984; Rosenfeld, 1984; England, 1985; Rosenfeld et Spenner, 1992; Tijdens et al., 1997; Bustreel, 2001).

D'autres modèles comme ceux de la discrimination intentionnelle (Becker, 1971; Bergman, 1986, 1989) et statistique (Phelps, 1972) recherchent l'explication des disparités observées au niveau du comportement des employeurs: ces derniers préfèrent les hommes soit parce que psychologiquement ils préfèrent ne pas engager de femmes, soit du fait des attitudes qu'ils prêtent à l'ensemble des femmes qui seraient absentes plus souvent pour s'occuper des

³ Le capital humain peut être défini comme les capacités et les connaissances propres à chaque individu, qu'elles soient innées ou acquises par l'éducation et l'expérience professionnelle. Ce type de capital inclut également les caractéristiques individuelles telles que la motivation, la persévérance, etc. (Maron, 2004).



enfants, peu disponibles le soir ou le weekend et plus susceptibles d'interrompre leurs carrières. Cette théorie permet donc d'expliquer la place des hommes et des femmes sur le marché du travail et la ségrégation ainsi que les différences salariales qui en découlent.

1.2 Modèles de négociation

Les modèles de négociations repensent l'approche économique unitaire en s'intéressant aux comportements distincts au sein des ménages de plusieurs décideurs caractérisés par des préférences propres, les rapports entre individus pouvant être de coopération ou de conflit (Manser et Brown, 1980; Mc Elroy et Horney, 1981; Bowles, 1985; Folbre, 1986; Chiappori, 1988, 1992, 1997; The World Bank, 2004). Le travail domestique n'est désiré par personne au sein du ménage et le pouvoir de négociation dépend du revenu personnel qui lui-même est fonction du niveau d'éducation. Selon ces modèles la répartition des tâches serait d'autant plus égalitaire que l'inégalité des revenus entre les partenaires est faible.

1.3 Théories institutionnelles et les théories de genre

Les modèles néo-classiques et de négociation sont assez restrictifs quant aux variables explicatives qu'ils intègrent (principalement le salaire et le niveau d'éducation). D'autres théories ont élargi l'analyse en dépassant le cadre strict du comportement rationnel des agents. Ainsi, les modèles institutionnels insistent sur le rôle des institutions (syndicats, pouvoirs publics,...) sur la répartition des rôles au sein du ménage.

D'autres approches ont insisté sur l'influence des changements technologiques et organisationnels qui ont eu pour effet d'accroître la demande de travailleurs qualifiés (Binamé et al., 1999). Dans la mesure où les femmes atteignent des niveaux d'éducation de plus en plus élevés, voir supérieurs à ceux des hommes, les évolutions technologiques ont eu un impact positif sur l'emploi féminin dont ils ont affecté la composition (Black et Juhn, 2000). Ceci a engendré des effets économiques et sociaux sur la distribution des revenus et du temps de travail rémunéré au sein des ménages (Costa, 2000).

Enfin, des modèles plus centrés sur la problématique du genre insistent sur l'importance d'autres facteurs considérés comme exogènes dans les modèles classiques : les stéréotypes de genre qui reflètent les rôles assignés dès l'enfance à chaque sexe (Parsons et Bales, 1955; Eagly, 1987; Edley et Wetherell, 1995; Fischer, 1997).

1.4 Vision sociologique et la théorie de l'action

A côté de ces explications économiques souvent partielles, la vision sociologique et la théorie de l'action de Bourdieu (Bourdieu, 1977, 1994) contrastent par la diversité des interconnections mobilisées entre "habitus" et capital qui influencent les politiques mises en place et indirectement les pratiques. Selon cette théorie, les acteurs sociaux développent des stratégies fondées sur les dispositions acquises par la socialisation (ce qu'il appelle "habitus") et qui sont adaptées aux nécessités du monde social. Ces "habitus" incluent notamment des anticipations de genre et ont un impact sur la division des tâches entre hommes et femmes. Elles sont transposables car les dispositions acquises dans une sphère familiale peuvent directement influencer les dispositions dans la sphère professionnelle.



Synthèse:

L'analyse des explications théoriques débouche sur la constatation qu'une multiplicité de facteurs concourent à l'explication des écarts observés entre femmes et hommes et entre mères et pères sur le marché du travail. Il paraît aussi évident que les interactions entre les variables impliquées dans l'analyse sont susceptibles de biaiser les estimations.

2 Effets de la présence d'un jeune enfant sur la participation au marché du travail

Cette section porte sur l'estimation des effets qu'entraînent maternité et paternité sur l'emploi en isolant les effets imputables uniquement à la présence d'enfant et ceux dus aux différences de caractéristiques.

2.1 Ce que montrent les données brutes relatives au taux d'emploi

L'analyse des taux d'emploi par tête des femmes et des hommes âgés entre 25 et 49 ans selon le nombre d'enfants âgés de moins de 15 ans dans le ménage (Tableau 1) conforte les effets mis en évidence dans la littérature: les taux d'emploi des femmes diminuent avec le nombre d'enfants alors que ceux des hommes augmentent dans la majorité des pays.

Tableau 1: Taux d'emploi des femmes et des hommes âgés entre 25 et 49 ans et écarts d'emploi selon la présence d'enfant(s), 2006

	Pas d'enfants			Un enfant					Deux enfants					Trois enfants et plus				
	Hommes	Femmes	Ecart de genre	Hommes	Femmes	Ecart de genre	Ecart de maternité	Ecart de paternité	Hommes	Femmes	Ecart de genre	Ecart de maternité	Ecart de paternité	Hommes	Femmes	Ecart de genre	Ecart de maternité	Ecart de paternité
Allemagne	82	80	1	89	66	23	-14	8	91	56	35	-25	10	85	37	48	-44	3
Autriche	89	83	6	94	78	16	-5	5	97	68	28	-15	8	92	51	41	-32	3
Belgique	84	74	11	92	76	16	2	8	93	76	17	3	9	86	56	30	-18	2
Danemark	89	81	8	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Espagne	84	70	15	92	60	32	-9	8	93	55	38	-15	8	91	44	47	-26	7
Finlande	86	78	8	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
France	84	78	5	91	76	15	-2	8	93	70	23	-8	10	89	47	43	-32	6
Grèce	86	63	23	96	60	35	-3	10	97	57	40	-6	11	96	51	45	-12	10
Irlande	90	69	21	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Italie	83	63	19	93	58	35	-5	11	94	51	43	-13	11	92	35	56	-28	9
Luxembourg	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Pays-Bas	89	83	6	94	76	18	-7	5	95	74	22	-9	7	92	60	32	-22	4
Portugal	83	75	7	94	79	15	4	12	94	76	19	1	12	90	57	33	-18	8
Royaume-Uni	86	84	2	92	76	17	-8	6	93	68	26	-16	7	86	47	39	-38	0
Suède	88	81	7	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Chypre	89	80	8	95	69	26	-11	6	96	73	23	-7	7	97	55	42	-26	8
Estonie	81	86	-5	92	72	21	-14	11	93	59	35	-28	12	85	n.d.	n.d.	n.d.	4
Hongrie	81	78	3	88	66	22	-12	7	89	53	36	-25	8	74	20	54	-58	-7
Lettonie	79	79	1	86	74	12	-5	7	88	68	20	-11	9	97	38	58	-40	17
Lituanie	83	80	3	90	80	10	0	7	88	76	12	-4	5	94	59	34	-21	10
Malte	87	57	30	89	33	57	-24	2	94	22	72	-35	7	84	23	62	-34	-3
Pologne	73	68	5	86	69	17	1	13	88	62	27	-7	15	85	50	35	-18	12
Rép. Tchèque	89	84	5	94	69	25	-15	5	95	58	37	-26	6	85	31	54	-53	-4
Slovaquie	80	74	6	90	70	21	-4	11	90	59	31	-15	10	72	33	39	-41	-8
Slovénie	86	83	3	93	87	7	4	8	93	87	7	4	8	93	76	17	-6	7

Source: EUROSTAT, Enquête sur les forces de travail, 2006

Les écarts entre les taux d'emploi des femmes et des hommes (3^{ème} colonne: "Ecart de genre") sans enfant sont généralement inférieurs à 10 points sauf à Malte (30), en Grèce (23), en Irlande (21), en Espagne (15) et en Belgique (11). La présence d'un enfant accroît les écarts entre femmes et hommes qui sont toujours supérieurs à 10 points (sauf en Slovaquie), le maximum de 57 points étant observé à Malte alors qu'en Italie et en Grèce ils atteignent 35



points. Ces écarts augmentent avec le nombre d'enfants et montrent à quel point la parenté exacerbe les écarts entre femmes et hommes quant à la participation aux marchés du travail.

Les écarts d'emploi entre mères et non-mères (colonnes "Ecart de maternité") diffèrent selon les pays et ils se creusent avec le nombre d'enfants. Dans tous les pays, le fait d'avoir un enfant de moins de quinze ans influence négativement le taux d'emploi par tête des mères, à l'exception de quelques pays où le taux d'emploi des mères est supérieur à celui des non-mères : la Slovénie (+ 4), le Portugal (+ 4), la Belgique (+ 2) et la Pologne (+ 1). Ces effets positifs s'estompent avec le nombre d'enfants et ils disparaissent dès que le nombre de trois enfants est atteint.

L'incidence négative de la présence d'un enfant est la plus prononcée à Malte où elle est de 24 points de pourcentage. Viennent ensuite par ordre décroissant, la République Tchèque, l'Allemagne, l'Estonie, la Hongrie et la Chypre, où l'écart est compris entre 11 et 15 points de pourcentage. L'impact de la maternité est le plus faible en France et en Grèce où il engendre un écart inférieur à 4 points de pourcentage.

La présence de trois enfants creuse profondément l'écart en termes de taux d'emploi puisque la différence entre les mères de famille nombreuse et les femmes sans enfant atteint 58 points en Hongrie. Cet effet est supérieur à 40 points (par ordre décroissant) en République Tchèque, en Allemagne, en Slovaquie et en Lettonie tandis qu'il est le plus faible en Belgique, en Grèce, au Portugal et en Pologne, où l'écart varie entre 12 et 18 points de pourcentage. En Slovénie, la différence n'est que de 6 points.

Les mères ont donc une probabilité beaucoup plus faible d'être en emploi que les pères et que les non-mères et les écarts se creusent avec le nombre d'enfants. De fortes différences s'observent également selon le niveau d'éducation: au niveau de l'UE-25, la proportion moyenne des femmes éduquées qui travaillent avec un, voire deux enfant(s) est de 80% (Aliaga, 2005). Ce pourcentage chute à 64 et 43% respectivement pour les femmes à éducation moyenne et faible. La situation s'aggrave pour les femmes ayant trois enfants ou plus, le taux d'emploi passant de 63 à 22%.

A l'inverse, les écarts entre les taux d'emploi des pères et des non-pères (colonnes "Ecart de paternité") sont toujours positifs pour un et deux enfant(s). Les pères ne réduisent leur activité, dans certains pays (Hongrie, Malte, République Tchèque et Pologne), que pour trois enfants ou plus.

Les taux d'emploi mentionnés ci-dessus sont des taux d'emploi par tête qui comptabilisent de la même façon une personne en emploi quelle que soit la durée de son travail. Un effet faible ou positif de la maternité sur le taux d'emploi par tête peut dès lors simplement masquer le fait que des mères abandonnent une activité à temps plein et s'engagent dans une activité à temps partiel.

Le travail à temps partiel est depuis toujours affaire de femmes et cela n'évolue pas. Plus qu'une affaire de femmes, le temps partiel est une affaire de mères alors que pour les hommes le phénomène s'inverse: ils sont plus susceptibles de travailler à temps partiel s'ils n'ont pas d'enfant. On comprend donc que le mécanisme de décision n'est pas le même selon le sexe: pour les hommes, le temps partiel permet de concilier loisirs, études et travail lorsqu'ils n'ont pas ou plus d'enfant(s) à charge tandis que pour les femmes, il s'agit principalement de palier le manque de services de garde d'enfants.



Tableau 2: Taux d'emploi à temps partiel des femmes et des hommes âgés entre 25 et 49 ans et écarts d'emploi selon la présence d'enfant(s), 2006

	Pas d'enfants			Un enfant					Deux enfants					Trois enfants et plus				
	Hommes	Femmes	Ecart de genre	Hommes	Femmes	Ecart de genre	Ecart de maternité	Ecart de paternité	Hommes	Femmes	Ecart de genre	Ecart de maternité	Ecart de paternité	Hommes	Femmes	Ecart de genre	Ecart de maternité	Ecart de paternité
Allemagne	9.3	27.1	17.8	5.3	57.2	51.9	30.1	-4.0	4.2	74.0	69.8	46.9	-5.1	6.5	82.3	75.8	55.2	-2.8
Autriche	6.2	24.9	18.7	4.2	50.0	45.8	25.1	-2.0	2.7	65.8	63.1	40.9	-3.5	4.6	61.5	56.9	36.6	-1.6
Belgique	5.8	24.8	19.0	4.3	41.8	37.5	17.0	-1.5	3.7	49.6	45.9	24.8	-2.1	4.2	57.5	53.3	32.7	-1.6
Danemark	n.d	n.d	n.d	n.d	24.1	n.d	n.d	n.d	n.d	29.3	n.d	n.d	n.d	n.d	n.d	n.d	n.d	n.d
Espagne	3.6	16.5	12.9	3.2	26.2	23.0	9.7	-0.4	1.9	28.2	26.3	11.7	-1.7	3.2	32.7	29.5	16.2	-0.4
Finlande	6.2	10.8	4.6	2.8	9.7	6.9	-1.1	-3.4	1.7	11.6	9.9	0.8	-4.5	n.d	15.3	n.d	4.5	n.d
France	5.9	17.1	11.2	3.0	26.4	23.4	9.3	-2.9	2.5	40.1	37.6	23.0	-3.4	3.0	48.1	45.1	31.0	-2.9
Grèce	2.9	7.7	4.8	1.2	9.0	7.8	1.3	-1.7	1.2	10.9	9.7	3.2	-1.7	n.d	14.6	n.d	6.9	n.d
Irlande	n.d	n.d	n.d	n.d	24.1	n.d	n.d	n.d	n.d	29.3	n.d	n.d	n.d	n.d	n.d	n.d	n.d	n.d
Italie	4.8	19.0	14.2	3.0	32.2	29.2	13.2	-1.8	2.4	37.2	34.8	18.2	-2.4	3.8	39.6	35.8	20.6	-1.0
Luxembourg	2.5	14.4	11.9	n.d	44.1	n.d	29.7	n.d	n.d	59.6	n.d	45.2	n.d	n.d	59.0	n.d	44.6	n.d
Pays-Bas	13.6	47.6	34.0	12.3	82.6	70.3	35.0	-1.3	11.5	89.4	77.9	41.8	-2.1	10.5	89.9	79.4	42.3	-3.1
Portugal	3.6	9.4	5.8	1.5	8.0	6.5	-1.4	-2.1	n.d	8.9	n.d	-0.5	n.d	n.d	17.1	n.d	7.7	n.d
Royaume-Uni	4.8	15.7	10.9	3.7	48.3	44.6	32.6	-1.1	3.7	62.7	59.0	47.0	-1.1	6.8	66.1	59.3	50.4	2.0
Suède	n.d	n.d	n.d	n.d	24.1	n.d	n.d	n.d	n.d	29.3	n.d	n.d	n.d	n.d	n.d	n.d	n.d	n.d
Chypre	3.1	7.3	4.2	2.7	10.0	7.3	2.7	-0.4	1.5	9.7	8.2	2.4	-1.6	n.d	15.2	n.d	7.9	n.d
Estonie	n.d	n.d	n.d	n.d	24.1	n.d	n.d	n.d	n.d	29.3	n.d	n.d	n.d	n.d	n.d	n.d	n.d	n.d
Hongrie	1.9	2.9	1.0	1.3	4.9	3.6	2.0	-0.6	0.9	5.2	4.3	2.3	-1.0	2.7	12.2	9.5	9.3	0.8
Lettonie	4.2	5.7	1.5	n.d	4.6	n.d	-1.1	n.d	n.d	6.9	n.d	1.2	n.d	n.d	n.d	n.d	n.d	n.d
Lituanie	9.3	7.5	-1.8	n.d	10.6	n.d	3.1	n.d	4.8	11.2	6.4	3.7	n.d	n.d	15.6	n.d	8.1	n.d
Malte	n.d	n.d	n.d	n.d	32.5	n.d	n.d	n.d	n.d	35.9	n.d	n.d	n.d	n.d	:	n.d	n.d	n.d
Pologne	5.4	6.6	1.2	2.9	9.6	6.7	3.0	-2.5	2.9	9.8	6.9	3.2	-2.5	3.7	n.d	n.d	n.d	-1.7
Rép. Tchèque	1.4	3.6	2.2	0.7	7.7	7.0	4.1	-0.7	0.5	10.8	10.3	7.2	-0.9	1.3	15.1	13.8	11.5	-0.1
Slovaquie	1.0	3.4	2.4	n.d	3.0	n.d	-0.4	n.d	n.d	3.8	n.d	0.4	n.d	n.d	4.6	n.d	1.2	n.d
Slovénie	3.7	7.1	3.4	2.5	5.5	3.0	-1.6	-1.2	1.5	5.7	4.2	-1.4	-2.2	n.d	6.9	n.d	-0.2	n.d

Source: EUROSTAT, Enquête sur les forces de travail, 2006

Quel que soit le sexe ou le nombre d'enfants, c'est aux Pays-Bas que le travail à temps partiel est le plus répandu: en ce qui concerne les hommes, le taux est le plus élevé en l'absence d'enfant à charge et est de 13.6% et il est plus faible mais reste supérieur à 10% en présence d'enfant(s) (Tableau 2). Dans aucun autre pays, le temps partiel des hommes n'atteint 10% et partout il est le plus élevé en l'absence d'enfant. En ce qui concerne les femmes, la relation est inverse: le taux de travail à temps partiel augmente avec le nombre d'enfants et les chiffres sont impressionnants puisqu'en présence de deux enfants, 90% des femmes travaillent à temps partiel aux Pays-Bas, 74% en Allemagne, 65.8% en Autriche, 62.7% au Royaume-Uni, 59.6% au Luxembourg et finalement, 40.1% en France.

Aux Pays-Bas, au Royaume-Uni, en Allemagne et en Autriche, le modèle le plus souvent observé est celui dans lequel l'homme travaille à plein temps tandis que la femme est occupée à temps partiel. La Finlande et les pays du Sud de l'Europe affichent des taux d'emploi partiels féminins bas, comme c'est le cas aux Etats-Unis (OECD, 2002e).

La situation des nouveaux entrants européens est similaire à celle des pays du sud de l'UE-15, le temps partiel y est peu développé et l'incidence de la maternité y est faible.

Il ressort que le travail à temps partiel concerne essentiellement les femmes et qu'il n'est en aucun cas, pour les hommes, une forme de conciliation entre vie familiale et professionnelle. En ce qui concerne les hommes, les travailleurs à temps partiel sont très souvent des personnes qui se situent dans les classes d'âge extrêmes: les étudiants qui concilient travail et études et les travailleurs âgés qui prennent une retraite progressive. A contrario, les femmes qui travaillent à temps partiel ne se situent pas dans certaines classes d'âge particulières: le



temps partiel s'observe sur toute leur vie active.

Or, les emplois à temps partiel représentent un frein à la progression de carrière et des salaires et implique un plus faible revenu lors de la retraite (Bardasi et Gornick, 2000; Jepsen, 2001; Anxo et al., 2007).

2.2 *Effets nets de la maternité sur l'emploi des femmes*

Afin d'évaluer dans quelle mesure les écarts d'emploi entre les parents et les non-parents sont expliqués par la présence d'enfant, une analyse économétrique a été réalisée afin d'isoler les effets imputables à la présence d'enfant de ceux qui sont dus aux différences de caractéristiques entre les individus.

Nous mesurons de la sorte un écart d'emploi "net", uniquement induit par la présence d'enfant et non par le fait que les personnes ayant des enfants n'ont pas les mêmes caractéristiques individuelles que ceux qui n'en ont pas.

2.2.1 Méthodologie

La première étape de l'analyse consiste à estimer un modèle de participation au marché du travail où trois situations sont possibles⁴:

- le **travail à temps plein**, défini ici comme un emploi correspondant à 30 heures de travail par semaine ou plus;
- le **travail à temps partiel**, défini ici comme un emploi correspondant à moins de 30 heures de travail par semaine⁵;
- et l'**inactivité**⁶.

Ce modèle d'offre de travail permet de prédire la probabilité de travailler à temps plein, travailler à temps partiel ou d'être inactive pour une femme en considérant ses caractéristiques personnelles suivantes:

- **l'âge**: l'âge augmente l'expérience professionnelle et peut avoir un impact positif sur la participation au marché du travail mais la relation qui existe entre l'âge de la femme et la probabilité d'être dans une des trois catégories d'emploi retenues est non-linéaire⁷. Par ailleurs, l'âge peut avoir un effet sur l'activité professionnelle des femmes via les effets de génération: les jeunes générations sont supposées prendre davantage part au marché du travail;
- **le statut marital**: le fait d'être marié peut refléter des attitudes qui seront plus ou moins traditionnelles⁸;
- **le pays de naissance**: il s'agit de trois variables dont la première indique si la personne vit dans le pays où elle est née, la seconde indique si la personne est née dans un autre pays membre de l'Union européenne, et la dernière indique si elle est née dans un autre

⁴ Pour plus d'informations quant à la méthodologie utilisée, voir Annexe 1.

⁵ En raison du manque de fiabilité quant aux heures travaillées déclarées, la distinction n'a pu être effectuée entre le travail à temps partiel court et long. Par conséquent, les calculs des taux d'emploi en équivalent temps plein reposent sur l'hypothèse que le travail à temps partiel compte pour moitié, soit environ 20 heures de travail par semaine. Cette hypothèse pourrait aboutir à une surestimation des taux d'emploi des mères en équivalent temps plein et une sous-estimation de l'écart d'emploi induit par la maternité entre les mères et les non-mères dans le cas où le travail à temps partiel correspondrait à moins de 20 heures par semaine.

⁶ Initialement, la méthodologie était basée sur un modèle de participation au marché du travail où 4 modalités étaient possibles: le temps plein, le temps partiel, le chômage et l'inactivité. Ce modèle n'a malheureusement pas pu être estimé en raison du très faible nombre d'observations relatives à la modalité chômage dans la banque de données EU-SILC. Nous n'avons donc pas pu isoler le statut de chômeur et avons préféré supprimer les femmes au chômage dans l'échantillon plutôt qu'assimiler cette catégorie à la catégorie des inactives dans la mesure où le chômage n'est pas considéré comme un choix, ni un choix contraint mais dépend du marché du travail.

⁷ Par exemple, la probabilité d'être inactive est plus élevée lorsque la femme est jeune ou à l'inverse plus âgée.

⁸ Le statut marital n'a pas pu être inclut pour la Slovaquie étant donné que la majorité des femmes retenues dans l'analyse sont mariées.



- pays non-membre de l'Union européenne⁹;
- **le niveau d'éducation**: cette variable indique si l'individu a obtenu son diplôme primaire, secondaire ou supérieur. L'éducation est supposée avoir un impact positif sur l'attachement des femmes au marché du travail;
- **l'âge du plus jeune enfant**: il s'agit de trois variables indiquant respectivement si le plus jeune enfant est âgé entre 0-2 ans, 3-5 ans et 6-14 ans (la catégorie de référence étant lorsque le ménage ne compte pas d'enfant âgé de moins de 15 ans). Ces trois groupes d'âge ont été choisis en concordance avec les modèles institutionnels de garde d'enfants et des structures d'éducation préscolaire prévalant dans les pays de l'UE. On s'attend à impact plus négatif lorsque l'enfant est plus jeune;
- **le salaire du partenaire**¹⁰: il s'agit du salaire horaire brut du partenaire. L'effet du salaire du conjoint est incertain: il peut exercer un effet négatif sur l'offre de travail de la femme dans le cas où le ménage peut financièrement se permettre qu'un des deux conjoints, généralement la femme, travaille à temps partiel ou ne travaille pas étant donné l'importance des frais de garde. L'effet du salaire du partenaire peut être inverse: un revenu plus élevé augmente les capacités financières pour payer les frais de garde d'enfants et d'entretien du ménage;
- la **capacité financière à terminer le mois**: cette information indique si le ménage considère avoir des difficultés à terminer financièrement le mois;
- le **statut de propriétaire**: il s'agit d'une variable indiquant si le ménage est propriétaire du bien dans lequel il réside;
- et finalement, **le fait d'habiter dans une zone urbaine**: l'information relative aux régions n'étant pas disponibles pour tous les pays, une variable indiquant si la personne réside dans une région urbaine a été intégrée et ce dans le but de pouvoir en partie tenir compte des différences géographiques en termes de demande de travail¹¹.

Une fois le modèle d'offre de travail estimé, la seconde étape de l'analyse consiste à calculer les différences de taux d'emploi en équivalent temps plein entre les mères et les non-mères et à isoler l'effet induit par la maternité de celui engendré par les autres caractéristiques de la personne. On obtient de la sorte un écart d'emploi "net" dû à la maternité pour les différents pays étudiés.

2.2.2 Données

Les données utilisées dans le cadre de cette analyse proviennent de la base de données Community Statistics on Income and Living Conditions (EU-SILC). Il s'agit d'une enquête annuelle basée sur un questionnaire standard adressé à un échantillon de ménages et d'individus représentatifs de la population dans chaque pays européen pour lequel l'enquête est menée et qui couvre différents domaines tels que le revenu, l'éducation, les conditions de vie, etc. Cette base de données comprend un grand nombre de variables économiques et sociologiques quantitatives et qualitatives.

⁹ Pour l'Allemagne, l'Estonie, la Lettonie et la Slovaquie, il n'existe pas de distinction entre les deux dernières variables dans la banque de données: la personne est née dans le pays de résidence ou dans un pays non-européen. La distinction n'a également pu être effectuée pour la Grèce, la Hongrie, la Pologne, le Portugal, la Slovaquie et le Royaume-Uni en raison d'un nombre d'observations trop faible dans l'échantillon.

¹⁰ Dans certains pays, la mesure du salaire concerne le salaire déclaré pour la période actuelle et dans d'autres, il s'agit d'un salaire déclaré pour une période de référence (soit l'année précédant la date de l'entretien). Dans le premier groupe de pays, on retrouve les pays du sud de l'Europe (Espagne, Grèce, Italie, Portugal). Dans le second, on retrouve tous les autres pays à l'exception de la Lettonie pour laquelle seul le salaire net déclaré sur une période de référence est disponible.

¹¹ Cette information n'est pas disponible pour les Pays-Bas et la Slovaquie.



Les données sont relatives à 2006¹² et l'étude couvre tous les pays membres de l'Union européenne (à l'exception de la Bulgarie, la Lituanie, Malte et la Roumanie) et elle comprend aussi la Norvège, soit 24 pays.

La sélection de l'échantillon a été effectuée selon trois critères: l'âge des femmes, leur statut de cohabitation et celui de mères.

Premièrement, nous avons retenu les femmes en âge d'avoir des enfants, qui étaient susceptibles d'avoir achevé la période d'éducation à plein temps et d'être sur le marché du travail. L'échantillon comprend, par conséquent, les femmes âgées entre 25 et 49 ans¹³.

Deuxièmement, dans la mesure où les décisions d'emploi peuvent diverger sensiblement si la femme est célibataire ou si elle vit en couple, nous avons également intégré cette variable dans l'analyse. La situation sur le marché du travail des femmes en couple a tendance à être plus sensible lorsqu'elles ont des enfants: elles auront plus de probabilité de réduire leur temps de travail ou de se retirer du marché du travail si elles sont en couple car leurs contraintes financières sont moindres en comparaison avec les femmes célibataires en raison du revenu de leur partenaire (Gornick et al., 1998). Nous ne nous intéressons qu'aux femmes vivant en couple dans cette analyse.

Finalement, nous définissons une mère comme étant une femme dont le ménage compte au moins un enfant dont l'âge est inférieur à 15 ans. Cet âge est souvent celui considéré comme âge limite, à partir duquel l'enfant commence à être moins dépendant de ses parents et à devenir plus autonome. Dans de nombreux pays, c'est également à cet âge que la scolarité n'est plus obligatoire et que l'enfant peut entrer sur le marché du travail. La catégorie des non-mères inclut trois sous-groupes de femmes: les mères dont l'enfant a plus de 14 ans et vit toujours dans le ménage, les mères dont l'enfant ou les enfants a/ont quitté le ménage et finalement les femmes qui n'ont jamais eu d'enfant¹⁴. Les femmes appartenant à une de ces trois catégories sont considérées comme non-mères, les données de EU-SILC ne permettant pas de mieux distinguer les différentes catégories de femmes.

2.2.3 Résultats

Les résultats obtenus confirment l'effet intuitivement attendu pour chacune des caractéristiques personnelles incluses dans l'analyse mais l'ampleur de ces effets diffère selon le pays étudié¹⁵.

La présence d'un jeune enfant a un effet plus ou moins important en fonction de l'âge de ce dernier, l'effet étant généralement plus élevé lorsque l'enfant est en très bas âge. Cette variable explique le travail à temps partiel des mères dans la moitié des pays et l'inactivité dans la majorité des pays (Tableau 3).

¹² A l'exception de la Hongrie et de la Norvège pour lesquelles les données datent de 2005 car l'échantillon des données hongroises pour l'année 2006 contenait un trop faible nombre d'observations et les données finlandaises de 2006 ne permettent pas d'identifier le statut de parent.

¹³ L'âge limite supérieur s'explique par le fait qu'on observe un nombre plus restreint de femmes ayant des enfants en bas-âge au-delà des 49 ans.

¹⁴ Il faut néanmoins préciser que ces deux derniers groupes ne peuvent être distingués en raison des données utilisées. La plupart des banques de données, telle que l'European Survey on Income and Living Conditions (EU-SILC) utilisées pour la réalisation des estimations, ne donne pas d'informations quant à la maternité lorsque l'enfant a quitté l'unité familiale et il est impossible de connaître: l'âge auquel la femme a eu son premier enfant, l'âge de ses enfants une fois qu'ils ne font plus partie du même ménage, etc.

¹⁵ Le détail des résultats est disponible en annexe (Annexe 2).



Tableau 3: Effets de la présence d'un enfant de moins de 3 ans sur la probabilité de travailler à temps partiel ou d'être inactive, 2006

Impact Enfant 0-2 ans				Impact Enfant 3-5 ans			
Pays	Temps partiel	Pays	Inactivité	Pays	Temps partiel	Pays	Inactivité
UK	11.408	CZ	203.296	DE	9.107	CZ	40.498
DE	10.818	EE	80.941	UK	8.396	UK	13.382
EE	8.858	AT	64.635	NL	7.906	DE	11.725
NL	7.597	DE	64.391	CZ	6.815	AT	11.248
CZ	4.823	FI	32.968	AT	5.740	NL	10.480
SL	3.780	LV	27.034	LU	4.373	IE	7.794
IE	3.446	UK	23.986	EE	3.321	LU	4.315
LV	3.403	PL	11.215	IE	3.250	SK	3.976
AT	2.889	LT	9.783	SE	2.478	FR	3.731
LU	2.437	SK	9.390	CY	2.359	LT	3.479
SE	2.082	IE	8.294	NO	2.278	FI	2.737
FR	1.869	NL	8.101	DK	1.832	PL	2.720
ES	1.787	FR	7.020	IT	1.819	EE	2.642
NO	1.726	GR	3.838	ES	1.739	ES	2.297
IT	1.569	ES	3.158			LV	2.046
BE	non-sign.	LU	2.816	BE	non-sign.	IT	1.974
CY	non-sign.	DK	2.535	FI	non-sign.	GR	1.954
DK	non-sign.	NO	1.920	FR	non-sign.	NO	1.940
FI	non-sign.	CY	1.911	GR	non-sign.	CY	1.749
GR	non-sign.	SE	1.789	HU	non-sign.		
HU	non-sign.	IT	1.719	LT	non-sign.	BE	non-sign.
LT	non-sign.			LV	non-sign.	DK	non-sign.
PL	non-sign.	BE	non-sign.	PL	non-sign.	HU	non-sign.
PT	non-sign.	HU	non-sign.	PT	non-sign.	PT	non-sign.
SK	non-sign.	PT	non-sign.	SK	non-sign.	SE	non-sign.
		SL	non-sign.	SL	non-sign.	SL	non-sign.

non-sign. : effet non-significatif

Source : Estimations EU-SILC (2006)

La présence d'un enfant de moins de 3 ans a un impact significatif et relativement élevé sur la probabilité de travailler à temps partiel (1^{ère} colonne du Tableau 3) au Royaume-Uni, en Allemagne, en Estonie et aux Pays-Bas où la probabilité de travailler à temps partiel est entre 8 et 11.4 fois supérieure à celle de travailler à temps plein pour les mères ayant un enfant âgé entre 0 et 2 ans par rapport aux femmes sans enfant. A contrario, ces effets sont les plus faibles en Suède, en France, en Espagne, en Norvège et en Italie, où une femme a environ 1.5 à 2 fois plus de probabilité de travailler à temps partiel qu'à temps plein lorsqu'elle est mère d'un enfant de moins de 3 ans.

L'effet est non-significatif dans une série de pays: en Belgique, à Chypre, au Danemark, en Finlande, en Grèce, en Hongrie, en Lituanie, en Pologne, au Portugal et en Slovaquie.

En terme d'inactivité (2^{ème} colonne du Tableau 3), la République tchèque, l'Estonie, l'Autriche et l'Allemagne sont les pays où la pénalité de la maternité est la plus forte¹⁶. A contrario, le fait d'être mère engendre un effet plus faible en Norvège, à Chypre, en Suède et en Italie, voire non-significatif en Belgique, en Hongrie, au Portugal et en Slovaquie.

En ce qui concerne les effets d'un enfant âgé entre 3 et 5 ans, ils sont moins significatifs et généralement plus faibles que ceux trouvés pour les enfants de moins de 3 ans (3^{ème} et 4^{ème} colonnes du Tableau 3).

¹⁶ Les résultats élevés obtenus pour cette série de pays peuvent s'expliquer par le faible nombre d'observations relatives à certaines modalités du modèle d'offre de travail: dans ces pays, les femmes ayant un enfant de moins de 3 ans travaillant à temps plein représentent moins de 3% de l'échantillon total. Les coefficients estimés pour les modalités de temps partiel et d'inactivité s'en retrouvent affectés et seraient probablement plus faibles si l'échantillon était plus grand. En effet, en testant le modèle sur les données EU-SILC de 2004 (pour lesquelles seules les données relatives à l'Autriche et l'Estonie sont disponibles), les coefficients diminuent fortement mais ils restent largement supérieurs aux autres pays. Il apparaît donc que les résultats trouvés pour 2006 sont sans doute surestimés en raison de l'échantillon mais il s'agit également des pays pour lesquels la littérature existante trouve une pénalité associée à la maternité très élevée (Gornick et al. (1997); De Henau et al. (2006), Maron et Meulders (2008)).



Le fait d'avoir le plus jeune enfant âgé entre 3 à 5 ans a un impact élevé tant au niveau du travail à temps partiel qu'au niveau de l'inactivité en Allemagne, au Royaume-Uni, aux Pays-Bas, en République tchèque et en Autriche. Par exemple, en ce qui concerne l'inactivité en République tchèque, les mères d'un enfant en âge préscolaire ont une probabilité 40 fois plus élevée de ne pas travailler par rapport aux non-mères.

En ce qui concerne l'effet d'un enfant de cette catégorie d'âge sur la probabilité de réduire son temps de travail (3ème colonne du Tableau 3), il est faible au Danemark, en Italie et en Espagne et aucun effet significatif n'est trouvé pour la Belgique, la Finlande, la France, la Grèce, la Hongrie, la Lituanie, la Lettonie, la Pologne, le Portugal, la Slovaquie et la Slovénie. Au niveau de la probabilité d'être inactive (4ème colonne du Tableau 3), son augmentation est faible en Italie, en Grèce, en Norvège et à Chypre.

Finalement, la présence d'un enfant en âge préscolaire n'a pas d'effet significatif sur la probabilité de ne pas travailler pour les femmes belges, danoises, hongroises, portugaises, suédoises et slovènes.

La plupart des autres caractéristiques personnelles susceptibles d'expliquer les écarts d'emploi entre les mères et les non-mères ont un effet conforme à l'intuition (Annexe 2).

La probabilité de réduire le nombre d'heures de travail ou d'être inactive diminue avec le niveau d'éducation.

En Autriche, en Belgique, en Allemagne, en Espagne, en Finlande, en Italie, au Luxembourg, aux Pays-Bas et en Norvège, le mariage est associé avec une plus grande probabilité pour les femmes d'être inactive.

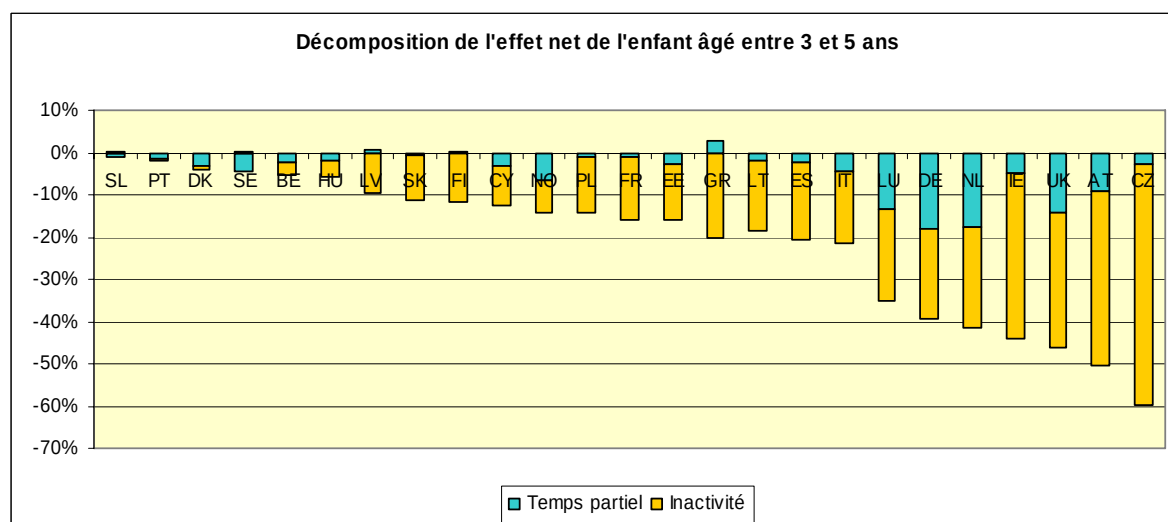
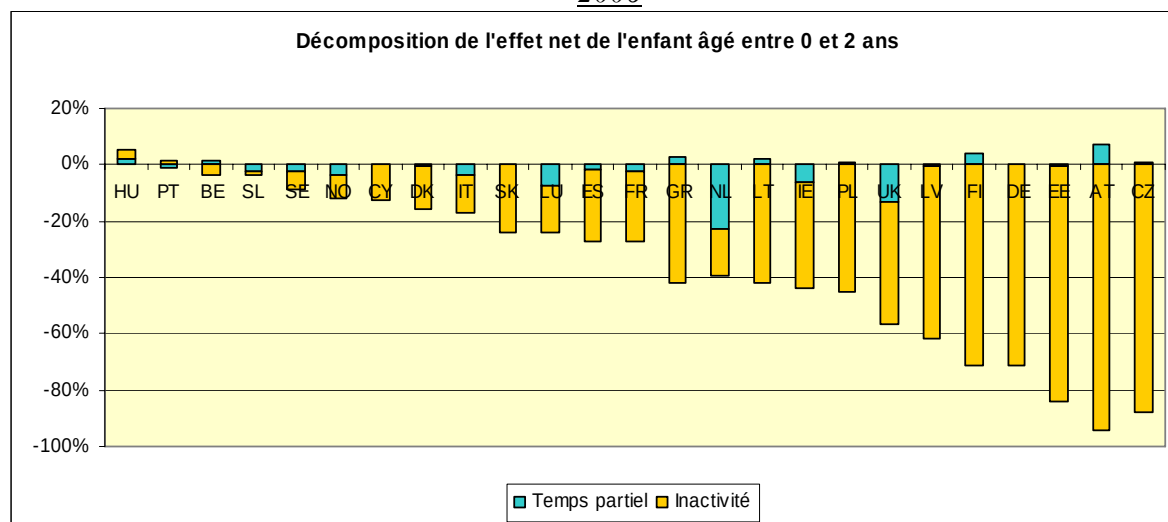
Le revenu du partenaire augmente significativement la probabilité que la femme travaille à temps partiel en Autriche, en Allemagne, en Espagne, en Hongrie, en Irlande, en Lituanie, au Luxembourg et en Pologne. L'effet de cette variable s'observe davantage en terme d'inactivité car elle augmente significativement la probabilité de ne pas travailler à Chypre, en Allemagne, en Grèce, en Irlande, en Italie, au Luxembourg, aux Pays-Bas, en Pologne, au Portugal, en Slovénie et au Royaume-Uni.

Une analyse similaire peut être effectuée pour chacune des caractéristiques individuelles incluses dans le modèle.

A partir de ces résultats, nous avons calculé les écarts d'emploi en équivalent temps plein entre les mères et les non-mères en isolant l'effet dû à la présence d'enfant des autres caractéristiques individuelles propres. Cet effet net est décomposé en effet sur l'inactivité et effet sur le travail à temps partiel et il est calculé en fonction de l'âge de l'enfant (Graphique 1).



Graphique 1: Ecart d'emploi relatif en équivalent temps plein entre les mères et les non-mères - Effet net de l'enfant selon sa catégorie d'âge en termes de temps partiel et d'inactivité, 2006



Source : Estimations EU-SILC (2006)

Les écarts d'emploi entre les mères et les non-mères, soit l'effet net de l'enfant, sont principalement observés en terme d'inactivité dans la majorité des pays et ce quel que soit l'âge de l'enfant. Néanmoins, il apparaît que lorsque l'enfant est plus jeune, l'effet se traduit davantage en terme d'inactivité et lorsque l'enfant est en âge préscolaire, l'écart s'observe plus en terme de temps partiel. Ce qui signifie qu'à la naissance de leur enfant, les mères se retirent du marché du travail et cet effet s'observe un peu moins sur le long terme puisque le travail à temps partiel est légèrement plus développé pour la catégorie d'âge supérieure et cela concerne d'autant plus les Pays-Bas, l'Allemagne, le Luxembourg, le Royaume-Uni et l'Autriche.

L'analyse par pays et par catégorie d'âge montre que la présence d'un enfant de moins de 3 ans exerce un impact très élevé et supérieur ou proche de 60% au Royaume-Uni, en Lettonie, en Finlande, en Allemagne, en Estonie, en Autriche et en République tchèque. A l'inverse, l'impact est très faible et inférieur à 10% en Suède, en Slovaquie, en Belgique, au Portugal et en Hongrie et dans une moindre mesure en Norvège, au Danemark, en Italie, en



Slovaquie, au Luxembourg, en Espagne et en France où l'effet est compris entre 10 et 30%. En Grèce, aux Pays-Bas, en Lituanie, en Irlande et en Pologne, l'écart d'emploi en équivalent temps plein est moyen et compris entre 30 et 50%. Finalement, en Hongrie et au Portugal, la présence d'un enfant en bas âge a un impact négligeable.

En ce qui concerne les enfants âgés entre 3 et 5 ans, l'effet net est généralement plus faible que celui observé pour les 0-2 ans et on retrouve les mêmes tendances entre les pays: les effets sont les plus élevés en Allemagne, aux Pays-Bas, au Royaume-Uni, en Autriche et en République tchèque (effet supérieur ou égal à 40%), ils sont intermédiaires (et compris entre 20 et 40%) en Lituanie, en Espagne, en Italie et au Luxembourg tandis qu'ils sont plus faibles dans les pays restants dont la Belgique.

2.3 Effets nets de la paternité sur l'emploi des hommes

2.3.1 Méthodologie et données

Utiliser le même modèle que celui appliqué pour étudier les pénalités d'emploi induites par la maternité n'a pas de sens dans le cas de la paternité dans la mesure où la littérature a mis en évidence que la majorité des hommes travaillent à temps plein et que l'effet des enfants sur la participation des hommes au marché du travail a tendance à être positive ou non-significative (Pittman et Orthner, 1988; Uhlenberg et Cooney, 1990; Cooney et Uhlenberg, 1991; Presser, 1995; Deven et al., 1998; Nock, 1998a, 1998b; Kaufman et Uhlenberg, 2000; O'Brien et Schemilt, 2003; Weston et al., 2004; Dermott, 2006; Moller et Misra, 2006).

Dans la plupart des pays, le travail à temps partiel des hommes représente moins de 3% de l'échantillon total. Il est donc impossible de distinguer le travail à temps plein, à temps-partiel ou l'inactivité comme cela a été effectué pour les mères. Nous examinons donc la relation entre la paternité et le nombre d'heures de travail¹⁷.

Les données utilisées dans le cadre de cette analyse sont les mêmes que celles utilisées dans le cadre de l'analyse menée pour les femmes et proviennent de la base de données Community Statistics on Income and Living Conditions (EU-SILC) pour l'année 2006 et couvrent 24 pays. Comme pour les mères, l'échantillon a été sélectionné selon trois critères: l'âge, le statut de cohabitant et de père. Nous avons donc sélectionné les hommes en âge d'avoir des enfants, d'avoir achevé leurs études et susceptibles d'être économiquement actifs: l'échantillon reprend les hommes vivant en couple âgés de 25 à 49 ans.

Un homme est considéré comme non-père si le ménage ne compte pas d'enfant âgé de moins de 15 ans. La catégorie des non-pères inclut trois sous-groupes: les pères dont le plus jeune enfant a plus de 14 ans et vit toujours à la maison, les pères dont l'enfant/les enfants a/ont quitté le ménage et finalement, les hommes qui n'ont pas d'enfant

Le nombre d'heures de travail des hommes¹⁸ est expliqué par les caractéristiques individuelles suivantes:

- **l'âge:** les personnes âgées entre 30 et 49 ans sont plus susceptibles de travailler un nombre d'heures élevé (Kodz et al., 2003). En outre, ces variables peuvent avoir un effet négatif sur les classes d'âges extrêmes dans la mesure où le travail à temps partiel masculin touche davantage les jeunes et les personnes en fin de vie active (Aliaga et Romans, 2006). Intégrer ces variables permet donc de tenir compte de la relation non-

¹⁷ Le modèle estimé est un modèle de moindres carrés ordinaires.

¹⁸ Il s'agit du nombre d'heures de travail dans l'emploi principal par semaine pour les hommes qui sont employés.



linéaire qui existe entre l'âge de l'homme et le nombre d'heures de travail. Cependant, on ne s'attend pas à un effet élevé de ces variables car l'échantillon retenu concerne les classes d'âges comprises entre 25 et 49 ans;

- **le pays de naissance:** cette information indique si la personne vit dans le pays où elle est née, si elle est née dans un autre pays membre de l'Union européenne, ou si elle est née dans un autre pays non-membre de l'Union européenne¹⁹;
- **le niveau d'éducation:** cette variable indique si l'homme a obtenu son diplôme primaire, secondaire ou supérieur. Un niveau d'éducation supérieur suppose un plus grand attachement au marché du travail et une moindre probabilité de travailler à temps partiel et à des horaires atypiques (La Valle et al., 2002). Par ailleurs, cette variable a un impact sur le type de profession exercée et donc indirectement sur le nombre d'heures de travail;
- **l'âge du plus jeune enfant:** il s'agit de trois variables indiquant respectivement si le plus jeune enfant est âgé entre 0-2 ans, 3-5 ans et 6-14 ans (la catégorie de référence étant lorsque le ménage ne compte pas d'enfant âgé de moins de 15 ans);
- **la profession:** il s'agit de 10 professions différentes (selon la nomenclature Isco-88com à 1 digit ²⁰). Cette information a généralement un pouvoir explicatif élevé quant au nombre d'heures de travail. En général, les cadres et les dirigeants ainsi que les conducteurs de machines et les ouvriers de l'assemblage travaillent un nombre d'heures par semaine supérieur aux employés d'autres professions (Hogarth et al., 2001; La Valle et al., 2002);
- **le statut d'indépendant:** le nombre d'heures prestées par les travailleurs indépendants est plus élevé que celui presté par les employés (Curran et Barrows, 1989; Bell et La Valle, 2003; Parker et Ajayi-Obe, 2005)²¹;
- **le salaire horaire brut:** le salaire²² peut avoir deux effets opposés (effet de revenu ou de substitution) sur le nombre d'heures de travail puisqu'une augmentation de salaire peut diminuer l'offre de travail ou l'augmenter. Selon Weston et al. (2004), les pères ayant les salaires les plus élevés sont également ceux qui travaillent le plus;
- **le nombre d'heures de travail de la conjointe:** On peut se poser la question de l'effet de cette variable sur le nombre d'heures de travail des hommes, Weston et al. (2004) n'ont pas trouvé d'effet significatif du statut d'emploi de la femme sur le nombre d'heures de travail de l'homme. Inclure cette variable dans l'équation pourrait entraîner un problème d'endogénéité qui n'a cependant pas été identifié par les autres auteurs (Kaufman et Uhlenberg, 2000; Dermott, 2001; Weston et al., 2004). On fait donc l'hypothèse que cette variable est exogène;
- **la capacité financière à terminer le mois:** cette information indique si le ménage considère avoir des difficultés à terminer financièrement le mois;
- **le statut de propriétaire:** il s'agit d'une variable indiquant si le ménage est propriétaire du bien dans lequel il réside;
- et finalement, **le fait d'habiter dans une zone urbaine:** l'information relative aux régions n'étant pas disponible pour tous les pays, une variable indiquant si la personne réside dans une région urbaine a été intégrée afin de pouvoir tenir compte des

¹⁹ Les deux dernières variables ne sont pas différenciées dans le cas de l'Allemagne, de l'Estonie, de la Lettonie et de la Slovaquie: la personne est née dans le pays de résidence ou dans un pays non membre de l'Union européenne.

²⁰ Voir Annexe 3 pour la description de la nomenclature Isco-88.

²¹ Cette information n'est pas disponible pour l'Espagne, la Grèce, l'Italie et le Portugal.

²² Dans certains pays, la mesure du salaire concerne le salaire déclaré pour la période actuelle et dans d'autres, il s'agit d'un salaire déclaré pour une période de référence (soit l'année précédant la date de l'entretien). Dans le premier groupe de pays, on retrouve les pays du sud de l'Europe (Espagne, Grèce, Italie, Portugal). Dans le second, on retrouve tous les autres pays à l'exception de la Lettonie pour laquelle seul le salaire net déclaré sur une période de référence est disponible.



différences géographiques de la demande de travail²³.

2.3.2 Résultats

Le tableau ci-dessous synthétise les résultats obtenus pour les estimations de l'effet d'un jeune enfant sur le nombre d'heures de travail des hommes employés (Tableau 4)²⁴.

Tableau 4: Effet de l'enfant sur le nombre d'heures de travail par semaine des hommes, 2006

	Effet significatif	Effet non-significatif
Enfant 0-2 ans	LU (+2h.), PT (+1h25), SL (+1h.) SE (-50 min.)	AT, BE, CY, CZ, DE, DK, EE, ES, FI, FR, GR, HU, IE, IT, LV, NL, NO, PL, SK, UK
Enfant 3-5 ans	PT (+2h05), FR (+1h25), ES (+1h14)	AT, BE, CY, CZ, DE, DK, EE, FI, GR, HU, IE, IT, LU, LV, NL, NO, PL, SE, SK, SL, UK
Enfant 6-14 ans	CY (+2h21), PT (+1h22), FR (+1h21), GR (-1h.), SE (-1h38)	AT, BE, CZ, DE, DK, EE, ES, FI, HU, IE, IT, LU, LV, NL, NO, PL, SK, SL, UK

Source : Estimations EU-SILC (2006)

La présence d'un enfant n'a pas d'impact significatif sur le nombre d'heures de travail des pères dans la majorité des pays et ce quel que soit l'âge du plus jeune enfant.

En ce qui concerne les pères dont le plus jeune enfant a entre 0 et 2 ans, ils travaillent significativement plus que les non-pères au Luxembourg, au Portugal et en Slovaquie et cet effet est compris entre 1 et 2 heures par semaine. A contrario, en Suède, les pères d'un très jeune enfant réduisent le nombre d'heures de travail d'un peu moins d'une heure en comparaison avec les non-pères.

Le fait d'avoir un enfant âgé entre 3 et 5 ans augmente significativement le nombre d'heures de travail au Portugal, en France et en Espagne.

L'impact de la présence d'un enfant âgé entre 6 et 14 ans est significatif pour un petit nombre de pays et son effet diffère selon le pays: à Chypre, au Portugal et en France, les pères travaillent plus que les non-pères tandis que l'effet inverse est observé en Grèce et en Suède.

Nous avons également contrôlé pour une série de variables indépendantes telles que la nationalité, l'éducation, l'occupation, etc.

Il en ressort que l'âge augmente significativement le nombre d'heures de travail des hommes à Chypre, en Irlande, en Pologne tandis qu'il diminue le temps de travail en République tchèque et au Royaume-Uni.

Les hommes nés dans un autre pays que le pays de résidence travaillent un nombre d'heures plus faible que les autres en France, Hongrie et au Luxembourg alors qu'en Pologne, l'effet opposé est trouvé.

Le niveau d'éducation a un impact significatif pour quelques pays tels que l'Autriche, la Belgique, la Chypre, la République tchèque, la Grèce, l'Irlande, le Luxembourg et le Portugal et cet effet est généralement supérieur dans le cas du niveau d'éducation le plus élevé.

L'occupation professionnelle a un pouvoir explicatif élevé: travailler plus est fréquent chez les membres de l'exécutif et des corps législatifs, les cadres supérieurs de l'administration

²³ Cette information n'est pas disponible pour les Pays-Bas et la Slovaquie.

²⁴ Le détail des résultats est disponible en annexe (Annexe 5).



publique, les dirigeants et cadres supérieurs d'entreprise ainsi que chez les conducteurs d'installation et de machines et ouvriers de l'assemblage et ce dans la majorité des pays.

Le nombre d'heures de travail des indépendants est significativement supérieur à celui des employés en Belgique, au Danemark, en Finlande, au Luxembourg, aux Pays-Bas, en Norvège, en Suède et en Slovaquie et la différence du nombre d'heures de travail est comprise entre 2 et près de 13 heures par semaine.

Le nombre d'heures de travail diminue avec le salaire dans tous les pays à l'exception des Pays-Bas, de la Suède et du Royaume-Uni où l'effet est non-significatif. La diminution est comprise entre 1 et plus de 9 heures par semaine selon le pays, ce qui semble indiquer un effet de revenus.

Le nombre d'heures de travail de la femme n'est significatif que dans un pays sur quatre: il diminue le nombre d'heures de travail de l'homme en République tchèque, en Allemagne, aux Pays-Bas et en Pologne et il l'augmente en Finlande et au Portugal mais ces effets sont négligeables dans la mesure où ils ne sont que de quelques minutes.

Le fait de se déclarer capable de terminer le mois financièrement a un impact significatif dans la moitié des pays et diminue le nombre d'heures de travail alors que le fait d'être propriétaire de son logement est significatif dans un petit nombre de pays et augmente le nombre d'heures de travail.

Finalement, le fait d'habiter dans une zone urbaine augmente significativement le nombre d'heures de travail en Hongrie, en Italie, en Lettonie et au Portugal.

Synthèse:

On peut distinguer trois groupes de pays en ce qui concerne les effets de la maternité sur l'emploi des femmes:

- un **premier groupe** dans lequel la pénalité est la plus élevée quel que soit l'âge de l'enfant et observée généralement en termes de temps partiel et d'inactivité dans lequel on retrouve l'Autriche, la République tchèque, l'Allemagne, les Pays-Bas et le Royaume-Uni;
- un **second groupe** dans lequel la maternité a un effet relativement faible sur le marché du travail, voire aucun effet, composé des pays suivants: la Belgique, la Chypre, le Danemark, l'Espagne, la Grèce, la Hongrie, l'Italie, la Norvège, le Portugal, la Suède et la Slovaquie;
- un **troisième groupe** caractérisé par des effets intermédiaires par rapport aux deux groupes précédents et, dans certains pays, ces effets dépendent fortement de la catégorie d'âge du plus jeune enfant comme c'est le cas en Estonie, en Finlande, en France, en Irlande, en Lettonie, au Luxembourg, en Pologne et en Slovaquie.

L'effet de la paternité augmente la probabilité d'être en emploi dans tous les pays européens mais son effet sur le nombre d'heures de travail est variable.

3 Lien entre parenté et ségrégation professionnelle

La ségrégation de genre se réfère au fait que les femmes et les hommes travaillent dans des secteurs et des occupations différentes. La ségrégation est totale lorsque toutes les professions sont occupées par un seul sexe. A l'inverse, la ségrégation est nulle lorsque les hommes et les femmes sont représentés de manière égale dans chaque profession.

Dans la pratique, la situation sur le marché du travail est généralement intermédiaire: un des deux sexes est présent de manière dominante dans une catégorie professionnelle donnée (De Meyer et al., 1999).

La ségrégation liée à la parenté traite du fait que les femmes/hommes auront tendance à occuper plus certains secteurs ou occupations lorsqu'ils ont des enfants.



On distingue deux formes de ségrégation:

- la ségrégation horizontale est relative à la concentration des femmes et des hommes dans certains secteurs d'activité ou dans certaines occupations.
- la ségrégation verticale est relative à la sous représentation des femmes dans les positions les plus élevées de la hiérarchie professionnelle, indépendamment du secteur d'activité concerné.

Dans la littérature, la ségrégation verticale fait référence à l'image du "plafond de verre" (glass ceiling) qui désigne "l'ensemble des obstacles visibles ou invisibles qui peuvent rendre compte d'une certaine rareté des femmes en position de pouvoir et de décision dans les organisations publiques, dans les entreprises, mais aussi dans les associations ou les syndicats" (Laufer et Fouquet, 2001).

Parallèlement à l'expression de "glass ceiling", le phénomène des barrières qui viendraient bloquer l'ascension des femmes est complété par le concept de "sticky floor", que l'on pourrait traduire par "plancher gluant". Ce dernier décrit les forces ayant tendance à maintenir les femmes aux niveaux les moins élevés de la hiérarchie.

Si les taux d'activité et d'emploi féminins et masculins ont tendance à se rapprocher en Europe, les niveaux de ségrégation restent élevés (Anker, 1998) et stables (England, 1981; Reskin et Hartmann, 1986; Jacobs, 1987; Hakim, 1994; Jonung, 1998). La segmentation professionnelle et sectorielle est une donnée constante du marché du travail dans tous les pays de l'OCDE (Rubery et Fagan, 1993; Anker, 1998; OCDE, 1998c). Certains auteurs anticipent même un maintien, voire une accentuation, de la segmentation professionnelle (Jonung, 1998).

La ségrégation de genre est d'autant plus forte lorsqu'il s'agit de parents: les mères se retrouvent davantage concentrées dans les secteurs/professions représentant une part élevée de l'emploi féminin. La concentration de femmes dans certains secteurs, et plus particulièrement des mères, a même tendance à s'accroître (Franco, 2007). Selon Anker (1998), la ségrégation horizontale est une caractéristique quasi immuable et universelle des systèmes socio-économiques contemporains. Elle explique une part non-négligeable des écarts salariaux de genre (Blau et Ferber, 1987).

L'objectif de cette section est de déterminer si les femmes et les hommes, les pères et les mères, exercent les mêmes métiers, aux mêmes niveaux hiérarchiques dans les mêmes secteurs d'activité. Il s'agira de mesurer la ségrégation de genre sur le marché du travail afin de voir dans quelle mesure les hommes et les femmes diffèrent dans les secteurs/professions qu'ils occupent mais surtout de voir dans quelle mesure la parenté engendre des réaffectations professionnelles.

3.1 Méthodologie

Il existe différentes méthodes pour mesurer la ségrégation, que ce soit sur base de statistiques descriptives ou sur base d'indices.

Dans un premier temps, nous analyserons la ségrégation en recourant aux statistiques descriptives qui permettent de calculer le rapport entre le pourcentage de femmes dans une profession/secteur et le pourcentage de femmes dans la population active afin de voir s'il y a sous représentation ou sur représentation de ces dernières dans chaque profession/secteur.

Ces méthodes peuvent être appliquées de la même manière pour mettre en évidence les



professions dominées par les hommes ou encore les différences entre les mères/pères et les non-mères/non-pères sur le marché du travail.

Dans un second temps, nous calculerons des indices de ségrégation qui sont, en général, les méthodes les plus utilisées pour mesurer la ségrégation. Nous appliquerons la méthode du "marginal matching" qui, selon Siltanen et al. (1995) est la méthode la plus efficace pour mesurer le niveau de ségrégation²⁵.

3.2 *Données*

Les données utilisées dans le cadre de ce chapitre proviennent des Enquêtes Forces de Travail (EFT) pour l'année 2005²⁶.

La sélection de l'échantillon a été effectuée sur base des mêmes critères que ceux retenus dans le cadre de l'analyse des effets de la parentalité sur la participation au marché du travail, à savoir l'âge des individus, leur participation au marché du travail²⁷, leur statut de cohabitation et leur statut de parent. L'échantillon est donc composé des femmes et des hommes en couple qui travaillent et ont entre 25 et 54 ans²⁸.

L'échantillon comprend les 15 pays suivants: l'Allemagne, l'Autriche, la Belgique, l'Espagne, l'Estonie, la Finlande, la France, la Grèce, la Hongrie, l'Italie, le Luxembourg, les Pays-Bas, le Portugal, le Royaume-Uni et finalement la Slovaquie²⁹.

3.3 *Résultats de l'analyse au niveau des secteurs d'activité*

3.3.1 Répartition des mères et des non-mères selon le secteur d'activité par pays

Nous avons réalisé une analyse de la répartition de l'emploi total des femmes sur 17 classes sectorielles (selon la nomenclature Nace Rev.1 à 1 digit³⁰) pour chaque pays et selon le statut de maternité.

Quel que soit le pays et le statut de maternité, les femmes se retrouvent davantage dans les divisions sectorielles composées³¹:

- de la santé (Nace N): ce secteur représente entre 10 et 35% de l'emploi total féminin sauf en Estonie, la part maximale étant observée aux Pays-Bas. Ce secteur est davantage présent au niveau de l'emploi féminin dans les pays du nord et du centre de l'Europe tandis qu'il est moins développé dans les pays du sud de l'Europe et chez les nouveaux entrants;
- de l'industrie manufacturière (Nace D): ce secteur représente entre 10 et 27% de l'emploi total féminin sauf au Luxembourg, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni, la part maximale étant observée en Slovaquie. D'une manière générale, ce secteur représente une part de l'emploi féminin plus importante dans les nouveaux entrants ainsi qu'en Italie et au Portugal ;

²⁵ Pour plus d'informations concernant la méthodologie du marginal matching, voir Annexe 6.

²⁶ Données du deuxième trimestre.

²⁷ Les travailleurs indépendants sont exclus de l'analyse.

²⁸ Dans le cadre de cette analyse, la limite d'âge supérieure est de 54 ans (contre 49 ans dans la section précédente) car on observe encore un nombre important de personnes ayant des enfants à cet âge, ceci étant lié à la banque de données utilisées qui dispose d'un nombre d'observations largement supérieur à celui de EU-SILC utilisée dans la section 2.

²⁹ La sélection de ces pays a été effectuée sur base des données disponibles pour 1995 et 2005.

³⁰ Voir l'Annexe 4 pour la description de la nomenclature Nace Rev. 1 à 1 digit.

³¹ Le détail des résultats est disponible en Annexe 7.



- de l'éducation (Nace M): ce secteur représente entre 10 à 19% de l'emploi total féminin sauf en Allemagne, la part maximale étant observée en Belgique, en Estonie, en Italie et au Royaume-Uni;
- du commerce (Nace G): ce secteur représente entre 10 à 19% de l'emploi total féminin sauf en Finlande, la part maximale étant observée en Autriche;
- de l'administration publique (Nace L): ce secteur emploie entre 5 à près de 15% de la main d'œuvre féminine, les pourcentages les plus élevés étant observés en Belgique et au Luxembourg.

A l'inverse, ceci étant vrai pour tous les pays, quel que soit le nombre d'enfants, les femmes sont systématiquement moins occupées dans les secteurs:

- de l'agriculture (Nace A);
- de la pêche (Nace B);
- des industries extractives (Nace C);
- de la production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau (Nace E);
- de la construction (Nace F);
- des organismes extraterritoriaux (Nace Q).

Ces secteurs représentent entre 0 et 2% de l'emploi féminin, à l'exception de l'agriculture qui est davantage présente dans les pays du sud de l'Europe et dans les nouveaux entrants.

D'une manière générale, les femmes occupent davantage un emploi dans le secteur de l'éducation (Nace M) lorsqu'elles ont un enfant: on trouve jusqu'à 4% supplémentaires de mères dans ce secteur en comparaison avec les non-mères (ce pourcentage étant celui de l'Estonie). Ceci n'est toutefois pas le cas en Autriche, en Allemagne et Slovaquie où on n'observe pas de différence entre la part des mères et des non-mères travaillant dans ce secteur. Il faut toutefois souligner le cas atypique de l'Autriche où, quel que soit le secteur, la présence d'un enfant ne semble pas avoir d'impact quant à la répartition sectorielle, puisque l'on ne relève aucun écart de plus de 1% entre les mères et les non-mères dans aucune catégorie d'activité. En Hongrie, en Italie, au Luxembourg et au Portugal, les non-mères sont plus souvent occupées que les mères dans ce secteur, la différence allant jusqu'à 1.9%.

En Belgique, en Allemagne, en Estonie, en Grèce, en Hongrie, en Italie, en Slovaquie et au Royaume-Uni, les mères travaillent également plus que les non-mères dans le secteur de la santé (Nace N). Ceci étant particulièrement vrai en Belgique où l'écart de maternité vaut 3.6%. Inversement, les mères portugaises occupent moins un emploi dans la santé que les non-mères, la différence étant de 1.6%.

En France, en Grèce, en Hongrie et au Portugal, les mères sont proportionnellement plus présentes dans le secteur du commerce (Nace G) que les non-mères, la différence la plus importante s'élevant à 3.7% dans le cas portugais. A contrario, les mères estoniennes sont moins représentées dans ce secteur par rapport aux non-mères.

Le secteur de l'administration publique (Nace L) occupe proportionnellement moins de mères que de non-mères en Belgique, en Allemagne, en Estonie, en Finlande, au Luxembourg et au Portugal, le plus grand écart étant observé dans l'administration publique belge où il s'élève à plus de 4%.

En Belgique, en Finlande et en France, le secteur des transports (Nace I) représente une part plus faible de l'emploi des femmes lorsqu'elles ont des enfants.

En ce qui concerne le secteur de l'industrie manufacturière, deux effets opposés sont observés: dans certains pays, les mères y travaillent plus que les non-mères (c'est le cas de l'Estonie et du Portugal) alors que dans d'autres, on observe le phénomène inverse (comme en Allemagne, en Espagne, en Grèce, en Italie, au Luxembourg et au Royaume-Uni).



Il semble donc que l'emploi des femmes et des mères est plus concentré dans les secteurs reprenant les activités "traditionnellement considérées comme féminines" et qui sont un prolongement des tâches effectuées dans la sphère domestique tels que les métiers liés à l'enseignement, à l'action sociale, etc.

En effet, le pourcentage de mères et de non-mères est élevé dans le secteur de l'enseignement (Nace M) ainsi que dans le secteur de la santé et l'action sociale (Nace N), où les femmes effectuent les activités relatives aux soins hospitaliers, aux services sociaux (soins aux handicapés, aux orphelins, aux enfants à problème, aux personnes dans les maisons de repos, etc.) et aux services vétérinaires. En général, les femmes seront plus présentes dans les secteurs de la santé et de l'éducation lorsqu'elles ont des enfants.

En ce qui concerne le secteur de l'enseignement, ceci peut entre autre s'expliquer par la décision contrainte des femmes de se rabattre sur ce secteur du fait des facilités qu'il peut offrir. En effet, les métiers d'instituteurs et de professeurs permettent une relativement plus grande disponibilité au niveau des horaires pour aller chercher les enfants à la crèche ou à l'école, s'en occuper, etc. et ces métiers accordent également des congés qui correspondent aux congés scolaires, ce qui évite les problèmes qui peuvent se poser au niveau de la garde des enfants lorsque les systèmes d'accueils ferment pendant ces périodes³². La plus grande proportion de femmes dans l'enseignement pourrait également s'expliquer par le fait que les hommes délaissent ce secteur en raison de salaires moins attractifs que dans d'autres secteurs. En effet, dès qu'il s'agit d'emplois dans les niveaux d'enseignement supérieur et d'emplois attachés à un plus grand niveau de responsabilité (et par conséquent, à un niveau salarial supérieur), on retrouve proportionnellement plus d'hommes. De Henau et Meulders (2003) ont montré qu'il y avait un déséquilibre entre les sexes dans les différents échelons de la carrière académique et que la parité aux échelons supérieurs était loin d'être atteinte dans la mesure où les promotions au grade de professeur ordinaire jouent en défaveur des femmes.

En ce qui concerne le secteur de la santé et l'action sociale, il est plus difficile de penser que les femmes s'investissent dans ce secteur en raison de la nécessité de conciliation de vie familiale et professionnelle dans la mesure où ce secteur est associé à des horaires moins habituels, impliquant du travail de nuit et durant les weekends (Kümmerling et Lehndorff, 2007).

D'autres emplois sont également fortement féminisés mais dans une moindre mesure tels que les métiers de la vente, de l'hôtellerie et de la restauration qui se déclinent d'ailleurs très souvent au féminin (vendeuses, caissières, serveuses). Selon l'OCDE (1998c), dans plus de la moitié des professions recensées, les hommes et les femmes représentent chacun au moins 80% des effectifs dans leur emploi, faisant de la sorte apparaître des professions dites "traditionnellement masculines" ou "traditionnellement féminines".

Les femmes sont plus représentées que les hommes et concentrées dans quelques secteurs dont certains relativement précaires dans la mesure où les personnes y travaillant sont plus souvent employées sous contrat à durée déterminée et travaillent le soir, la nuit et/ou les weekends. C'est le cas du secteur de l'horeca où une personne sur cinq y travaille la nuit et/ou les weekends et une personne sur 10 la nuit. C'est également le cas du secteur de la santé et de l'action sociale où environ une personne sur 10 preste des heures différentes de celles prestées aux heures habituelles. En outre, le secteur de l'horeca est un des secteurs où une part élevée du personnel travaille en contrat à durée déterminée puisque près de 20% des employés sont

³² Ceci est sans doute moins vrai lorsqu'il s'agit des professeurs de l'enseignement post-secondaire car ils travaillent à des horaires qui peuvent être moins flexibles et moins compatibles avec les responsabilités familiales.



sous contrats temporaires³³. Dans le secteur de la santé, cela concerne un travailleur sur dix³⁴. Au vu de ces différents résultats, il est difficile de parler de choix des femmes pour articuler vie professionnelle et familiale.

Il aurait été intéressant d'approfondir l'analyse en étudiant les divisions sectorielles à une nomenclature à deux chiffres (Nace Rev.1 – 2 digits) afin d'avoir une répartition plus précise de la représentation féminine selon les secteurs et un examen plus détaillé de l'impact de la maternité sur celle-ci mais ceci n'a pas été possible car nous ne disposons que de la répartition par secteur à un chiffre dans les données issues des Enquêtes Forces de Travail³⁵. Par ailleurs, une étude réalisée sur base d'une ventilation plus fine comprend également le risque de chiffres moins fiables dans la mesure où il s'agit de statistiques basées sur un échantillon.

3.3.2 Répartition des pères et des non-pères selon le secteur d'activités par pays

Tout comme cela a été fait pour les femmes, nous réalisons une analyse de la répartition de l'emploi total des hommes sur 17 classes sectorielles (selon la nomenclature Nace Rev.1 à 1 digit³⁶) pour chaque pays et selon le statut de paternité.

Quel que soit le pays et le statut de paternité, les hommes se retrouvent surtout dans les divisions sectorielles composées³⁷ :

- de l'industrie manufacturière (Nace D): ce secteur représente entre 10 et 39% de l'emploi total masculin, la part maximale étant observée en Slovaquie;
- de la construction (Nace E): ce secteur représente entre 10 à 22% de la main d'œuvre masculine sauf en Belgique, en Finlande et au Royaume-Uni, le pourcentage le plus élevé étant observé au Portugal;
- du commerce (Nace G): ce secteur représente entre 10 à 14% de l'emploi total masculin sauf en Belgique, en Hongrie, en Italie, au Luxembourg et en Slovaquie. Ce secteur occupe proportionnellement plus d'hommes au Portugal;
- de l'administration publique (Nace L); ce secteur emploie entre 5 à plus de 15% d'hommes, les plus hauts pourcentages étant observés en Belgique, Grèce, au Luxembourg et au Portugal.

Les secteurs de l'industrie manufacturière, du commerce et de l'administration publique représentent une part importante de la main d'œuvre lorsqu'on analyse la répartition sectorielle des hommes.

A l'inverse, ceci étant vrai pour tous les pays et que l'homme soit père ou non, les hommes sont systématiquement moins occupés dans les secteurs:

- de la pêche (Nace B);
- des industries extractives (Nace C);
- de la production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau (Nace F);

³³ Une personne est considérée comme travaillant la nuit si ses heures sont les heures habituelles de sommeil et une personne est considérée comme travaillant le soir si ses heures sont différentes des heures habituelles de journée et correspondent aux heures avant les heures de sommeil.

³⁴ Il aurait été intéressant d'étendre l'analyse aux salaires moyens par secteur d'activité pour voir si les femmes (mères/non-mères) sont également sur-représentées dans les secteurs à plus faibles rémunérations. Cela n'a toutefois pas pu être réalisé car nous ne disposons pas des données concernant le revenu dans les Enquêtes Forces de Travail.

³⁵ Si les données existent en ce qui concerne le Nace Rev1. 2 digits au niveau des EFT, elles ne sont toutefois pas diffusées dans les banques de données anonymisées.

³⁶ Voir l'Annexe 4 pour la description de la nomenclature Nace Rev. 1 à 1 digit.

³⁷ Le détail des résultats est disponible en Annexe 8.



- des services domestiques (Nace P);
- des organismes extraterritoriaux (Nace Q).

Ces secteurs occupent entre 0 et 2% de la main d'œuvre masculine. Ces secteurs sont des secteurs qui représentent une plus faible part de l'emploi total dans l'économie, ceci étant d'autant plus vrai pour les secteurs primaires.

Ici également, on retrouve certains secteurs où la part de l'emploi féminin était faible tels que la pêche, l'industrie extractive, etc. Ceci n'est toutefois pas le cas du secteur des services domestiques.

La plupart des hommes occupent davantage un emploi dans le secteur de la construction (Nace F) lorsqu'ils ont des enfants puisque le pourcentage de pères dans cette catégorie sectorielle est supérieur de 1 à 4.8% par rapport aux non-pères. Ceci n'est toutefois pas le cas en Belgique, en Grèce, en Italie, aux Pays-Bas, en Slovénie et au Royaume-Uni.

En ce qui concerne le secteur du commerce (Nace G), celui-ci représente une plus forte part dans l'emploi des hommes avec enfants en Belgique, en Estonie, en France, en Grèce, en Italie et au Portugal, où l'écart le plus élevé vaut 6.6% en comparaison avec les non-pères.

En Belgique, en Estonie, en Finlande, en France et en Italie, les pères sont plus souvent occupés que les non-pères dans le secteur de l'immobilier (Nace K), la différence allant jusque 2.1%.

Le secteur de l'administration publique (Nace L) occupe proportionnellement plus de pères que de non-pères en Grèce, en Hongrie, en Italie et aux Pays-Bas, le plus grand écart étant observé dans l'administration publique hongroise où il s'élève à plus de 2%. Le phénomène inverse est observé chez les hommes belges, estoniens, français, luxembourgeois et portugais, où les pères travaillent moins dans ce secteur que les non-pères.

La présence d'enfant a pour effet de réduire la proportion d'hommes dans le secteur des transports (Nace I) en Belgique, en Estonie, en Grèce, en Italie et au Luxembourg. L'impact de la paternité est le plus élevé en Estonie où il s'élève à 9%.

Les pères travaillent également moins que les non-pères dans l'industrie manufacturière (Nace D) en Espagne, en Finlande, en Hongrie, en Italie, au Luxembourg, aux Pays-Bas et en Slovénie.

3.3.3 Indice de ségrégation horizontale

L'indice de marginal matching est calculé dans deux optiques: mettre en évidence les écarts de genre et les écarts de parenté pour les secteurs d'activité (Nace 1 digit). Il est calculé pour trois populations différentes âgées de 25 à 54 ans: l'ensemble des hommes et des femmes, les pères et les mères et les non-pères et les non-mères (Tableau 5)



Tableau 5: Indices de Marginal matching de genre et de parenté, secteurs d'activité, 2005

INDICES DE GENRE								INDICE DE PARENTE			
Toute la population		Non-pères et Non-mères		Pères et Mères		Variation	Mères et Non-mères		Pères et Non-pères		
25-54 ans		25-54 ans		25-54 ans		Parenté	25-54 ans		25-54 ans		
MM	Rang	MM	Rang	MM	Rang		MM	Rang	MM	Rang	
AT	36.85	13	37.67	14	35.95	11	-4.78%	2.91	2	3.60	4
BE	35.91	12	35.23	11	37.17	13	5.23%	7.70	12	8.78	12
DE	33.15	4	32.07	3	34.60	6	7.31%	4.23	5	3.49	3
EE	33.53	5	33.31	6	33.66	4	1.03%	11.10	15	15.78	15
ES	35.42	11	36.07	12	34.90	8	-3.33%	3.43	3	3.86	5
FI	33.72	7	34.75	10	35.48	9	2.05%	6.37	10	9.40	14
FR	30.85	2	29.41	1	32.10	2	8.39%	5.04	9	5.12	9
GR	40.26	15	41.60	15	39.35	15	-5.73%	10.87	14	4.08	6
HU	32.71	3	32.30	4	33.29	3	2.95%	3.79	4	5.51	10
IT	34.50	9	34.27	8	34.67	7	1.16%	4.26	6	4.83	8
LU	33.57	6	33.33	7	33.69	5	1.08%	7.59	11	9.22	13
NL	38.22	14	37.21	13	39.00	14	4.61%	2.84	1	3.42	2
PT	35.31	10	34.51	9	35.60	10	3.07%	8.15	13	8.12	11
SL	30.50	1	30.47	2	29.97	1	-1.68%	4.80	8	4.30	7
UK	34.38	8	32.60	5	36.14	12	9.79%	4.56	7	2.57	1

Source: Enquêtes Forces de Travail (2005), EUROSTAT, calculs propres

Plus l'indice est proche de zéro, plus le degré de ségrégation est faible et inversement, plus l'indice de ségrégation est proche de 100, plus le niveau de ségrégation est élevé.

Au niveau de la population totale (âgée entre 25 et 54 ans, voir 1^{ère} et 2^{ème} colonnes), la ségrégation est comprise entre 30% et plus de 40% selon le pays, c'est-à-dire que pour obtenir une répartition uniforme des travailleurs sur l'ensemble des secteurs, il faut au moins réaffecter un tiers d'entre eux.

La ségrégation est la plus faible (par ordre croissant) en Slovaquie, en France, en Hongrie, en Allemagne et en Estonie tandis qu'elle est la plus élevée (par ordre décroissant) en Grèce, aux Pays-Bas, en Autriche, en Belgique, en Espagne et au Portugal.

Lorsqu'on fait la distinction entre la population de parents et la population de non-parents, la ségrégation horizontale entre les hommes et les femmes est plus marquée lorsqu'ils ont des enfants dans tous les pays à l'exception de l'Estonie, l'Espagne, la Finlande, le Portugal et la Slovaquie (voir 7^{ème} colonne).

En comparant les rangs des pays en fonction du statut de parents (voir 4^{ème} et 6^{ème} colonnes), il n'y a pas de grands changements hormis pour le Royaume-Uni dont le classement passe du rang 5 au rang 12, indiquant une plus forte ségrégation de genre parmi les parents en comparaison aux non-parents.

Au niveau de la ségrégation liée à la maternité (voir 8^{ème} colonne), les valeurs des indices sont plus faibles que celles des indices de genre, ce qui indique que la ségrégation sectorielle opère premièrement en fonction du sexe (les femmes étant davantage concentrées dans certains secteurs que les hommes) et deuxièmement en fonction du statut de maternité (les mères étant plus touchées par ce phénomène que les non-mères). La ségrégation de maternité est la plus faible (par ordre croissant) aux Pays-Bas, en Autriche, en Espagne, en Hongrie et en Allemagne, et la plus élevée (par ordre décroissant) en Estonie, en Grèce, au Portugal, en Belgique, au Luxembourg et en Finlande.

En termes de ségrégation entre les pères et les non-pères (voir 10^{ème} colonne), on retrouve en général le même classement de pays que pour la ségrégation liée à la maternité. Les niveaux de ségrégation sont néanmoins plus élevés que pour la population féminine dans la moitié des pays, indiquant une ségrégation plus forte chez les pères que les mères. Ceci peut s'expliquer par le fait que la ségrégation est déjà élevée chez les femmes et la présence d'enfants influence



proportionnellement moins le degré de ségrégation en comparaison avec les hommes où le niveau de ségrégation est initialement faible.

3.4 *Résultats de l'analyse au niveau des professions*

3.4.1 Répartition des mères et des non-mères selon la profession par pays

La situation des femmes, et plus particulièrement des mères, sur le marché du travail différant d'un pays à un autre, nous réalisons une analyse de la répartition de l'emploi total des femmes sur 27 catégories professionnelles (selon la nomenclature Isco-88com à 2 digits ³⁸) pour chaque pays et selon le statut de maternité.

Dans tous les pays, l'emploi des femmes se répartit davantage dans les catégories professionnelles suivantes, et ce quel que soit leur statut de maternité³⁹ :

- employés de bureau (Isco 41): cette profession représente entre 10 à près de 25% de l'emploi total féminin sauf en Estonie et en Finlande, la part maximale étant observée en Belgique et au Royaume-Uni. On retrouve dans cette catégorie d'occupations les secrétaires, les dactylographes, les employés de bibliothèque, etc.;
- employés non qualifiés des services et de la vente (Isco 91): ce secteur représente entre 10 à 20% de l'emploi total féminin, le maximum étant observé au Luxembourg et au Portugal. En Allemagne, en Estonie, en Finlande, aux Pays-Bas, en Slovénie et au Royaume-Uni, cette part est inférieure à 10%. On retrouve notamment dans cette catégorie les vendeurs ambulants et assimilés ainsi que les aides de ménage et autres aides, nettoyeurs et blanchisseurs;
- personnel de services directs aux particuliers et des services de protection et de sécurité (Isco 51): ce groupe représente entre 10 à 20% de l'emploi total féminin sauf au Luxembourg et en Slovénie, la part maximale étant observée en Finlande. Les métiers tels que les agents d'accueil de voyage et stewards, les gardiennes d'enfants, les aides-soignants en institution et à domicile, les coiffeurs, spécialistes des soins de beauté et assimilés, etc. appartiennent à cette catégorie professionnelle;
- spécialistes de l'enseignement (Isco 23): ce groupe emploie entre 10 à 15% de la main d'œuvre féminine, le plus haut pourcentage étant observé en Grèce et en Estonie. Ce pourcentage vaut moins de 10% en Autriche, en Allemagne, en Italie, au Portugal et en Slovénie. Dans cette catégorie occupationnelle, on retrouve les professeurs d'université et d'établissements d'enseignement supérieur, professeurs de l'enseignement secondaire, instituteurs de l'enseignement primaire et de maternelle et les enseignants spécialisés dans l'éducation des handicapés;
- autres professions intermédiaires (Isco 34): cette catégorie représente entre 10 à plus de 15% de l'emploi des femmes sauf en Belgique, en Grèce, au Portugal et au Royaume-Uni. Ceci est particulièrement vrai pour l'Allemagne et dans une moindre mesure la France et le Luxembourg. Ce groupe de professions comprend entre autres les agents de voyage et d'assurances, les secrétaires d'administration et professions intermédiaires assimilées de la gestion administrative, professions intermédiaires du travail social, etc. ;
- modèles, vendeurs et démonstrateurs (Isco 52): ce groupe compte pour 5 à plus de 10% dans l'emploi féminin total, les parts les plus élevées étant observées en Grèce et

³⁸ Voir l'Annexe 3 pour la description de la nomenclature Isco-88 à 2 digits.

³⁹ Le détail des résultats est disponible en Annexe 9.



en Hongrie. Il s'agit ici des mannequins et autres modèles et des vendeurs et démonstrateurs en magasin.

A l'inverse, ceci étant vrai pour tous les pays et quel que soit le nombre d'enfants, les femmes sont systématiquement moins occupées dans les professions:

- des forces armées (Isco 1);
- des membres de l'exécutif et des corps législatifs et cadres supérieurs de l'administration publique (Isco 11);
- des directeurs de sociétés (Isco 12) sauf en Belgique, en Finlande, en France, au Royaume-Uni et dans les nouveaux entrants;
- des dirigeants et gérants de petites entreprises (Isco 13);
- des spécialistes des sciences physiques, mathématiques et techniques (Isco 21) et dans une moindre mesure en Finlande;
- spécialistes des sciences de la vie et de la santé (Isco 22) sauf en Belgique et en Espagne et dans une moindre mesure aux Pays-Bas;
- artisans et ouvriers (Isco 71, Isco 72, Isco 73 et Isco 74) à l'exception de la profession relative aux autres artisans et ouvriers de type artisanal que l'on retrouve davantage dans les nouveaux entrants et dans les pays du sud de l'Europe;
- conducteurs d'installations et de matériels fixes et assimilés (Isco 81) et conducteurs de véhicules et engins lourds de levage et de manœuvre (Isco 83).

Les femmes occupent davantage un emploi dans l'enseignement (Isco 23) lorsqu'elles ont un enfant puisque l'on retrouve jusqu'à 7% supplémentaire de mères dans cette profession en comparaison avec les non-mères en Belgique, en Estonie, en Finlande, en Grèce et en Hongrie (la différence la plus élevée entre les mères et les non-mères étant celle de l'Estonie). Ceci n'est toutefois pas le cas au Luxembourg, au Portugal et au Royaume-Uni où l'effet inverse est observé: les non-mères représentent jusqu'à près de 2% supérieur aux mères.

Les mères sont plus présentes dans les professions intermédiaires de la vie et de la santé (Isco 32) que les non-mères en Autriche, en Finlande, en Grèce, en Italie, aux Pays-Bas et en Slovaquie. L'écart de maternité varie de 1.2 à 3.4 points de pourcentage, la valeur la plus élevée étant observée en Grèce.

En Allemagne, en Grèce, en Hongrie, au Portugal et au Royaume-Uni, les mères sont plus souvent occupées que les non-mères dans la profession relative aux modèles, vendeurs et démonstrateurs (Isco 52), l'écart le plus important étant de 3.3% et observé en Hongrie. En Italie et au Luxembourg, on retrouve cependant plus de non-mères dans cette profession.

Finalement, les femmes ayant des enfants sont proportionnellement plus employées en tant que personnel des services directs aux particuliers et des services de protection et de sécurité (Isco 51) que les non-mères en Allemagne, en Estonie, en France, au Luxembourg, au Portugal, en Slovaquie et au Royaume-Uni, la différence s'élevant jusqu'à près de 2% en France et au Luxembourg. En Grèce, les mères sont moins présentes que les non-mères dans cette profession.

La présence d'enfant se traduit par une plus faible proportion de mères travaillant dans les professions intermédiaires (Isco 34) en comparaison avec les non-mères et ce en Autriche, en Allemagne, en Estonie, en Espagne, en Hongrie, au Luxembourg, au Portugal, en Slovaquie et au Royaume-Uni. L'écart le plus élevé est de 3.4 points de pourcentage et est observé en Allemagne.

Les mères sont également moins souvent occupées en tant qu'employées de bureau (Isco 41) en Belgique, en Allemagne, en Finlande, en Grèce, en Hongrie, en Italie, au Luxembourg et



en Slovénie; la différence étant au maximum de 3.2% comme c'est le cas en Slovénie.

Les spécialistes des professions intellectuelles et scientifiques (Isco 24) comptent davantage de femmes sans enfants en Autriche, en Estonie, en Hongrie, au Pays-Bas, au Portugal et au Royaume-Uni et ceci est particulièrement vrai pour l'Estonie où l'emploi des non-mères est supérieur de 2.4% à celui des mères.

Finalement, les femmes finlandaises, françaises et hongroises travaillent moins en tant qu'employées non qualifiées des services et de la vente (Isco 91) lorsqu'elles ont des enfants en comparaison avec les non-mères. L'écart de maternité est le plus élevé en Finlande où il s'élève à plus de 4%.

A contrario, les mères travaillent plus dans cette profession en Allemagne, Espagne et au Luxembourg, l'écart allant jusqu'à 3.8% au Luxembourg.

Il est également intéressant de noter que les femmes sont très peu présentes dans les postes à forte responsabilité comme les membres de l'exécutif et des corps législatifs et cadres supérieurs de l'administration publique (Isco 11), des dirigeants et gérants de petites entreprises (Isco 13) et dans une moindre mesure des directeurs de société (Isco 12). Par ailleurs, la proportion de mères occupant un de ces postes est systématiquement plus faible que celles des non-mères à l'exception de la Belgique et du Luxembourg.

Pour conclure, les femmes occupent davantage les professions à image "féminine" tels que les métiers de l'enseignement, de services directs aux particuliers, de ventes, etc. Certaines de ces professions sont caractérisées par des conditions d'emploi plus difficiles dans la mesure où elles impliquent de travailler à des horaires atypiques et/ou à temps partiel et le personnel y est plus souvent occupés sous contrat à durée déterminée. Les professions relatives aux employés non qualifiés des services et de la vente (Isco 91), au personnel de services directs aux particuliers et des services de protection et de sécurité (Isco 51) et aux spécialistes de l'enseignement (Isco 23), soit les professions qui représentent une part élevée de l'emploi féminin, sont celles où l'on retrouve un pourcentage élevé de personnes travaillant pour une durée temporaire. Le travail irrégulier concerne le personnel de services directs aux particuliers et des services de protection et de sécurité puisqu'une personne sur cinq travaille le soir ou le weekend dans ce secteur.

Par ailleurs, les femmes sont très peu présentes dans les postes à forte responsabilité et ceci est d'autant plus vrai lorsqu'elles ont des enfants.

3.4.2 Répartition des pères et des non-pères selon la profession par pays

Nous réalisons la même analyse de la répartition de l'emploi total sur les 27 catégories professionnelles (selon la nomenclature Isco-88com à 2 digits⁴⁰) pour chaque pays et selon le statut de paternité.

Dans tous les pays, l'emploi des hommes se répartit davantage dans les catégories professionnelles suivantes, et ce quel que soit leur statut de paternité⁴¹ :

- artisans et ouvriers des métiers de l'extraction et du bâtiment (Isco 71): cette profession représente entre 10 à 15% de l'emploi total masculin en Autriche, en Allemagne, en Espagne, en Estonie, en Grèce, en Hongrie et au Portugal. Ceci est particulièrement vrai pour les hommes hongrois, grecs et portugais. On les retrouve également en grand nombre dans cette profession en Belgique, en Finlande, en France,

⁴⁰Voir l'Annexe 5 pour la description de la nomenclature Isco-88 à 2 digits.

⁴¹ Le détail des résultats est disponible en Annexe 10.



en Italie, au Luxembourg, aux Pays-Bas, en Slovénie et au Royaume-Uni mais dans une moindre mesure car cette catégorielle occupationnelle représente entre 5 à 10% de la main d'œuvre masculine. On retrouve dans cette profession les mineurs, les tailleurs de pierre, les maçons, les ouvriers du bâtiment, les plombiers, etc. ;

- artisans et ouvriers des métiers de la métallurgie, de la construction mécaniques assimilés (Isco 72): ils sont entre 10 à 15% d'hommes à travailler dans ces métiers en Allemagne, en Estonie, en Finlande, en Hongrie (où le maximum est observé) et en Slovénie tandis qu'ils représentent 5 à 10% de la main d'œuvre masculine en Autriche, en Belgique, en Espagne, en France, en Grèce, en Italie, au Luxembourg, aux Pays-Bas, au Portugal et au Royaume-Uni. On retrouve notamment dans cette catégorie les mouleurs, les forgerons, les mécaniciens et ajusteurs de machines et d'appareils électriques et électroniques, etc.;
- conducteurs de véhicules et d'engins lourds de levage et de manœuvre (Isco 83): cette profession représente entre 10 et 15% en Estonie et en Hongrie tandis qu'elle représente entre 5 et 10% dans tous les autres pays. Cette catégorie reprend les conducteurs de bus et de tramways, de taxis, de trains, de grues, etc.;
- employés de bureau (Isco 41): ce groupe représente entre 10 à 15% de l'emploi total masculin en Belgique, en Grèce et au Luxembourg, la part maximale étant observée dans ce dernier pays. En Autriche, en Allemagne, en France, en Italie, aux Pays-Bas, au Portugal et en Slovénie, cette catégorie professionnelle représente entre 5 à 10% de la main d'œuvre masculine. Les métiers tels que les employés des services comptables et financiers, les employés d'approvisionnement, d'ordonnancement et des transports, etc. appartiennent à cette profession;
- autres professions intermédiaires (Isco 34): cette catégorie représente entre 10 à plus de 15% de l'emploi des hommes au Luxembourg et aux Pays-Bas et entre 5 à 10% en Autriche, en Allemagne, en Espagne, en Finlande, en France, en Italie, en Slovénie et au Royaume-Uni. Ce groupe de professions comprend entre autres les agents de voyage et d'assurances, les agents commerciaux et courtiers et professions intermédiaires assimilées de la gestion administrative, etc. ;
- directeurs de société (Isco 12): les hommes sont en plus grande proportion en Estonie et au Royaume-Uni où près d'un homme sur cinq occupe cette position. En Belgique, en Finlande et aux Pays-Bas, ils sont entre 5 à 10% à exercer ce métier;
- professions intermédiaires des sciences physiques et techniques (Isco 31): ce groupe emploie entre 5 à 10% de la main d'œuvre masculine en Autriche, en Belgique, en Allemagne, en Finlande, en France, en Italie, aux Pays-Bas et en Slovénie, le plus haut pourcentage étant observé en Italie et en Slovénie. Dans cette catégorie occupationnelle, on retrouve les techniciens des sciences physiques et techniques, opérateurs de matériels informatiques, les techniciens des moyens de transport maritime et aérien, etc.;
- spécialistes des sciences physiques, mathématiques et techniques (Isco 21): en Belgique, en Allemagne, en Finlande, au Luxembourg, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni, cette profession emploie environ 10% des hommes que ceux-ci soient mathématiciens, chimistes, physiciens, météorologues, ingénieurs civils, architectes, etc.;
- manœuvres des mines, du bâtiment et des travaux publics, des industries manufacturières et des transports (Isco 93): 5 à 10% des hommes autrichiens, belges, espagnols et anglais travaillent dans cette profession.



Les hommes occupent davantage un emploi en tant que directeurs de société (Isco 12) lorsqu'ils ont un enfant puisque l'on retrouve jusqu'à 6.6% supplémentaire de pères dans cette profession en comparaison avec les non-pères en Belgique, en Allemagne, en Estonie, en Espagne, en Finlande, en France, au Luxembourg, aux Pays-Bas et en Slovénie (la différence la plus élevée entre les pères et les non-pères étant observée en France).

Les pères sont plus présents dans les métiers d'artisans et ouvriers des métiers de l'extraction et du bâtiment (Isco 71) que les non-mères en Autriche, en Espagne, en France, au Luxembourg et au Portugal. L'écart de maternité varie de 1.3 à 7 points de pourcentage, la valeur la plus élevée étant observée en France.

En Estonie, en Espagne, en France, en Grèce, en Hongrie, en Slovénie et au Royaume-Uni, les pères sont plus souvent occupés que les non-pères dans la profession relatives aux conducteurs de véhicules et d'engins lourds de levage et de manœuvre (Isco 83), l'écart le plus important étant de 3.3% et observé en Hongrie.

Finalement, les hommes ayant des enfants sont proportionnellement plus occupés en tant que conducteurs de machines et d'ouvriers d'assemblage (Isco 82) que les non-pères en Allemagne et en France tandis qu'ils sont moins présents que les non-pères dans cette profession en Finlande et en Italie.

La présence d'enfant se traduit par une plus faible proportion des pères travaillant en tant qu'employés de bureau (Isco 41) en comparaison avec les non-pères et ce en Autriche, en Belgique, en Allemagne, en Estonie, en France et en Slovénie. L'écart le plus élevé est de 3.6 points de pourcentage et est observé en France.

Les pères sont également moins souvent occupés en tant que spécialistes des professions intellectuelles et scientifiques (Isco 24) en Belgique, en Finlande, en France, au Portugal et au Royaume-Uni; la différence étant au maximum de 2.3% comme c'est le cas en France.

Les employés non qualifiés des services et de la vente (Isco 91) emploient proportionnellement plus d'hommes sans enfants en Estonie, en France, au Portugal et en Slovénie.

Finalement, les pères sont relativement moins occupés dans le personnel des services directs aux particuliers et des services de protection (Isco 51) en Estonie, en Grèce et au Portugal, la différence allant jusqu'à plus de 2% en ce qui concerne les hommes portugais.

D'une manière générale, les hommes sont davantage réparti sur l'éventail des métiers que les femmes, celles-ci étant concentrées dans un plus petit nombre de professions. Il faut néanmoins remarquer qu'en Hongrie et en Estonie, l'emploi des hommes se répartit moins uniformément entre les différentes catégories professionnelles.

3.4.3 Indice de ségrégation verticale

L'indice de marginal matching est calculé dans deux optiques: mettre en évidence les écarts de genre et les écarts de parenté pour les professions (Isco 88com 2 digits). Il est calculé pour trois populations différentes: les hommes et les femmes âgés entre 25 et 54 ans, les pères et les mères âgés entre 25 et 54 ans et finalement les non-pères et les non-mères âgés entre 25 et 54 ans (Tableau 6)



Tableau 6: Indices Marginal matching de genre et de parenté, professions, 2005

INDICES DE GENRE								INDICE DE PARENTE			
Toute la population			Non-pères et Non-mères		Pères et Mères		Variation Parenté	Mères et Non-mères		Pères et Non-pères	
25-54 ans			25-54 ans		25-54 ans			25-54 ans		25-54 ans	
	MM	Rang	MM	Rang	MM	Rang		MM	Rang	MM	Rang
AT	49.38	11	48.06	13	49.85	13	3.58%	7.49	6	6.03	8
BE	44.46	7	44.75	7	43.39	7	-3.15%	13.52	13	6.99	10
DE	48.24	10	47.27	11	49.26	11	4.04%	7.13	5	5.12	5
EE	51.96	15	45.73	9	55.49	15	17.59%	18.62	15	14.51	15
ES	41.96	4	41.80	4	42.56	5	1.80%	6.03	3	4.94	4
FI	50.33	13	51.17	14	48.58	9	-5.32%	13.06	12	10.61	14
FR	47.99	9	47.65	12	48.36	8	1.47%	5.72	2	4.94	3
GR	42.81	6	43.13	6	43.15	6	0.05%	14.03	14	4.34	2
HU	50.73	14	52.90	15	49.82	12	-6.18%	8.49	8	7.20	11
IT	37.64	1	38.23	2	37.92	1	-0.82%	6.08	4	5.31	6
LU	41.72	3	36.93	1	42.06	3	12.18%	9.33	9	7.79	12
NL	47.45	8	45.35	8	49.06	10	7.56%	4.77	1	3.13	1
PT	42.14	5	42.91	5	42.41	4	-1.18%	10.75	11	6.40	9
SL	41.66	2	38.69	3	41.50	2	6.76%	10.75	10	8.04	13
UK	49.47	12	46.23	10	52.79	14	12.44%	8.37	7	5.64	7

Source: Enquêtes Forces de Travail (2005), EUROSTAT, calculs propres

Au niveau de la population totale (âgée entre 25 et 54 ans, voir 1^{ère} et 2^{ème} colonnes), la ségrégation est la plus faible (par ordre croissant) en Italie, en Slovaquie, au Luxembourg, en Espagne et au Portugal tandis qu'elle est la plus élevée (par ordre décroissant) en Estonie, en Hongrie, en Finlande, au Royaume-Uni, en Autriche et en Allemagne (les autres pays se retrouvant dans les positions intermédiaires).

Le classement des pays se modifie quelque peu lorsqu'on distingue la population des non-parents et celle des parents. La présence d'enfant a pour effet de renforcer la ségrégation de genre dans tous les pays à l'exception de la Belgique, la Finlande, Hongrie, l'Italie et le Portugal (voir 7^{ème} colonne).

Au niveau de la ségrégation liée à la maternité (voir 8^{ème} colonne), l'indice présente des niveaux plus faibles en comparaison à la ségrégation de genre et indique une distribution des mères et des non-mères relativement plus équilibrée entre les professions en comparaison avec la ségrégation de genre.

Les résultats diffèrent cependant selon le pays: la ségrégation de maternité est la plus faible (par ordre croissant) aux Pays-Bas, en France, en Espagne, en Italie et en Allemagne alors qu'elle est la plus élevée (par ordre décroissant) en Estonie, en Grèce, en Belgique, en Finlande et au Portugal.

En terme de ségrégation verticale entre les pères et les non-pères (voir 10^{ème} colonne), on retrouve en général le même classement de pays que pour la ségrégation liée à la maternité à l'exception de la Grèce. Les niveaux de ségrégation sont néanmoins systématiquement plus faibles que pour la population féminine.

Afin de pouvoir comparer les différents pays européens, nous avons repris les résultats obtenus pour les différents pays, en fonction des indicateurs calculés au niveau de la ségrégation horizontale et verticale (Tableau 7).



Tableau 7: Marginal matching – Ségrégation de genre et de parenté, 2005

		SEGREGATION DE GENRE			SEGREGATION DE PARENTE	
		Hommes / Femmes	Non-Pères / Non-Mères	Pères / Mères	Mères / Non-Mères	Pères / Non-Pères
SECTEURS	DEGRE FAIBLE	SL, FR, HU, DE, EE, LU, FI	FR, SL, DE, HU, UK	SL, FR, HU, EE, LU	NL, AT, ES	UK, NL, DE
	DEGRE MOYEN	UK, IT, PT, ES, BE	EE, LU, IT, PT, FI, BE	DE, IT, ES, FI, PT, AT, UK	HU, DE, IT, UK, SL, FR	AT, ES, GR, SL, IT, FR
	DEGRE ELEVE	AT, NL, GR	ES, NL, AT, GR	BE, NL, GR	FI, LU, BE, PT, GR, EE	HU, PT, BE, LU, FI, EE
PROFESSIONS	DEGRE FAIBLE	IT, SL, LU, ES, PT, GR	LU, IT, SL, ES, PT, GR	IT, SL, LU, PT, ES, GR, BE	NL, FR, ES, IT	NL, GR
	DEGRE MOYEN	BE	BE, NL, EE		DE, AT, UK, HU	FR, ES, DE, IT, UK, AT
	DEGRE ELEVE	NL, FR, DE, AT, UK, FI, HU, EE	UK, DE, FR, AT, FI, HU	FR, FI, NL, DE, HU, AT, UK, EE	LU, SL, PT, FI, BE, GR, EE	PT, BE, HU, LU, SL, FI, EE

Source: Enquêtes Forces de Travail (2005), EUROSTAT, calculs propres

Au niveau des secteurs, la ségrégation de genre est relativement plus élevée en Autriche, aux Pays-Bas, et en Grèce, qu'il s'agisse de la ségrégation entre les hommes et les femmes (1^{ère} colonne), entre les non-pères et les non-mères (2^{ème} colonne) ou encore entre les pères et les mères (3^{ème} colonne).

Inversement, la ségrégation de genre est systématiquement la plus faible en Slovaquie, en France et en Hongrie et dans une moindre mesure en Estonie, en Allemagne et au Luxembourg. La Belgique, quant à elle, se situe dans la moyenne européenne supérieure et la ségrégation entre les pères et les mères y est relativement élevée.

Le classement diffère quelque peu en ce qui concerne la ségrégation de parenté. En ce qui concerne la ségrégation sectorielle entre les mères et les non-mères (4^{ème} colonne), elle est la plus élevée en Finlande, au Luxembourg, en Belgique, au Portugal, en Grèce et en Estonie tandis qu'elle est proportionnellement plus faible aux Pays-Bas, en Autriche, en Espagne et en Hongrie (les autres pays se situant dans la moyenne européenne). Au niveau de la ségrégation entre les pères et les non-pères (5^{ème} colonne), elle est la plus importante en Hongrie, au Portugal, en Belgique, au Luxembourg, en Finlande et en Estonie. A contrario, elle est relativement faible au Royaume-Uni, aux Pays-Bas et en Allemagne.

Au niveau des professions, la ségrégation sexuelle est inférieure à la moyenne européenne dans les pays du sud de l'Europe (ceci étant particulièrement vrai pour l'Italie), en Slovaquie et au Luxembourg (1^{ère}, 2^{ème} et 3^{ème} colonnes). A contrario, la ségrégation de genre est systématiquement plus élevée en France, en Allemagne, en Estonie, en Autriche, au Royaume-Uni, en Finlande, et en Hongrie. La Belgique, quant à elle, se situe dans la moyenne européenne.

La présence d'un enfant engendre une forte ségrégation au sein d'un même sexe au Luxembourg, en Slovaquie, au Portugal, en Finlande, en Belgique, et en Estonie, qu'il s'agisse des femmes (4^{ème} colonne) ou des hommes (5^{ème} colonne) alors qu'elle est la plus faible aux Pays-Bas. Par ailleurs, le degré de ségrégation de parenté est élevé pour les mères en Grèce et élevé pour les pères en Hongrie.

Malgré les évolutions opérées ces dernières décennies, les femmes se heurtent donc toujours à de obstacles relevant de discrimination et les niveaux de ségrégation restent relativement



élevés (Anker, 1998) et stables (England, 1981; Reskin et Hartmann, 1986; Jacobs, 1987; Hakim, 1994). Selon Dolado et al. (2002), la ségrégation a diminué tant en Europe qu'aux Etats-Unis lorsqu'on compare des cohortes de femmes à niveau d'éducation élevé tandis qu'elle a augmenté ou est restée relativement stable chez les femmes dont le niveau d'instruction est inférieur. De tels résultats mettent en évidence le rôle de l'éducation sur le marché du travail et font apparaître l'éducation comme un élément déterminant dans la ségrégation professionnelle (Dolado et al., 2003). Cependant, si les femmes poursuivent davantage leurs études et atteignent des niveaux d'éducation supérieurs, témoignant d'un rattrapage voir d'un dépassement en comparaison avec les hommes, la participation des femmes au marché du travail varie fortement d'un pays à l'autre, que ce soit au niveau des taux d'activité ou au niveau des caractéristiques des emplois qu'elles occupent.

Selon Dolado (2003), la ségrégation est plus élevée en Europe qu'aux Etats-Unis et ce en raison d'une plus faible représentation des femmes dans des postes à responsabilités. En Europe, les pays scandinaves et dans une moindre mesure l'Autriche et l'Allemagne ont un niveau de ségrégation élevé tandis que les pays du Sud ont des niveaux plus faibles et comparables à ceux observés aux Etats-Unis (Rubery et Fagan, 1993; Anker, 1998; Dolado et al., 2002). La plus forte ségrégation dans les pays nordiques peut s'expliquer par une plus grande part des femmes dans les emplois à sur-représentation féminine tels que l'éducation, la santé, les services et les services sociaux, secteurs qui ont permis de répondre à la participation croissante des femmes au marché du travail (Anker, 1998). A l'inverse, la plus faible ségrégation de genre observée dans les pays du Sud, plus particulièrement en Grèce et en Italie, peut s'expliquer par le fait qu'il existe moins d'emplois traditionnellement masculins ou féminins dans ces pays (Dolado et al., 2002).

Synthèse:

En analysant la situation pays par pays, il apparaît qu'il existe une grande similarité entre les états membres de l'Europe:

- les femmes sont surreprésentées et concentrées dans un éventail plus petit de métiers que les hommes et la parenté a pour effet de renforcer ce phénomène: elles travaillent dans les métiers liés à l'action sociale et à la santé, à l'éducation, au commerce de détail, à l'administration publique, aux services aux entreprises et à l'horeca et elles sont concentrées dans des emplois correspondant à des métiers plus bas dans la hiérarchie professionnelle, où les salaires sont plus faibles et où les conditions de travail sont relativement précaires dans la mesure où les personnes y travaillant sont plus souvent employées sous contrat à durée déterminée, à temps partiel et travaillent le soir, la nuit et/ou les weekends;
- les hommes sont fortement représentés parmi les ouvriers, artisans, ingénieurs, directeurs de sociétés, cadres; métiers liés à la pêche, à l'industrie extractive, la production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau, etc. et dans les postes à hautes responsabilités et, dans la majorité des pays, la proportion de pères occupant un de ces postes est systématiquement plus élevée que celles des non-pères.

Le phénomène de ségrégation opère en 2 étapes dans la mesure où la ségrégation est tout d'abord liée au sexe et ensuite au statut de parent, ayant pour conséquence que, dans la plupart des pays, une femme ayant des enfants est doublement pénalisée sur le marché du travail.

La ségrégation de genre augmente donc en présence d'enfant et la ségrégation de parenté est favorable aux pères tandis qu'elle est défavorable aux mères.

Il faut aussi rappeler que la ségrégation ne diminue pas avec la croissance de l'emploi féminin.



4 Effets de la parenté sur les salaires

Cette section porte sur l'estimation d'écarts salariaux de genre, de maternité et de paternité en Europe. Ces écarts sont ensuite décomposés en une partie expliquée par des différences entre les caractéristiques observées des deux groupes confrontés et une partie due aux différents rendements pour des caractéristiques identiques ou à l'hétérogénéité non-observée, afin de déterminer les facteurs explicatifs de ces différentiels salariaux.

4.1 Méthodologie

La première étape de l'analyse consiste à estimer (par la méthode des moindres carrés ordinaires) 3 paires d'équations de salaire dans le but de calculer 4 écarts salariaux: entre les femmes et les hommes, entre les mères et les non-mères, entre les pères et les non-pères ou encore entre les mères et les pères.

Pour la mesure du salaire, il s'agit du salaire horaire brut en euros (pris en logarithme)⁴² et il tient compte des heures supplémentaires habituelles, des pourboires, des commissions, du 13ème ou 14ème mois, des pécules de vacances, des rentes partagées et d'autres types de bonus mais n'inclut pas le revenu d'épargne, d'investissement ou d'autres produits financiers.

Les écarts de salaire sont expliqués par trois catégories de variables⁴³:

1) **les caractéristiques personnelles:**

- le statut marital;
- la nationalité indiquant si la personne est une citoyenne du pays dans lequel elle vit/d'un autre pays membre de l'Union européenne/d'un autre pays non-membre de l'Union européenne⁴⁴ mais cette information n'est incluse que pour les écarts de salaire de genre;
- la région de résidence mais cette information n'est disponible que pour l'Allemagne, l'Autriche, la Belgique, l'Espagne, la France, la Grèce, la Hongrie, l'Italie, la Pologne et la République tchèque;
- la présence d'un enfant de moins de 15 ans dans le ménage.

2) **les caractéristiques de capital humain:**

- le niveau d'éducation qui indique si l'individu a obtenu son diplôme primaire ou secondaire inférieur, secondaire supérieur ou supérieur;
- l'expérience professionnelle mesurée, dans l'analyse des écarts salariaux de genre, par le nombre d'années passées en emploi (pour l'Autriche, la Belgique, la Chypre, l'Espagne, l'Estonie, la France, l'Italie, la Lituanie, le Luxembourg, les Pays-Bas, la Pologne, le Portugal, la République tchèque, la Slovaquie et la Slovénie) ou approximée par l'âge (pour l'Allemagne, le Danemark, la Finlande, la Grèce, la Hongrie, l'Irlande, l'Islande, la Suède et le Royaume-Uni). Pour l'analyse des écarts salariaux liés au statut de parent, seul l'âge est pris comme variable indiquant l'expérience professionnelle.

3) **les caractéristiques de l'emploi et de l'entreprise:**

- la profession exercée parmi 27 catégories professionnelles différentes (selon la

⁴² Ce salaire est relatif à la période de référence, soit l'année précédant l'interview, pour tous les pays à l'exception de la Grèce, de l'Italie et du Portugal pour lesquels il s'agit du salaire relatif à la période actuelle.

⁴³ Le modèle estimant les écarts de salaires de genre inclut un plus grand nombre de variables explicatives en comparaison avec les modèles estimant les écarts salariaux liés au statut de parent car inclure toutes les variables réduisait trop fortement la taille de l'échantillon relatif aux parents.

⁴⁴ Pour le Danemark et la Slovénie, il n'existe pas de distinction entre les deux dernières variables dans la banque de données: la personne est née dans le pays de résidence ou dans un pays non-européen.



- nomenclature Isco-88com à 2 digits⁴⁵);
- le secteur d'activité parmi 12 classes sectorielles (selon la nomenclature Nace Rev.1 à 1 digit⁴⁶);
- le type de contrat indiquant si la personne travaille sous contrat à durée indéterminée ou déterminée (cette information n'est pas disponible pour le Danemark);
- si la personne travaille à temps plein ou temps partiel (défini comme étant toute personne travaillant moins de 30 heures sur toute la période de référence);
- si la personne a des employés sous sa responsabilité pour l'analyse des écarts salariaux de genre;
- la taille de l'entreprise pour l'analyse des écarts salariaux de genre.

Ce modèle est corrigé pour le biais de sélection: étant donné que les salaires ne sont observés que pour une certaine population (les personnes qui travaillent) et que la probabilité d'appartenir à cet échantillon est corrélée avec certaines caractéristiques individuelles non-observées qui déterminent le salaire, les estimateurs risquent d'être biaisés. Pour résoudre ce problème, nous avons appliqué la méthode de Heckman en deux étapes (Heckman, 1979).

Après avoir estimé nos 3 paires d'équations pour chacun des pays, la seconde étape consiste à appliquer la méthode développée par Oaxaca et Ransom (1994) pour décomposer les écarts de salaire bruts en un effet dû aux caractéristiques et un effet prix ou de discrimination. Enfin, nous avons appliqué la méthode recommandée par Stewart (1983) et Rodgers (2004) afin de transformer les résultats obtenus en salaire logarithmique en valeurs monétaires.

4.2 Données

Les données utilisées dans le cadre de cette analyse proviennent de la base de données Community Statistics on Income and Living Conditions (EU-SILC) pour l'année 2006 et couvrent 24 pays en ce qui concerne l'estimation des écarts salariaux de genre (à savoir l'Islande et tous les pays européens à l'exception de la Bulgarie, la Lettonie, Malte et la Roumanie) et 20 pays pour les estimations des autres écarts salariaux (à savoir les 24 pays précédents sauf les pays nordiques: le Danemark, la Finlande, la Suède, l'Islande).

L'analyse est basée sur un échantillon d'hommes et de femmes âgés entre 20 et 49 ans. Nous définissons le statut de mère comme étant toute femme dont le ménage compte au moins un enfant. La catégorie des non-mères inclut les mères dont l'enfant ou les enfants a/ont quitté le ménage et les femmes qui n'ont jamais eu d'enfant⁴⁷. En restreignant l'analyse aux personnes entre 20 et 49 ans, on limite le nombre de mères qui seraient comptabilisées comme non-mères dans l'échantillon dans le cas où leur enfant a quitté le ménage. Cette méthodologie comporte toutefois l'inconvénient de ne pas pouvoir analyser les effets salariaux de long-terme induits par la parenté.

Il en est de même pour définir le statut de paternité.

⁴⁵ Voir l'Annexe 3 pour la description de la nomenclature Isco-88 à 2 digits. Les occupations 8 et 9 sont prises à 1 digit et les occupations 71 et 72 sont supprimées de l'échantillon.

⁴⁶ Voir l'Annexe 4 pour la description de la nomenclature Nace Rev. 1 à 1 digit. Les secteurs A et B sont regroupés ainsi que les secteurs C, D et E.

⁴⁷ Ces groupes ne peuvent être distingués dans EU-SILC.



4.3 Résultats

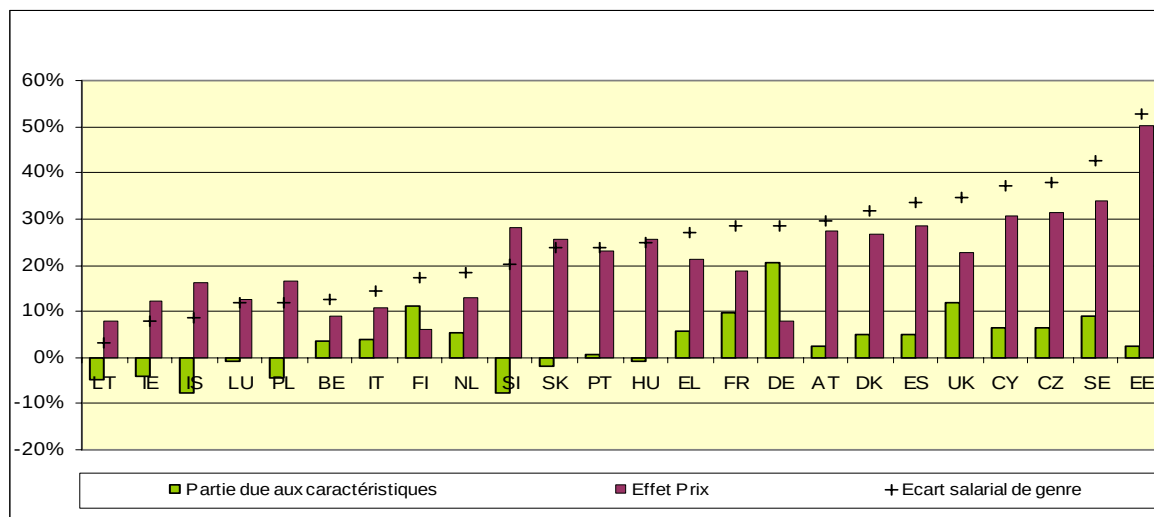
4.3.1 Ecart salarial entre femmes et hommes

Les résultats⁴⁸ montrent que, partout en Europe, les femmes subissent un désavantage salarial en comparaison avec les hommes (Graphique 2). Selon le pays, cet écart varie entre 3.25% du salaire féminin en Lituanie, à 10.63% en Belgique et à 52.75% en Estonie.

Il est cependant difficile de comparer notre classement de pays avec ceux obtenus par d'autres auteurs dans la mesure où les hommes sont généralement pris comme groupe de référence (c'est-à-dire qu'on exprime l'écart salarial en pourcentage du salaire masculin) alors qu'ici nous exprimons l'écart salarial en proportion du salaire féminin. En d'autres mots, lorsqu'on calcule l'écart salarial de genre comme étant la différence entre les salaires masculins et féminins en proportion du salaire masculin, cela indique de combien de points de pourcentage le salaire masculin doit diminuer pour être égal à celui de la femme.

Or, cette vision est irréaliste d'un point de vue politique car l'objectif n'est pas que les salaires des hommes diminuent mais plutôt d'augmenter ceux des femmes afin qu'elles atteignent les mêmes niveaux de salaires que les hommes. Dans notre cas, l'écart salarial de genre indique donc de combien de points de pourcentage les revenus féminins doivent augmenter pour égaliser ceux des hommes.

Graphique 2: Ecart salarial entre femmes et hommes, 2006



Source : Estimations EU-SILC (2006)

Les écarts salariaux de genre sont les plus faibles (par ordre croissant) en Lituanie, en Irlande, en Islande, au Luxembourg, en Pologne, en Belgique et en Italie où ils sont inférieurs à 15% tandis qu'ils sont les plus élevés (par ordre croissant) et supérieurs à 30% au Danemark, en Espagne, au Royaume-Uni, à Chypre, en République tchèque, en Suède et en Estonie. Les autres pays présentent des écarts salariaux de genre compris entre 15 et 30%.

La décomposition de ces écarts en un effet imputable aux caractéristiques personnelles et en un effet prix montre que les résultats varient sensiblement d'un pays à l'autre, surtout en ce qui concerne l'effet prix. Par exemple, alors que l'écart salarial de genre est relativement élevé en Allemagne (28%), l'effet prix y est très faible (28%). Cela signifie que dans ce pays, plus de

⁴⁸ Les résultats détaillés sont disponibles à l'Annexe 11.



2/3 de l'écart de salaire observé entre les femmes et les hommes peut s'expliquer par des différences de caractéristiques entre ces deux groupes. En effet, les statistiques descriptives montrent que même si les femmes et les hommes ont des niveaux d'éducation, une expérience professionnelle et un âge similaires, les femmes ont beaucoup plus de probabilité de travailler à temps partiel que les hommes (58% de femmes contre 4% d'hommes), de travailler sous contrat à durée déterminée (8% de femmes contre 4% d'hommes) et elles sont plus souvent occupées dans des secteurs moins rémunérateurs tels que les métiers de la vente, de l'enseignement ou encore dans le domaine de la santé et de l'action sociale (17% de femmes contre 5% d'hommes). De plus, les hommes sont occupés dans des entreprises plus grandes et sont plus souvent superviseurs (48% d'hommes contre 27% de femmes).

A l'opposé, on retrouve des pays comme la Hongrie, le Luxembourg, la Slovaquie, la Slovénie, la Pologne, l'Irlande, l'Islande et la Lituanie, où les caractéristiques observables ne permettent pas d'expliquer l'écart salarial de genre. Dans ces pays, l'effet prix ou de discrimination est total.

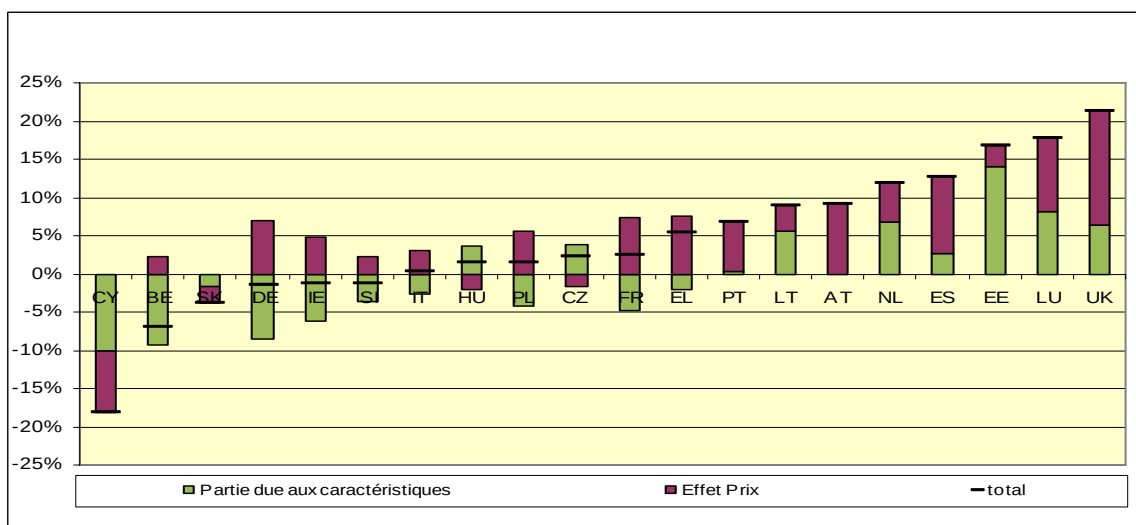
Dans le reste des pays, l'effet prix est le plus faible en Finlande (35%) alors qu'il est très important en Autriche (92%), en Estonie (95%) et au Portugal (97%).

De cette première analyse, nous pouvons conclure qu'en fonction du pays analysé, les salaires des femmes subissent des effets négatifs dus soit au fait que les femmes ont des caractéristiques observées/non-observables associées à un potentiel de salaire moindre, soit à la discrimination pure de la part des employeurs ou qui résulte de la régulation générale du marché du travail. On peut donc se poser la question de savoir si ces effets sont liés au fait que les femmes sont ou vont bientôt devenir des mères?

4.3.2 Ecarts salariaux entre mères et non-mères

Les résultats⁴⁹ montrent que l'écart de salaires entre mères et non-mères tend à être beaucoup plus petit que l'écart salarial de genre. Ceci indique que la discrimination est plus liée au sexe qu'à la maternité et concerne donc toutes les femmes étant donné qu'elles sont réellement ou potentiellement des mères.

Graphique 3: Ecarts salariaux entre mères et non-mères, 2006



Source : Estimations EU-SILC (2006)

⁴⁹ Les résultats détaillés sont disponibles à l'Annexe 12.



Non seulement, l'écart mères-non-mères est plus petit mais dans 6 pays, il existe même un bonus salarial brut pour les mères en Slovénie, en Irlande, en Allemagne, en Slovaquie, en Belgique et à Chypre (Graphique 3). Dans les 3 premiers pays, ce bonus est inférieur à 2% du salaire moyen de la mère. Dans les 3 autres pays, l'écart varie de 4% en Slovaquie, à 7% en Belgique et à 18% à Chypre. Cet écart est entièrement expliqué par des différences en termes de caractéristiques entre les mères et les non-mères en Belgique. Les statistiques descriptives permettent en partie d'expliquer le cas belge. En effet, si les mères ont un niveau d'éducation moyen inférieur à celui des non-mères et qu'elles ont plus de probabilité de travailler à temps partiel, elles sont également en moyenne plus âgées (les mères ont 46 ans contre 36 ans pour les non-mères). Le fait que l'âge et le salaire sont, en général, positivement corrélés pourrait expliquer le bonus salarial associé à la maternité. Par ailleurs, si les mères ont plus de probabilité que les non-mères de travailler dans des secteurs à moindre rémunération, elles sont aussi plus représentées dans le secteur de l'administration public, ce qui pourrait également expliquer leur avantage salarial.

Dans les 14 autres pays à l'exception de l'Italie, les résultats sont conformes à l'intuition: la maternité engendre une pénalité salariale sur le marché du travail. Les salaires féminins subissent ainsi une pression à la baisse due au cumul des effets liés au sexe et au statut de mère et cet écart varie entre 1% et 21%. En Hongrie, en Pologne, en République tchèque et en France, la pénalité salariale est relativement faible et inférieure à 5%. A contrario, aux Pays-Bas, en Espagne, en Estonie, au Luxembourg et au Royaume-Uni, cet écart est supérieur à 10%.

Finalement, l'Italie fait figure d'exception car aucune différence salariale n'est observée entre les mères et les non-mères.

Les résultats de la décomposition sont beaucoup moins significatifs que ceux obtenus pour l'écart salarial de genre. En effet, l'effet prix n'est significatif qu'en Allemagne, en Pologne, au Portugal, en Espagne et au Royaume-Uni alors que l'effet dû aux caractéristiques n'est significatif que pour la Chypre, la Belgique, l'Allemagne, la République tchèque, la France, les Pays-Bas, l'Estonie et le Royaume-Uni.

De plus, il ne semble pas y avoir de corrélation entre la taille de l'écart salarial de maternité et l'effet prix. Au contraire, en général, lorsque l'écart salarial entre les mères et les non-mères augmente, l'effet prix diminue.

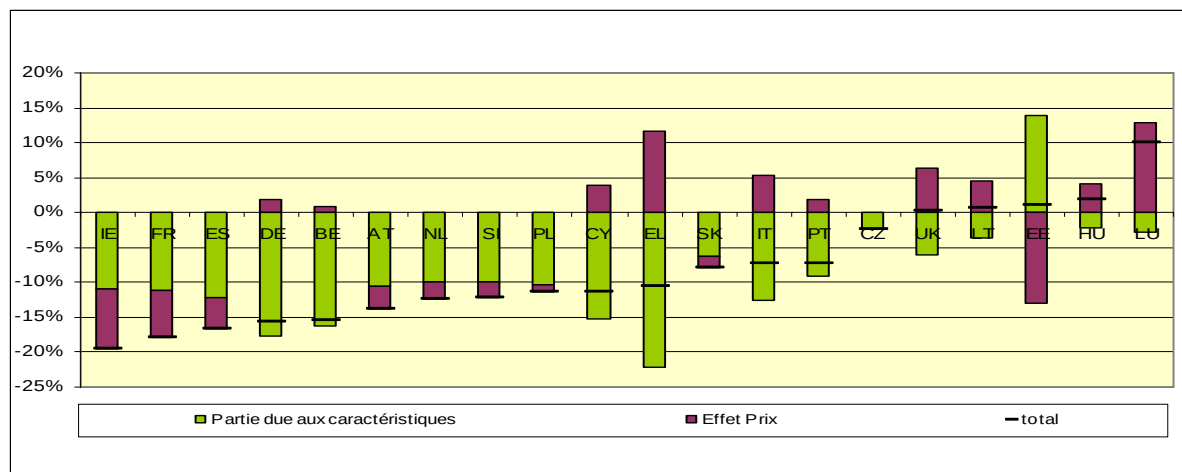
4.3.3 Ecarts salariaux entre pères et non-pères

Les résultats⁵⁰ montrent que, contrairement aux femmes, la présence d'un enfant a un impact positif en terme de salaire et cet effet est observé dans 15 pays (Graphique 4).

⁵⁰ Les résultats détaillés sont disponibles à l'Annexe 13.



Graphique 4: Ecarts salariaux entre pères et non-pères, 2006



Source : Estimations EU-SILC (2006)

Dans 15 pays, la paternité est associée à un bonus salarial qui varie entre 2% du salaire moyen pour un père en République tchèque à 20% en Irlande. Au Royaume-Uni, les pères touchent un salaire identique à celui des non-pères. En Lituanie, en Estonie, en Hongrie et au Luxembourg, le fait d'être père est associé à une pénalité salariale mais celle-ci est toutefois inférieure à 2% sauf au Luxembourg où elle s'élève à 10%.

La décomposition de l'écart salarial de paternité en un effet prix et un effet dû aux caractéristiques personnelles montre que l'effet prix n'est significatif qu'en Estonie et au Luxembourg. En Estonie, cet effet est nul (indiquant que l'effet des caractéristiques explique pour seule part la pénalité salariale trouvée pour les pères) mais l'effet total trouvé est tellement faible (2%) que cela n'a sans doute pas de sens de le décomposer. Au Luxembourg, l'écart de salaire n'est pas expliqué par des différences en termes de caractéristiques entre les pères et les non-pères mais entièrement dû à l'effet prix.

Au niveau de l'effet des caractéristiques, il est significatif dans tous les pays pour lesquels un bonus salarial à la paternité a été trouvé à l'exception de la République tchèque. Il est total dans 6 pays sur 14, supérieur à 90% en Pologne, supérieur à 80% aux Pays-Bas, en Slovaquie, en Slovaquie, supérieur à 70% en Espagne et en Autriche, supérieur à 60% en France et supérieur à 50% en Irlande. Dans tous ces pays, les statistiques descriptives montrent que les pères sont, en moyenne, plus âgés de 9 ans que les non-pères, qu'ils ont moins de probabilité de travailler à temps partiel et sous contrat à durée déterminée et qu'ils ont plus de probabilité d'être occupés dans des secteurs où les salaires moyens sont plus élevés. En revanche, il apparaît que les pères sont en général moins éduqués que les non-pères.

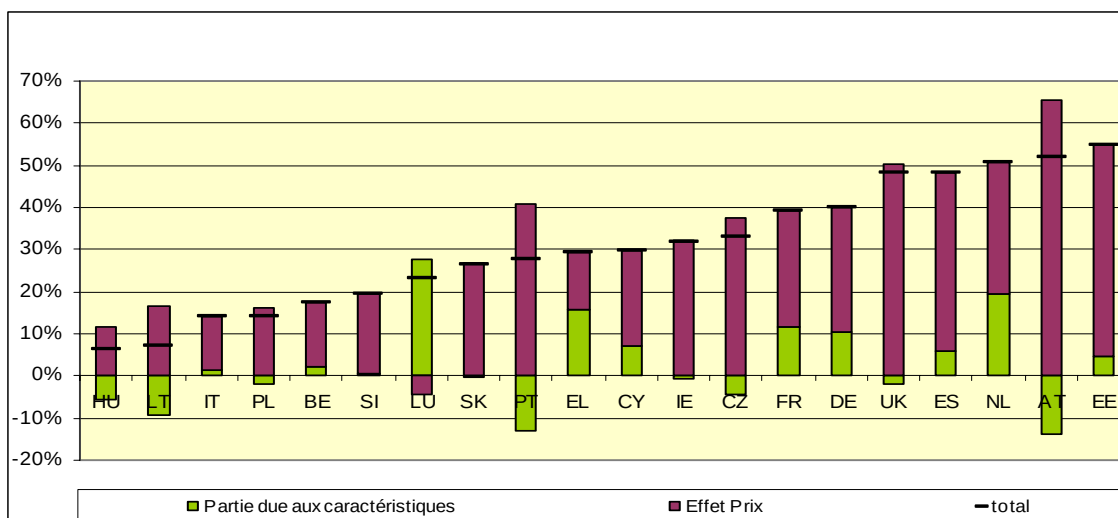
4.3.4 Ecarts salariaux entre mères et pères

Finalement, on calcule les écarts de salaire entre les mères et les pères⁵¹ afin de voir si l'écart de salaire de genre augmente car la maternité tend à pénaliser le salaire des femmes alors que l'inverse est vrai pour les hommes.

⁵¹ Les résultats détaillés sont disponibles à l'Annexe 14.



Graphique 5: Ecart salarial entre mères et pères, 2006



Source : Estimations EU-SILC (2006)

L'effet attendu intuitivement est trouvé dans 15 pays (Graphique 5): dans ces pays, la parenté a pour effet de renforcer l'écart salarial de genre et cet effet est compris entre 6% en Hongrie et 55% en Estonie. En Estonie, ainsi qu'aux Pays-Bas et en Autriche, les pères gagnent au moins 50% en plus que les mères. En Italie et en Slovaquie, la parenté n'a pas d'impact sur les écarts de salaire de genre. Finalement, en Hongrie, à Chypre et en République tchèque, l'écart de salaire entre les femmes et les hommes diminue lorsqu'ils sont parents.

La décomposition de cet effet montre que l'effet prix est élevé et significatif dans 15 pays. Il est compris entre 61% aux Pays-Bas et 100% en Hongrie, en Lituanie, en Pologne, en Slovaquie, au Portugal, en République tchèque, au Royaume-Uni et en Autriche.

L'effet dû aux caractéristiques n'est significatif que dans 5 pays (à savoir le Luxembourg, le Portugal, la France, l'Allemagne et les Pays-Bas) et il varie entre 0% au Portugal et 100% au Luxembourg (26% en Allemagne, 30% en France et 39% aux Pays-Bas). Les statistiques descriptives montrent en effet que les pères ont un niveau d'éducation supérieur à celui des mères (à l'exception du Luxembourg) et que la principale différence entre les mères et les pères est la propension de travail à temps partiel beaucoup plus répandue chez les mères (26% des mères françaises, 53% au Luxembourg, 54% en Allemagne et 66% aux Pays-Bas alors que la proportion de pères travaillant à temps partiel est très faible). Même si les mères sont plus représentées parmi les travailleurs cols blancs⁵², elles sont davantage dans des secteurs moins rémunérateurs et elles ont plus de probabilité d'être occupée sous contrat à durée déterminée.

⁵² Les cols blancs reprennent les travailleurs des occupations ISCO-88 de 1 à 5 compris. Voir l'Annexe 5 pour la description de la nomenclature Isco-88 à 2 digits.



Synthèse:

Quel que soit le pays, les salaires des femmes sont systématiquement inférieurs aux hommes. Les résultats de la décomposition de l'écart salarial montrent que cet écart est dû au fait que les femmes ont des caractéristiques personnelles associées à un potentiel salarial moindre que les hommes mais aussi parce qu'elles font face à de la discrimination de la part des employeurs sur le marché du travail et que les régulations du marché du travail jouent en leur défaveur.

Même si la technique de décomposition de l'écart salarial permet d'identifier l'effet dû aux caractéristiques et l'effet dû à la discrimination, elle sous-estime toutefois ce dernier étant donné que les caractéristiques observées font elles-mêmes face à de la discrimination de genre (ségrégation, évaluation des fonctions, etc.).

On peut donc se poser la question de savoir si ces effets sont liés au fait que les femmes sont ou vont bientôt devenir des mères?

Les résultats montrent que les écarts de salaires entre les mères et les non-mères sont plus faibles que ceux entre les femmes et les hommes. En d'autres mots, la pénalité salariale est plus liée au sexe qu'à la maternité et la discrimination concerne toutes les femmes en tant que mères potentielles. Les mères sont cependant doublement pénalisées sur le marché du travail car la maternité renforce les écarts salariaux entre les sexes dans tous les pays (à l'exception de la Chypre, la Belgique, la Slovaquie, l'Allemagne, l'Irlande, la Slovénie où la maternité est associée à un bonus salarial et l'Italie où la maternité n'a pas d'effet) et l'écart de salaire observé entre les mères et les non-mères varie entre 1% en Hongrie et 21% au Royaume-Uni.

A l'inverse, la paternité est associée à un bonus salarial dans la majorité des pays, ce bonus étant compris entre 2% du salaire moyen d'un père en République tchèque à 20% en Irlande.

Finalement, en comparant les salaires des mères et ceux des pères, il ressort que la parenté creuse l'écart salarial de genre dans 15 pays. En Italie et en Slovénie, la présence d'un enfant n'a pas d'effet sur l'écart de salaire entre femmes et hommes tandis qu'en Hongrie, à Chypre et en République tchèque, la parenté diminue l'écart salarial de genre.

5 Répartition du temps au sein des couples

S'il existe des différences considérables d'un pays à l'autre en ce qui concerne la répartition du temps entre les membres d'une famille, deux faits s'observent dans tous les pays (Strub et Bauer, 2002):

- les femmes consacrent moins de temps que les hommes à l'exercice d'une activité professionnelle rémunérée;
- les femmes consacrent plus de temps que les hommes au travail domestique qui n'est pas rémunéré.

Du fait du partage asymétrique des tâches entre conjoints, les femmes peuvent éprouver de la difficulté à gérer le temps entre les sphères familiale et professionnelle (Barrere-Maurisson, 1992). Selon Méda (2001), "dès lors que le salaire du ménage n'est pas suffisamment élevé pour qu'une partie des tâches domestiques et familiales soit prise en charge par l'extérieur, la nécessité de les assumer fait peser sur l'emploi du temps des femmes une énorme contrainte; tout converge pour qu'elles restreignent leur investissement professionnel". Les femmes ont tendance à avoir un temps professionnel inférieur à celui des hommes puisqu'elles doivent assumer plus de tâches au sein du foyer, elles vivent au rythme de "double journée".



Pour permettre aux femmes de davantage se consacrer au travail rémunéré, il est indispensable de trouver le moyen de les décharger d'une partie des tâches domestiques et familiales dont elles sont toujours principalement responsables:

- en développant les dispositifs d'accueil des enfants;
- en incitant les pères à assumer un partage des tâches parentales et domestiques : congé de paternité à un taux de remplacement élevé, qui deviendrait caduc lorsque le père n'en ferait pas usage (Strub et Bauer, 2002);
- en favorisant l'égalité des salaires entre les femmes et les hommes;

Comme le souligne Barrère-Maurisson et al. (2001), les autorités publiques doivent concentrer leurs efforts sur la sphère familiale et professionnelle prises conjointement, et non pas se centrer sur un domaine en particulier, car c'est la seule façon, selon eux, d'agir réellement sur la division familiale du travail. "L'égalité entre hommes et femmes ne saurait progresser que si l'on agit pour une répartition équitable des charges domestiques et parentales, en même temps que l'on garantit le même statut aux deux sexes dans l'emploi."

Cette section s'attache à l'analyse du temps des parents, temps consacré au travail rémunéré, temps consacré au travail domestique et à l'éducation des enfants, temps de loisir...

5.1 Comment définir les différents types de temps?

La classification des usages du temps et des activités diffère selon les auteurs, dans le cadre de ce chapitre, nous utiliserons les définitions utilisées dans l'Enquête Budget Temps Européenne Harmonisée, nos analyses étant basées sur les données de cette enquête.

Le temps y est réparti en différentes catégories⁵³:

- **les soins personnels** qui comprennent les repas, les goûters et boissons, l'hygiène personnelle, les activités sexuelles et le repos (que ce soit durant la nuit et le jour, le temps précédant le repos, les siestes ou encore être dans son lit quand on est malade);
- **le travail rémunéré** qui comprend le temps consacré à une activité principale et secondaire et aux activités liées, les pauses et les trajets durant les heures de travail et la recherche d'un emploi;
- **les études** qui comprennent le temps passé à étudier à l'école et durant le temps libre;
- **le travail domestique** qui comprend les tâches ménagères, s'occuper des enfants et des autres personnes du ménage, jardiner et s'occuper des animaux, le bricolage, les courses et l'entretien de la maison⁵⁴;
- **les loisirs** qui comprennent les activités religieuses, sociales, culturelles et sportives et autres hobbies;
- **les déplacements** qui comprennent tous les trajets à l'exception des voyages effectués pendant les heures de travail;
- **les temps non-spécifiés** qui comprennent tous les autres temps.

D'une manière plus générale, on considère que le temps peut être réparti entre le travail rémunéré, défini comme toute activité qui génère un revenu, et le travail non-rémunéré, qui

⁵³ Dans la mesure où certains pays ont lancé l'Enquête Budget Temps avant que l'Enquête européenne harmonisée ne soit mise en place, certaines données ne sont pas codifiées de la même manière et il se peut que certaines activités ne soient pas disponibles pour certains pays car ces derniers ont voulu garder la continuité avec leurs enquêtes budget-temps précédentes.

⁵⁴ Lorsqu'il peut y avoir un conflit dans la classification d'une activité qui peut à la fois être considérée comme travail domestique et temps libre (tels que s'occuper des plantes et du jardin, sortir le chien, etc.), alors ces activités sont comptabilisées dans le travail domestique car ces activités se doivent d'être effectuées.



correspond d'une part au travail domestique : préparation des repas, faire les lessives, le repassage, le nettoyage, etc. et d'autre part à l'éducation des enfants : les laver, les habiller, les faire manger, les amener à l'école, jouer, faire les devoirs. Dans la catégorie du travail non-rémunéré, on inclut également d'autres tâches liées à la vie familiale tels que le bricolage à la maison, le jardinage, s'occuper de proches malades, le travail bénévole, la gestion des finances et l'administration du ménage.

5.2 Données

Les données proviennent de l'Enquête Budget Temps Européenne Harmonisée (Harmonised European Time Use Surveys - HETUS) qui a été mise en place dans le cadre du programme pour promouvoir l'égalité des sexes dans l'Union Européenne. Cette enquête harmonisée réunit les données provenant des Enquêtes nationales sur l'utilisation du temps conduites entre 1998 et 2004 en Europe par les Etats membres et fournissent des statistiques sur la manière dont les hommes et les femmes répartissent leur temps entre le travail rémunéré et le travail domestique, ainsi que sur leur participation à l'éducation, aux activités culturelles et à la vie sous tous ses autres aspects tels que le bénévolat, les soins, les déplacements, les divertissements, etc. (Aliaga, 2006). Il s'agit d'un agenda d'activités que les répondants ont complété durant un jour de semaine et un jour de weekend répartis sur l'ensemble de l'année.

Les données correspondent à un temps moyen consacré à une activité en minutes par jour. Ce temps moyen est calculé sur base de la totalité de l'échantillon (il inclut donc toutes les personnes qu'elles aient réalisé l'activité en question ou non) et correspond à une moyenne durant toute l'année (tous les jours ouvrables, les weekends et les périodes de congés). Ceci peut expliquer pourquoi le temps consacré au travail rémunéré est nettement plus faible à la durée normale d'une journée de travail.

Si le temps moyen est une mesure qui ne décrit pas réellement la journée habituelle au niveau d'un individu, il est un indicateur d'utilisation du temps à un niveau agrégé et permet des comparaisons entre les pays et entre les groupes de population.

Les pays participant à HETUS sont la Belgique, l'Allemagne, l'Espagne⁵⁵, l'Estonie, la Finlande, la France, la Hongrie, l'Italie, la Lettonie, la Lituanie, la Norvège, la Pologne, le Royaume-Uni, la Slovaquie et la Suède.

5.3 Quel temps pour qui?

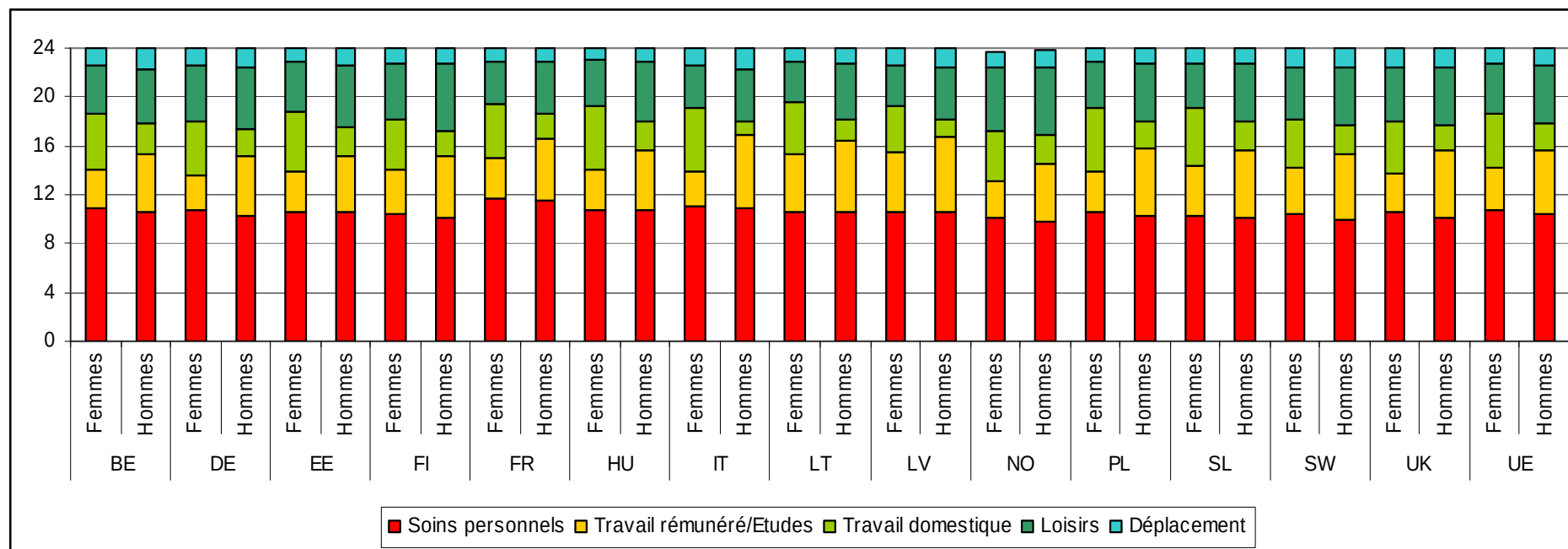
5.3.1 Différences entre femmes et hommes

Avant de voir dans quelle mesure le fait d'avoir un enfant modifie les comportements des femmes et des hommes et l'allocation du temps entre eux, nous allons d'abord étudier la structure du temps des hommes et des femmes âgés entre 25 et 44 ans afin de dresser le profil général de répartition des tâches selon le sexe. Il s'agit ici du temps moyen en heures consacré aux diverses activités pendant une journée.

⁵⁵ L'Espagne n'est toutefois pas incluse dans notre analyse pour raison de données manquantes.



Graphique 6: Structure du temps femmes et des hommes, 2003



Source: Eurostat (2003)

La répartition du temps des hommes et des femmes entre les différentes activités est similaire en Europe (Graphique 6). Une journée moyenne est constituée principalement du temps personnel : tant les hommes que les femmes consacrent environ 10 heures par jour aux soins personnels, au repos et aux repas, aucune différence significative n'étant observée entre les pays. La France est le pays où les soins personnels et les repos sont les plus longs: les soins personnels représentent plus de 11 heures dont plus de 8 heures de sommeil⁵⁶.

En comptabilisant le temps de travail total comme étant le temps de travail rémunéré, le temps de travail domestique et le temps consacré aux études, les femmes travaillent systématiquement plus que les hommes à l'exception de la Norvège, de la Suède et du Royaume-Uni où l'écart

⁵⁶ Il faut toutefois remarquer que la France est le seul pays à codifier les longues périodes de repos dans cette catégorie alors que les autres pays classifient les longues périodes de repos en tant que loisirs.



entre le temps de travail total entre les femmes et les hommes est nul ou très faible. Le nombre total d'heures de travail pour les femmes est le plus élevé en Lituanie, en Slovénie et en Hongrie où ils est de plus de 8 heures par jour tandis qu'il est le plus faible en Norvège, en Allemagne, en Belgique, en Suède, en Finlande et en France.

Le temps des hommes et des femmes diverge essentiellement en ce qui concerne le travail rémunéré et le travail domestique :

- le travail rémunéré représente en moyenne 200 minutes chez les femmes contre 305 minutes chez les hommes;
- le travail domestique, 270 minutes chez les femmes contre 126 minutes chez les hommes.

Les écarts entre les temps féminins et masculins sont plus ou moins supérieurs selon les pays étudiés:

- le partage des temps est fortement spécialisé en Italie, au Royaume-Uni et en Pologne: les hommes dans le rôle du gagne-pain et les femmes dans le rôle de la femme gérant le foyer;
- à l'inverse, les disparités sont les plus faibles en Slovénie, en Lettonie et en Estonie.

Les divergences observées entre ces pays reflètent partiellement les écarts de taux d'emploi entre les femmes et les hommes ainsi que les taux de travail à temps partiel.

D'une manière générale, chez les femmes, le temps consacré au travail domestique est supérieur à celui consacré aux loisirs et ce dernier est supérieur à celui consacré au travail professionnel. En Allemagne, en Finlande, en Norvège et en Suède, les loisirs occupent une part plus importante que le travail domestique dans la journée. La Lituanie et la Lettonie sont les seuls pays où le temps consacré au travail rémunéré excède celui consacré au travail domestique et aux loisirs.

Chez les hommes, la tendance générale est opposée puisque le travail professionnel est la première activité avant les loisirs et le travail domestique. En Allemagne, en Estonie, en Finlande, en Hongrie et la Norvège, le temps consacré aux loisirs est supérieur au temps consacré au travail professionnel tandis que le travail domestique occupe toujours la dernière place.

En analysant les différentes tâches domestiques, il apparaît qu'il existe une forte spécialisation puisque les femmes passent plus de temps à préparer les repas (+44 minutes en moyenne), à faire la vaisselle (+16 minutes en moyenne), la lessive (+11 minutes en moyenne), le repassage (+10 minutes en moyenne) et l'entretien du ménage (+30 minutes en moyenne) que les hommes et ce phénomène s'observe dans une plus grande mesure dans les nouveaux pays entrants ainsi qu'en Italie.

Les activités tels que les travaux de construction et les réparations sont quant à elles davantage masculines (+16 minutes en moyenne).

Il apparaît donc que les femmes assument davantage les tâches qui sont quotidiennes, plus répétitives ou encore plus réputées pour être "ennuyantes" et "sans fin" (Thomson et Walker, 1989; Blair et Lichter, 1991; Starrels, 1994) tandis que les hommes assument plus les tâches qui sont occasionnelles, plus flexibles et plus agréables (Larson et al., 1994; Coltrane, 1998). Selon Datta Gupta et al. (2003), la répartition du travail au sein du couple pourrait également



s'expliquer par le timing et la flexibilité des tâches domestiques, à savoir à quel moment de la journée ces activités sont réalisées et si elles peuvent être réalisées à un autre moment. Les femmes peuvent s'adapter plus facilement au timing des tâches et seraient plus susceptibles d'assurer les tâches qui doivent être effectuées à un moment précis.

Les activités liées aux enfants restent principalement féminines (+36 minutes en moyenne), l'écart entre les hommes et les femmes étant le plus élevé au niveau des soins apportés aux enfants (+25 minutes en moyenne) et le plus faible au niveau de l'apprentissage et des jeux avec les enfants (+9 minutes en moyenne). Un grand nombre des activités domestiques doivent être effectuées à un moment précis chaque jour, que ce soit préparer à manger et nourrir les enfants, leur faire prendre le bain, aller les chercher à l'école. Ces activités peuvent impliquer qu'un des parents doit quitter le travail plus tôt et la mère est généralement plus susceptible d'assurer ce rôle, d'assumer les tâches les moins flexibles et qui sont les activités dites "de routine".

Au cours d'une journée moyenne, le temps libre des femmes représente environ 3.8 heures et celui des hommes 4.5 heures. Au niveau de la répartition des activités de temps libre, celle-ci est assez similaire entre les deux sexes: regarder la télévision et les autres médias est l'activité la plus répandue chez les hommes et les femmes et viennent ensuite les temps sociaux (les activités et la vie sociale, les amusements et la culture) ainsi que les loisirs (les sports, les hobbies, etc.). Ces activités comptent pour 3 à 5 heures de temps selon le pays, les temps les plus longs étant observés en Norvège et en Finlande.

Finalement, il n'existe pas de différence significative au niveau du temps que les hommes et les femmes consacrent aux trajets, au travail bénévole, aux aides informelles et aux études.

5.3.2 Différences selon la composition familiale

La répartition des tâches intra-ménage est affectée par la composition familiale, que ce soit la présence d'enfants, leur âge ou encore le fait d'être en couple ou non. Il peut en résulter une intensification de la spécialisation des rôles en fonction du sexe.

Quel que soit le pays, la présence d'enfant dans le ménage a pour effet de creuser l'écart observé au niveau des activités domestiques et professionnelles: les mères consacrent plus de temps aux tâches ménagères que les non-mères, l'écart entre le temps que les hommes et les femmes accordent au travail domestique/au travail professionnel augmente.

La présence d'enfant entraîne une plus grande prise en charge par la mère des activités domestiques et il y a un renforcement de la distribution des tâches en fonction du sexe lorsque le ménage compte des enfants.

La différence observée entre les hommes et les femmes en termes de temps de travail non-rémunéré et de temps de travail rémunéré est la plus grande lorsque les enfants sont en âge préscolaire et ce dans tous les pays à l'exception de la Belgique où elle est la plus forte lorsque le plus jeune enfant du ménage a entre 7 et 17 ans.

Il faut cependant remarquer que la structure du temps en fonction de la composition familiale n'est pas une donnée complètement comparable dans la mesure où les catégories de ménage peuvent correspondre à des catégories d'âge différentes: les ménages comprenant une personne isolée sans enfant et un ménage correspondant à un couple sans enfant reprennent tous les ménages dont les membres vont de 12 à 95 ans tandis que les ménages isolés ou en couple avec enfant reprennent tous les ménages en âge d'avoir des enfants. Les écarts observés entre les temps accordés à chaque activité peuvent s'expliquer aussi par l'âge.

Afin de palier ce problème, on peut restreindre l'analyse aux personnes qui travaillent. Il est

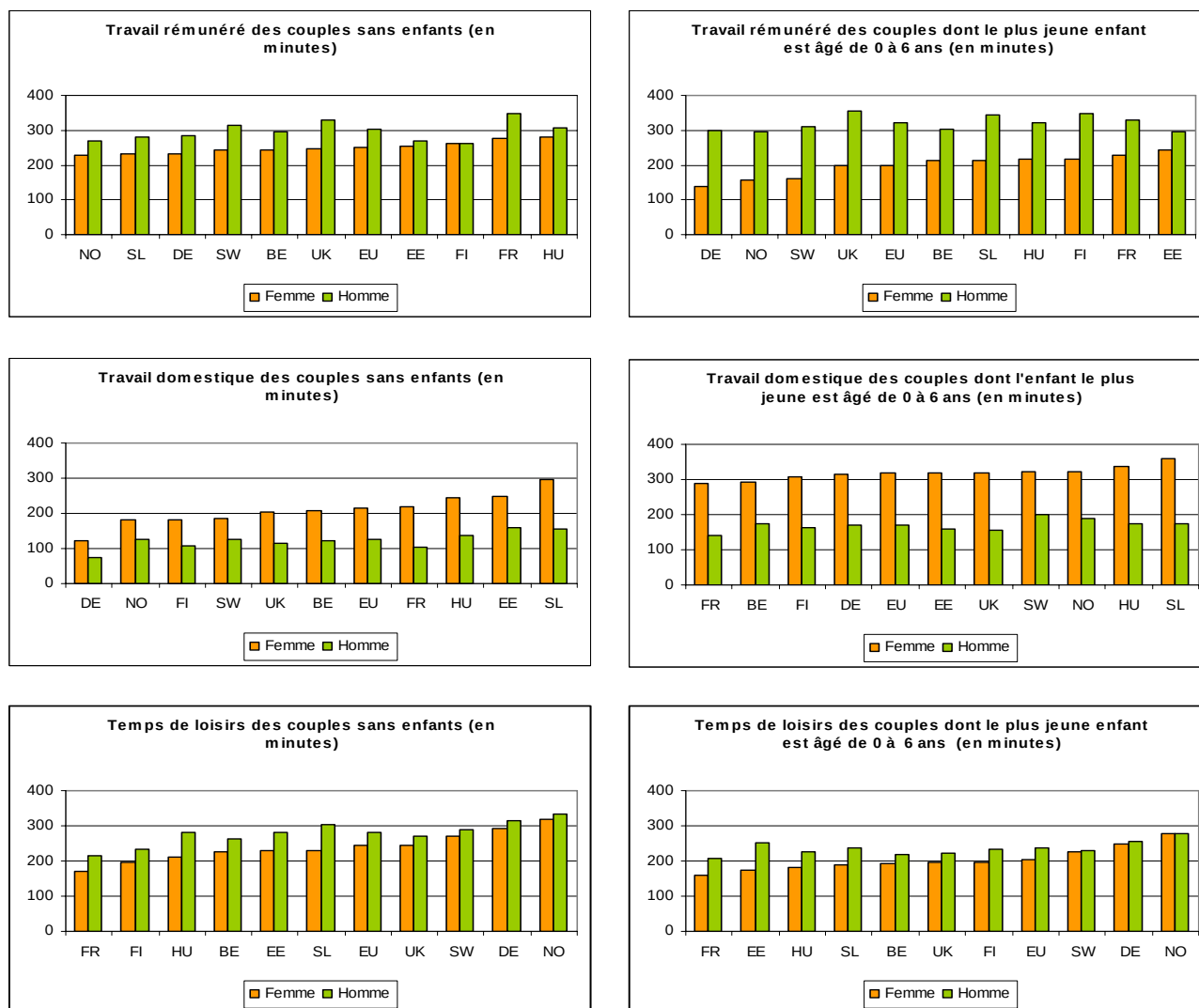


important de souligner que les effets induits par la présence d'enfant risquent d'être sous-estimés en terme d'allocation du temps dans la mesure où ces données font donc abstraction des personnes qui quittent ou ont quitté le marché du travail et par conséquent, les femmes qui deviendraient inactives lorsqu'elles ont un enfant ne sont pas prises en compte ici. Il y a donc clairement une sous-estimation de l'effet de la présence d'enfant sur le travail rémunéré ainsi que sur le travail domestique mais il ne nous a pas été possible d'effectuer l'étude sur une population homogène (soit de catégorie d'âge égale, en fonction de la composition familiale et en fonction du statut d'activité sur le marché du travail).

Les résultats présentés ci-dessous doivent donc être interprétés avec prudence et en ne perdant pas de vue le biais potentiel qui tend à sous-estimer les effets de la présence d'enfant sur la répartition du temps au sein du couple.

Les graphiques ci-dessous (Graphiques 7) montrent la répartition du temps et les écarts de temps observés au niveau du travail rémunéré, du travail domestique et des loisirs, en fonction de la présence d'un enfant en âge préscolaire.

Graphique 7 : Répartition du temps (en minutes) entre travail rémunéré et travail domestiques des couples en fonction de la présence d'enfant âgé entre 0 et 6 ans, 2003



Source: Eurostat (2003)



Il y a une spécialisation des tâches lorsqu'un enfant arrive dans la sphère familiale, les femmes assumant davantage les tâches domestiques au dépend du marché du travail et le rôle de l'homme en tant qu'apporteur des revenus du ménage est renforcé.

La présence d'un enfant a pour effet de réduire le temps de travail rémunéré des femmes et d'augmenter celui des hommes, et ce quel que soit le pays. Cet effet est de l'ordre d'un peu plus d'une heure par jour au niveau de la moyenne européenne alors que les écarts sont plus importants dans les pays où la participation des femmes au marché du travail est plus faible et où le travail à temps partiel est relativement plus fréquent, comme par exemple en Allemagne, en Norvège, en Suède et au Royaume-Uni.

Au niveau des tâches domestiques, les femmes et les hommes augmentent tous les deux le temps qu'ils y consacrent lorsqu'ils ont un enfant mais les femmes l'augmentent proportionnellement plus, avec pour effet d'augmenter les écarts entre les sexes.

Finalement, en termes de loisirs, la présence d'un enfant en bas âge a pour conséquence de diminuer les écarts de temps de loisirs entre les hommes et les femmes comme c'est le cas dans la plupart des pays tels que la Hongrie, la Belgique, la Slovaquie, la Suède, l'Allemagne et la Norvège. Dans ces pays, les parents diminuent tous les deux leur temps de loisirs en présence d'enfants mais les femmes réduisent proportionnellement moins leur temps de loisirs que les hommes, avec pour conséquence une diminution de l'écart. Les hommes réduisent leur temps de loisir pour travailler davantage et les femmes pour s'occuper des enfants.

A l'inverse, les parents estoniens et français diffèrent plus fortement au niveau du temps accordé aux loisirs en présence d'enfant car l'écart observé s'accroît, les femmes diminuant proportionnellement plus leur temps de loisirs que les hommes.

En Finlande, au Royaume-Uni ainsi que pour la moyenne européenne, le fait d'avoir le plus jeune enfant âgé entre 0 et 6 ans ne modifie pas sensiblement l'écart de temps de loisirs entre les hommes et les femmes car ces derniers réduisent leur temps de loisir de façon similaire.

Synthèse:

Sur une journée, les femmes consacrent en moyenne deux fois plus de temps aux tâches domestiques que les hommes (soit 270 minutes chez les femmes contre 126 minutes chez les hommes) alors qu'elles passent 200 minutes sur le marché du travail contre 305 chez les hommes). Les écarts entre les temps féminins et masculins sont plus inégaux en Italie, au Royaume-Uni et en Pologne, et inversement, plus équilibré en Slovaquie, en Lettonie et en Estonie. La situation dans les autres pays (en Allemagne, en Norvège, en Belgique, en Finlande, en France, en Suède, en Hongrie et en Lituanie) est intermédiaire.

En terme de loisirs, le temps libre des femmes représente environ 3.8 heures et celui des hommes 4.5 heures.

La présence d'enfant a pour effet de renforcer la division sexuée du travail au sein des couples: les femmes assument davantage les tâches quotidiennes domestiques et familiales au détriment de l'activité professionnelle tandis que l'homme consacre plus de temps à la sphère professionnelle. Les écarts sont plus importants dans les pays où la participation des femmes au marché du travail est plus faible et où le travail à temps partiel est relativement plus fréquent, comme par exemple en Allemagne, en Norvège, en Suède et au Royaume-Uni.

Au niveau des tâches domestiques, les femmes et les hommes augmentent tous les deux le temps qu'ils y consacrent lorsqu'ils ont un enfant mais les femmes l'augmentent proportionnellement plus. Par ailleurs, les pères se consacrent davantage aux activités dites de semi-loisirs (jardinage, bricolage, jouer avec les enfants, etc.) alors que les femmes prennent en charge les tâches répétitives et moins optionnelles (cuisiner, nettoyer, laver et habiller les enfants, etc.).



Enfin, en termes de loisirs, la présence d'un enfant en bas âge a pour effet que les parents diminuent tous les deux leur temps libre mais les femmes le réduisent proportionnellement moins, ayant pour conséquence une diminution de l'écart de genre.

6 CONCLUSION DU PREMIER CHAPITRE

Une multiplicité de facteurs concourt à l'explication des écarts observés entre femmes et hommes/mères et non-mères/pères et non-pères sur le marché du travail.

Ces facteurs peuvent être:

- la présence d'un ou plusieurs enfant(s);
- les caractéristiques de capital humain: l'éducation, l'expérience professionnelle, etc. qui déterminent le niveau de productivité de l'individu et son revenu potentiel;
- le pouvoir de négociation de chaque partenaire au sein du couple (déterminé entre autre par le capital humain, le revenu potentiel, etc.);
- les normes sociales qui peuvent favoriser ou défavoriser une attitude égalitaire au sein du couple et, de manière plus générale, l'égalité entre les sexes ainsi qu'entre les mères et les non-mères dans la société;
- les stéréotypes et la discrimination qui en découle ayant pour effet une plus grande aversion de la part des employeurs à engager des femmes/mères, à leur permettre d'accéder à certains postes ou métiers, etc.;
- la répartition des tâches au sein des couples;
- etc.

En termes d'emploi, nos résultats montrent que la participation des femmes au marché du travail est fortement conditionnée par la présence d'un enfant: les mères travaillent un nombre d'heures plus faible et ont plus de probabilité de quitter le marché du travail que les non-mères et, plus particulièrement, lorsque l'enfant est jeune.

Ceci est d'autant plus vrai en Autriche, en République tchèque, en Allemagne, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni où la pénalité d'avoir un enfant est la plus élevée et observée tant en termes de temps partiel qu'en terme d'inactivité. A l'inverse, la maternité a un effet relativement faible en Belgique, à Chypre, au Danemark, en Espagne, en Grèce, en Hongrie, en Italie, en Norvège, au Portugal, en Suède et en Slovaquie. Dans le reste des pays européens, les effets sont situés entre ces deux groupes de pays extrêmes et dépendent fortement de l'âge du plus jeune enfant (à savoir s'il a entre 0 et 2 ans ou entre 3 et 5 ans).

Par ailleurs, les femmes sont surreprésentées et concentrées dans un éventail plus petit de métiers que les hommes et la parenté a pour effet de renforcer ce phénomène. A ce niveau, il existe une grande similarité entre les pays membres de l'Europe.

Les femmes travaillent ainsi dans les métiers liés à l'action sociale et à la santé, à l'éducation, au commerce de détail, à l'administration publique, aux services aux entreprises et à l'horeca. Elles sont également concentrées dans des emplois correspondant à des métiers plus bas dans la hiérarchie professionnelle, où les salaires sont plus faibles et où les conditions de travail sont relativement précaires dans la mesure où les personnes y travaillant sont plus souvent employées sous contrat à durée déterminée, à temps partiel et travaillent le soir, la nuit et/ou les weekends.

Les écarts d'emploi entre les mères et les non-mères (en termes de temps partiel et d'inactivité) et la ségrégation horizontale et verticale permettent à leur tour d'expliquer en partie les écarts de salaire entre les mères et les non-mères. En effet, les mères gagnent un



salaires systématiquement plus faibles que les non-mères dans tous les pays (sauf à Chypre, en Belgique, en Slovaquie, en Allemagne, en Irlande et en Islande où il existe un bonus salarial à la maternité et en Italie où la maternité n'a aucun effet). Cet écart salarial varie entre 1% en Hongrie et 21% au Royaume-Uni.

Il ressort de ces résultats que la maternité a pour effet de renforcer les écarts salariaux entre les femmes et les hommes dans tous les pays (à l'exception des pays pour lesquels la maternité est associée à un bonus salarial). Quel que soit le pays, les salaires des femmes sont systématiquement inférieurs aux hommes. Les résultats de la décomposition de l'écart salarial montrent que cet écart est dû au fait que les femmes ont des caractéristiques personnelles associées à un potentiel salarial moindre que les hommes mais aussi parce qu'elles font face à de la discrimination de la part des employeurs sur le marché du travail et que les régulations du marché du travail jouent en leur défaveur. Même si la technique de décomposition de l'écart salarial permet d'identifier l'effet dû aux caractéristiques et l'effet dû à la discrimination, elle sous-estime toutefois ce dernier étant donné que les caractéristiques observées font elles-mêmes face à de la discrimination de genre (ségrégation, évaluation des fonctions, etc.).

Les résultats montrent que la pénalité salariale que subissent les femmes est plus liée au sexe qu'à la maternité. En d'autres mots, la discrimination concerne toutes les femmes en tant que mères potentielles.

En revanche, dans tous les pays européens, la paternité est généralement favorable aux hommes. Le fait d'être père augmente la probabilité d'être en emploi mais son effet sur le nombre d'heures de travail est variable, voire non-significatif, et dépend du pays considéré.

Les hommes sont fortement représentés parmi les ouvriers, les artisans, les ingénieurs, etc. et dans les postes à hautes responsabilités et, dans la majorité des pays, la proportion de pères occupant un de ces postes est systématiquement plus élevée que celles des non-pères.

Ces résultats expliquent, en partie, le bonus salarial associé à la paternité trouvé dans tous les pays européens (à l'exception du Royaume-Uni où aucune différence salariale n'est observée entre les pères et les non-pères ainsi que la Lituanie, l'Estonie, la Hongrie et le Luxembourg où il existe une pénalité salariale à la paternité mais celle-ci est inférieure à 2% sauf au Luxembourg où elle s'élève à 10%). Le bonus salarial des pères est compris entre 2% du salaire moyen en République tchèque à 20% en Irlande.

Finalement, la présence d'enfant a pour effet de renforcer la division sexuée du travail au sein des couples: les femmes assument davantage les tâches quotidiennes domestiques et familiales au détriment de l'activité professionnelle tandis que les hommes consacrent plus de temps à la sphère professionnelle: en moyenne, les hommes consacrent environ une heure de plus par jour au travail rémunéré. Les écarts sont plus importants dans les pays où la participation des femmes au marché du travail est plus faible et où le travail à temps partiel est relativement plus fréquent, comme par exemple en Allemagne, en Norvège, en Suède et au Royaume-Uni.

Au niveau des tâches domestiques, les femmes et les hommes augmentent tous les deux le temps qu'ils y consacrent lorsqu'ils ont un enfant mais les femmes l'augmentent proportionnellement plus. Par ailleurs, les pères se consacrent davantage aux activités dites de semi-loisirs tels que le jardinage et le bricolage et en ce qui concerne les responsabilités parentales, ils jouent avec les enfants et s'occupent de leur apprentissage alors que les femmes prennent en charge les tâches répétitives et moins optionnelles (cuisiner, nettoyer, laver et habiller les enfants, etc.).



ANNEXES

PREMIER CHAPITRE



TABLE DES ANNEXES

ANNEXE 1: METHODOLOGIE UTILISEE POUR L'ANALYSE DE L'IMPACT DE LA MATERNITE SUR L'EMPLOI	62
ANNEXE 2: RESULTATS DE L'ESTIMATION DU MODELE D'OFFRE DE TRAVAIL DES FEMMES	63
ANNEXE 3: DESCRIPTION DE LA NOMENCLATURE ISCO-88 (COM) - 2 DIGITS.....	65
ANNEXE 4: DESCRIPTION DE LA NOMENCLATURE NACE REV.1 - 1 DIGIT.....	65
ANNEXE 5: RESULTATS DE L'ESTIMATION DU MODELE D'OFFRE DE TRAVAIL DES HOMMES, 2006.....	66
ANNEXE 6: METHODOLOGIE UTILISEE POUR L'ANALYSE DE LA SEGREGATION PROFESSIONNELLE – LE MARGINAL MATCHING.....	68
ANNEXE 7: SEGREGATION HORIZONTALE DES FEMMES SELON LE PAYS ET LE STATUT DE MATERNITE, 2005.....	69
ANNEXE 8: SEGREGATION HORIZONTALE DES HOMMES SELON LE PAYS ET LE STATUT DE PATERNITE, 2005	70
ANNEXE 9: SEGREGATION VERTICALE DES FEMMES SELON LE PAYS ET LE STATUT DE MATERNITE, 2005.....	71
ANNEXE 10: SEGREGATION VERTICALE DES HOMMES SELON LE PAYS ET LE STATUT DE PATERNITE, 2005	72
ANNEXE 11: RESULTATS DE L'ESTIMATION DES ECARTS SALARIAUX ENTRE FEMMES ET HOMMES, 2006.....	73
ANNEXE 12: RESULTATS DE L'ESTIMATION DES ECARTS SALARIAUX ENTRE MERES ET NON-MERES,2006.....	73
ANNEXE 13: RESULTATS DE L'ESTIMATION DES ECARTS SALARIAUX ENTRE PERES ET NON-PERES, 2006	74
ANNEXE 14: RESULTATS DE L'ESTIMATION DES ECARTS SALARIAUX ENTRE MERES ET PERES,2006	74



Annexe 1: Méthodologie utilisée pour l'analyse de l'impact de la maternité sur l'emploi

Pour estimer les équations de participation au marché du travail, on utilise un modèle logit multinomial qui permet l'estimation d'une variable dépendante polytomique non-ordonnée et qui prédit la probabilité d'observer trois situations: travailler à temps plein, travailler à temps partiel et être inactif.

$$\Pr(y_i = FT) = \frac{1}{1 + e^{X_i \hat{\beta}^{(2)}} + e^{X_i \hat{\beta}^{(3)}}}$$

$$\Pr(y_i = IN) = \frac{e^{X_i \hat{\beta}^{(2)}}}{1 + e^{X_i \hat{\beta}^{(2)}} + e^{X_i \hat{\beta}^{(3)}}}$$

$$\Pr(y_i = PT) = \frac{e^{X_i \hat{\beta}^{(3)}}}{1 + e^{X_i \hat{\beta}^{(2)}} + e^{X_i \hat{\beta}^{(3)}}}$$

où

- $\Pr(y_i = FT)$, $\Pr(y_i = IN)$ et $\Pr(y_i = PT)$ sont les probabilités de travailler à temps plein, à temps partiel et de ne pas travailler, le groupe de référence étant les travailleuses à temps plein,

- X_i est le vecteur des caractéristiques observées de l'individu i ,

- $\hat{\beta}^{(2)}$ et $\hat{\beta}^{(3)}$ sont les vecteurs des coefficients estimés correspondant respectivement à l'inactivité et au temps partiel. Ces coefficients sont estimés séparément pour chaque pays.

Pour faciliter l'interprétation des coefficients nous utilisons le concept des rapports de risque relatifs. La probabilité d'être inactive ($y=IN$) par rapport à celle de travailler à temps plein ($y=FT$) est :

$$\frac{\Pr(y_i = IN)}{\Pr(y_i = FT)} = e^{X_i \hat{\beta}^{(2)}}$$

La seconde étape consiste à calculer les différences de taux d'emploi en équivalent temps plein entre les mères et les non-mères et à isoler l'effet induit par la maternité de celui engendré par les autres caractéristiques de la personne. On obtient de la sorte un écart d'emploi « net » dû à la maternité pour les différents pays étudiés.

L'effet dû à la présence d'enfant est estimé sur un échantillon regroupant les mères et les non-mères sur base de l'équation suivante:

$$\bar{Y}_j^{MO} - \bar{Y}_j^{NM} = \left[\sum_{i=1}^{N^{MO}} \frac{F(X_i^{MO} \hat{\beta}_j^{PO})}{N^{MO}} - \sum_{i=1}^{N^{NM}} \frac{F(X_i^{NM} \hat{\beta}_j^{PO})}{N^{NM}} \right] + \left[\sum_{i=1}^{N^{MO}} \frac{F(X_i^{MO} \hat{\beta}_j^{PO} + \hat{\gamma}_j^{PO})}{N^{MO}} - \sum_{i=1}^{N^{NM}} \frac{F(X_i^{NM} \hat{\beta}_j^{PO})}{N^{NM}} \right]$$

où

- $\bar{Y}_j^{MO}$ et $\bar{Y}_j^{NM}$ sont les probabilités moyennes de l'évènement j (j = inactivité ou temps partiel ou temps plein) respectivement pour les mères et les non-mères;

- N^{MO} et N^{NM} représentent la taille de l'échantillon respectivement pour les mères et les non-mères;

- $\hat{\beta}_j^{PO}$ représente le vecteurs des coefficients estimés des variables explicatives X_i , excluant la variable muette enfant et calculé sur l'échantillon regroupant les mères et les non-mères;

- $\hat{\gamma}_j^{PO}$ est le coefficient estimé pour la variable binaire indiquant la présence d'un jeune enfant.

L'expression reprise dans les premiers crochets représente la différence en termes de caractéristiques entre les mères et les non-mères tandis que l'expression reprise dans le second crochet représente la différence due à la présence d'enfant et est calculée à partir des caractéristiques des mères uniquement.



Annexe 2: Résultats de l'estimation du modèle d'offre de travail des femmes

	AT	BE	CY	CZ	DE	DK	EE	ES	FI	FR	GR	HU	IE	IT	LT	LU	LV	NL	NO	PL	PT	SE	SK	SL	UK
Temps partiel																									
Age	1.051 (0.150)	1.222 (0.162)	1.019 (0.212)	1.583 (0.506)	0.902 (0.110)	1.120 (0.195)	1.108 (0.326)	1.219 (0.197)	0.928 (0.171)	1.352 (0.171)**	1.094 (0.250)	0.986 (0.273)	1.102 (0.245)	1.170 (0.145)	1.458 (0.429)	0.864 (0.215)	0.584 (0.142)**	0.905 (0.098)	0.947 (0.116)	1.210 (0.144)	1.402 (0.510)	1.074 (0.166)	1.067 (0.286)	1.249 (0.329)	0.847 (0.093)
Age carré	1.000 (0.002)	0.998 (0.002)	1.000 (0.003)	0.994 (0.004)	1.002 (0.002)	0.999 (0.002)	0.999 (0.004)	0.997 (0.002)	1.000 (0.002)	0.996 (0.002)**	0.999 (0.003)	1.000 (0.004)	1.000 (0.003)	0.998 (0.002)	0.996 (0.004)	1.002 (0.003)	1.007 (0.003)**	1.002 (0.001)	1.001 (0.002)	0.998 (0.002)	0.996 (0.005)	1.000 (0.002)	0.999 (0.004)	0.997 (0.003)	1.003 (0.001)*
Statut marital	1.092 (0.252)	1.422 (0.261)*	0.491 (0.306)	1.241 (0.578)	3.272 (0.648)***	1.081 (0.237)	0.928 (0.336)	0.952 (0.232)	1.168 (0.291)	1.242 (0.193)	6.373 (6.851)*	2.001 (1.082)	1.585 (0.616)	1.646 (0.345)**	-	3.679 (1.270)***	0.953 (0.392)	1.687 (0.228)***	1.240 (0.177)	0.563 (0.208)	0.516 (0.312)	1.160 (0.209)	-	0.644 (0.167)*	1.407 (0.226)**
Pays naissance E-U	0.634 (0.286)	1.412 (0.389)	1.665 (0.731)	1.529 (1.189)	-	1.266 (0.723)	-	1.171 (0.590)	2.017 (1.029)	1.271 (0.440)	-	-	0.584 (0.203)	1.106 (0.413)	-	0.547 (0.142)**	-	0.690 (0.272)	0.800 (0.347)	-	-	1.374 (0.554)	-	-	0.436 (0.315)
Pays naissance Non-E-U	0.534 (0.143)**	1.174 (0.423)	1.303 (0.506)	2.245 (1.879)	1.656 (0.429)*	1.741 (0.739)	1.141 (0.600)	0.811 (0.222)	0.786 (0.488)	1.237 (0.371)	1.227 (0.416)	0.366 (0.404)	0.217 (0.119)***	0.905 (0.205)	1.463 (0.794)	0.819 (0.484)	1.654 (0.771)	0.608 (0.193)	0.884 (0.329)	1.014 (1.444)	1.265 (0.922)	0.816 (0.276)	-	1.559 (0.550)	0.941 (0.201)
Educ. moyenne	0.963 (0.200)	0.964 (0.210)	0.769 (0.237)	0.384 (0.199)*	0.501 (0.137)**	1.143 (0.298)	0.699 (0.466)	0.563 (0.099)***	1.581 (0.713)	0.877 (0.198)	1.048 (0.337)	1.034 (0.464)	0.472 (0.158)**	0.797 (0.109)*	0.529 (0.387)	0.527 (0.164)**	0.354 (0.217)*	1.128 (0.180)	1.041 (0.329)	0.817 (0.257)	0.318 (0.241)	0.724 (0.237)	1.170 (1.225)	0.559 (0.165)**	0.835 (0.176)
Educ. supérieure	0.928 (0.212)	0.553 (0.120)***	0.741 (0.258)	0.504 (0.285)	0.302 (0.084)***	1.030 (0.275)	0.534 (0.340)	0.326 (0.055)***	1.116 (0.519)	0.664 (0.157)*	1.803 (0.521)**	1.598 (0.829)	0.398 (0.132)***	1.006 (0.152)	0.481 (0.341)	0.398 (0.142)**	0.572 (0.351)	0.512 (0.084)***	0.470 (0.152)**	3.209 (1.040)***	1.153 (0.661)	0.375 (0.130)***	1.078 (1.163)	0.295 (0.122)***	0.449 (0.098)***
Enfant 0-2 ans	2.889 (1.226)**	0.914 (0.220)	1.180 (0.563)	4.823 (2.677)***	10.818 (3.159)***	1.288 (0.408)	8.858 (6.128)***	1.787 (0.467)**	1.045 (0.425)	1.869 (0.400)***	1.211 (0.486)	0.282 (0.239)	3.446 (1.150)***	1.569 (0.288)**	0.692 (0.625)	2.437 (0.957)**	3.403 (2.124)**	7.597 (1.312)***	1.726 (0.379)**	1.443 (0.347)	1.422 (0.921)	2.082 (0.585)***	0.835 (0.712)	3.780 (1.689)***	11.408 (2.244)***
Enfant 3-5 ans	5.740 (1.428)***	1.262 (0.305)	2.359 (0.800)**	6.815 (2.732)***	9.107 (1.749)***	1.832 (0.498)**	3.321 (1.859)**	1.739 (0.389)**	1.123 (0.394)	1.366 (0.295)	0.952 (0.350)	1.861 (0.955)	3.250 (1.085)***	1.819 (0.343)***	1.934 (0.873)	4.373 (1.731)***	0.946 (0.550)	7.906 (1.532)***	2.278 (0.459)***	1.334 (0.274)	1.798 (1.013)	2.478 (0.683)***	1.765 (0.987)	2.050 (0.922)	8.396 (1.626)***
Enfant 6-14 ans	3.587 (0.573)***	1.023 (0.178)	2.552 (0.672)***	1.605 (0.546)	6.270 (0.845)***	1.343 (0.275)	2.164 (1.005)*	1.392 (0.263)*	0.944 (0.221)	1.174 (0.197)	0.989 (0.277)	1.217 (0.523)	2.401 (0.674)***	1.375 (0.202)**	1.135 (0.395)	3.074 (1.065)***	1.668 (0.634)	4.122 (0.624)***	1.922 (0.300)***	1.146 (0.185)	0.964 (0.474)	1.583 (0.343)**	2.061 (0.729)**	1.195 (0.354)	4.023 (0.582)***
Salaire partenaire	1.244 (0.125)**	1.112 (0.090)	1.184 (0.255)	0.815 (0.296)	1.960 (0.210)***	1.000 (0.178)	1.152 (0.248)	1.317 (0.177)**	1.393 (0.257)*	1.183 (0.154)	1.441 (0.401)	1.448 (0.298)*	1.477 (0.248)**	1.146 (0.168)	1.542 (0.332)**	1.686 (0.422)**	1.092 (0.226)	1.137 (0.130)	1.054 (0.107)	1.182 (0.102)*	1.546 (0.617)	0.882 (0.083)	1.381 (0.314)	1.231 (0.182)	1.130 (0.102)
Capacité fin mois	1.264 (0.210)	1.188 (0.189)	0.974 (0.239)	1.163 (0.320)	0.497 (0.086)***	0.940 (0.269)	0.949 (0.376)	1.342 (0.200)**	1.588 (0.384)*	1.407 (0.181)***	1.450 (0.371)	1.666 (0.655)	1.299 (0.290)	0.973 (0.121)	1.952 (0.635)**	1.175 (0.423)	1.015 (0.410)	1.235 (0.186)	0.933 (0.167)	1.271 (0.179)*	2.183 (1.074)	2.020 (0.347)***	2.174 (0.821)**	1.252 (0.320)	1.137 (0.146)
Statut propriétaire	1.451 (0.247)**	1.655 (0.336)**	1.428 (0.478)	1.402 (0.482)	1.265 (0.156)*	1.360 (0.402)	0.512 (0.279)	0.777 (0.153)	0.878 (0.241)	1.035 (0.156)	0.721 (0.184)	0.446 (0.192)*	0.856 (0.337)	1.127 (0.148)	0.494 (0.240)	1.516 (0.438)	0.823 (0.299)	1.054 (0.202)	1.134 (0.306)	1.072 (0.138)	0.618 (0.256)	0.976 (0.217)	1.176 (0.520)	0.803 (0.222)	0.853 (0.160)
Urbain	0.640 (0.092)***	0.593 (0.157)**	1.222 (0.301)	1.188 (0.322)	1.444 (0.199)***	0.743 (0.134)*	1.640 (0.465)*	1.065 (0.176)	1.040 (0.218)	0.666 (0.104)***	0.545 (0.127)***	0.906 (0.328)	0.698 (0.158)	0.885 (0.115)	0.699 (0.213)	1.082 (0.324)	0.708 (0.243)	-	0.709 (0.088)***	0.773 (0.099)**	1.151 (0.490)	0.942 (0.171)	0.777 (0.239)	-	1.378 (0.346)

Source: Propres estimations EU-SILC (2006)



Annexe 2 (suite): Résultats de l'estimation du modèle d'offre de travail des femmes

	AT	BE	CY	CZ	DE	DK	EE	ES	FI	FR	GR	HU	IE	IT	LT	LU	LV	NL	NO	PL	PT	SE	SK	SL	UK
Inactivité																									
Age	0.671 (0.099)***	0.950 (0.146)	0.786 (0.112)*	0.667 (0.111)**	0.816 (0.128)	0.630 (0.101)***	0.682 (0.120)**	1.066 (0.129)	0.998 (0.144)	0.790 (0.102)*	0.855 (0.157)	0.786 (0.197)	1.301 (0.294)	0.857 (0.086)	0.955 (0.201)	0.714 (0.163)	0.889 (0.186)	1.037 (0.142)	0.707 (0.089)***	0.803 (0.073)**	0.824 (0.168)	0.634 (0.091)***	0.593 (0.113)***	0.665 (0.102)***	0.643 (0.079)***
Age carré	1.005 (0.002)***	1.001 (0.002)	1.003 (0.002)*	1.005 (0.002)**	1.003 (0.002)	1.006 (0.002)***	1.005 (0.002)**	1.000 (0.002)	0.999 (0.002)	1.004 (0.002)**	1.002 (0.002)	1.004 (0.003)	0.998 (0.003)	1.002 (0.001)*	1.001 (0.003)	1.005 (0.003)*	1.002 (0.003)	1.001 (0.002)	1.004 (0.002)***	1.003 (0.001)***	1.003 (0.003)	1.006 (0.002)***	1.007 (0.003)***	1.005 (0.002)***	1.006 (0.002)***
Statut marital	1.685 (0.432)**	3.423 (0.908)***	4.642 (5.050)	1.412 (0.424)	2.644 (0.704)***	1.064 (0.206)	1.483 (0.383)	2.064 (0.456)***	1.494 (0.276)**	1.275 (0.209)	1.534 (0.848)	1.104 (0.389)	1.399 (0.556)	3.025 (0.629)***	-	7.151 (2.611)***	1.091 (0.337)	2.796 (0.522)***	1.361 (0.218)*	0.842 (0.281)	0.907 (0.504)	0.943 (0.169)	-	0.972 (0.180)	1.320 (0.235)
Pays naissance E-U	1.300 (0.451)	2.098 (0.618)**	2.644 (0.928)***	2.614 (1.448)*	-	2.682 (1.361)*	-	0.557 (0.270)	0.874 (0.451)	2.040 (0.810)*	-	-	0.836 (0.278)	1.551 (0.491)	-	0.550 (0.153)**	-	0.911 (0.472)	1.293 (0.556)	-	-	1.572 (0.588)	-	-	0.841 (0.469)
Pays naissance Non-E-U	0.810 (0.198)	2.506 (0.731)***	2.129 (0.594)***	1.372 (0.922)	3.076 (0.876)***	1.860 (0.754)	1.142 (0.353)	0.565 (0.136)**	3.734 (1.433)***	3.145 (0.811)***	1.253 (0.358)	1.392 (1.121)	1.378 (0.810)	1.169 (0.221)	2.754 (1.394)**	2.975 (1.510)**	1.409 (0.508)	1.875 (0.696)*	1.500 (0.482)	4.613 (3.011)**	4.386 (2.451)***	1.743 (0.470)**	-	0.869 (0.218)	2.001 (0.440)***
Educ. moyenne	0.514 (0.101)***	0.478 (0.103)***	0.416 (0.079)***	0.517 (0.177)*	0.245 (0.071)***	0.908 (0.233)	0.527 (0.191)*	0.415 (0.055)***	0.437 (0.097)***	0.852 (0.191)	0.571 (0.122)***	0.363 (0.095)***	0.241 (0.083)***	0.396 (0.044)***	0.379 (0.193)*	0.612 (0.185)	0.233 (0.092)***	0.475 (0.085)***	0.427 (0.113)***	0.403 (0.071)***	0.133 (0.073)***	0.354 (0.098)***	0.350 (0.174)**	0.406 (0.068)***	0.479 (0.105)***
Educ. supérieure	0.405 (0.096)***	0.142 (0.032)***	0.145 (0.033)***	0.293 (0.115)***	0.098 (0.030)***	0.642 (0.172)*	0.198 (0.076)***	0.179 (0.026)***	0.291 (0.066)***	0.463 (0.118)***	0.179 (0.049)***	0.051 (0.031)***	0.074 (0.026)***	0.174 (0.026)***	0.175 (0.092)***	0.186 (0.067)***	0.108 (0.046)***	0.146 (0.028)***	0.147 (0.041)***	0.133 (0.029)***	0.027 (0.028)***	0.382 (0.107)***	0.179 (0.035)***	0.104 (0.035)***	0.291 (0.065)***
Enfant 0-2 ans	64.635 (21.209)***	1.276 (0.383)	1.911 (0.562)**	203.296 (69.153)***	64.391 (19.974)***	2.535 (0.606)***	80.941 (31.374)***	3.158 (0.593)***	32.968 (8.245)***	7.020 (1.664)***	3.838 (1.251)***	0.523 (0.382)	8.294 (3.194)***	1.719 (0.278)***	9.783 (4.269)***	2.816 (1.108)***	27.034 (10.526)***	8.101 (1.816)***	1.920 (0.437)***	11.215 (2.066)***	0.815 (0.404)	1.789 (0.395)***	9.390 (3.620)***	1.354 (0.507)	23.986 (5.357)***
Enfant 3-5 ans	11.248 (2.904)***	1.309 (0.389)	1.749 (0.477)**	40.498 (11.503)***	11.725 (2.810)***	1.178 (0.326)	2.642 (0.890)***	2.297 (0.413)***	2.737 (0.699)***	3.731 (0.900)***	1.954 (0.609)**	1.713 (0.708)	7.794 (2.750)***	1.974 (0.320)***	3.479 (1.560)***	4.315 (1.558)***	2.046 (0.845)*	10.480 (2.517)***	1.940 (0.457)***	2.720 (0.498)***	1.057 (0.416)	1.091 (0.314)	3.976 (1.528)***	0.967 (0.339)	13.382 (3.012)***
Enfant 6-14 ans	3.315 (0.634)***	0.928 (0.201)	1.462 (0.306)*	1.720 (0.506)*	5.934 (1.084)***	1.055 (0.240)	1.437 (0.382)	1.511 (0.207)***	1.113 (0.270)	1.614 (0.329)**	1.112 (0.264)	1.362 (0.373)	3.034 (0.882)***	1.751 (0.224)***	1.610 (0.593)	2.897 (0.973)***	1.454 (0.434)	3.919 (0.720)***	1.594 (0.297)**	1.784 (0.254)***	1.303 (0.349)	1.803 (0.391)***	1.150 (0.366)	1.202 (0.261)	3.229 (0.592)***
Salaire partenaire	1.205 (0.139)	0.955 (0.078)	1.717 (0.249)***	1.122 (0.207)	2.649 (0.404)***	1.068 (0.159)	1.245 (0.189)	1.153 (0.115)	1.028 (0.132)	1.247 (0.217)	2.061 (0.511)***	0.891 (0.131)	1.729 (0.284)***	1.362 (0.204)**	1.263 (0.251)	2.790 (0.759)***	0.934 (0.155)	1.320 (0.197)*	0.873 (0.103)	1.315 (0.100)***	1.754 (0.418)**	0.933 (0.102)	1.028 (0.217)	0.837 (0.076)*	1.289 (0.161)**
Capacité fin mois	1.869 (0.327)***	1.722 (0.306)***	1.670 (0.346)**	2.011 (0.385)***	0.388 (0.080)***	2.267 (0.508)***	1.857 (0.368)***	1.838 (0.210)***	1.912 (0.335)***	1.802 (0.268)***	1.920 (0.498)**	0.964 (0.292)	2.996 (0.687)***	2.627 (0.336)***	2.147 (0.622)***	1.741 (0.624)	2.086 (0.661)**	2.220 (0.377)***	1.664 (0.286)***	1.248 (0.156)*	2.509 (0.794)***	2.836 (0.478)***	2.036 (0.600)**	1.185 (0.205)	1.357 (0.198)**
Statut propriétaire	1.222 (0.198)	0.588 (0.125)**	0.875 (0.185)	0.923 (0.188)	1.034 (0.162)	0.590 (0.128)**	1.253 (0.388)	0.684 (0.104)**	0.773 (0.149)	0.796 (0.123)	0.959 (0.201)	0.630 (0.221)	0.810 (0.341)	0.598 (0.066)***	1.375 (0.576)	0.988 (0.298)	0.925 (0.271)	0.523 (0.108)***	0.549 (0.125)***	1.036 (0.117)	0.585 (0.149)**	0.801 (0.152)	1.771 (0.548)*	1.452 (0.334)	0.363 (0.068)***
Urbain	0.606 (0.091)***	1.581 (0.675)	1.073 (0.178)	0.846 (0.147)	1.508 (0.284)**	0.926 (0.166)	0.997 (0.231)	0.871 (0.100)	1.212 (0.189)	0.977 (0.172)	0.480 (0.087)***	1.054 (0.247)	0.672 (0.154)*	0.914 (0.108)	0.791 (0.204)	0.819 (0.229)	0.638 (0.156)*	-	0.970 (0.140)	1.013 (0.114)	0.641 (0.157)*	0.865 (0.147)	0.908 (0.202)	-	1.284 (0.391)
Observations	1695	1522	1350	1871	3304	1915	1523	3369	2932	2349	990	1196	1167	3976	1136	1328	875	3257	1962	3615	868	1879	1526	3250	2173
Log likelihood	-1476.43	-1324.90	-1030.85	-798.12	-2796.03	-1241.97	-838.81	-2925.51	-1666.00	-1932.20	-901.44	-543.62	-1073.57	-3731.77	-708.49	-1229.71	-510.65	-2879.23	-1704.06	-2657.13	-450.84	-1163.26	-610.95	-1141.27	-1882.98
Pseudo R-Squared	0.19	0.10	0.08	0.39	0.20	0.06	0.26	0.10	0.23	0.06	0.09	0.08	0.16	0.10	0.12	0.15	0.19	0.16	0.06	0.11	0.12	0.07	0.09	0.06	0.15
Wald Chi2	419.46	216.65	128.98	540.90	708.18	122.93	222.44	347.04	468.50	169.41	117.31	96.71	166.50	372.22		152.24	156.19	571.16	186.07	434.97	80.43	157.81	117.04	132.18	477.22

Coefficients: "Relative Risk Ratio" (RRR). Par exemple, en Belgique, avoir un enfant âgé entre 3 et 5 ans augmente de 2 fois la probabilité de travailler à temps partiel par rapport à celle de travailler à temps

plein pour une personne n'ayant pas d'enfant

Standard errors robustes entre parenthèses

* significatif à 10%;

** significatif à 5%;

*** significatif à 1%

Source: Propres estimations EU-SILC (2006)



Annexe 3: Description de la nomenclature Isco-88 (com) - 2 digits

Code Nace	Descriptif
Isco 1	Forces armées
Isco 11	Membres de l'exécutif et des corps législatifs et cadres supérieurs de l'Administration publique
Isco 12	Directeurs de société
Isco 13	Dirigeants et gérants de petites entreprises
Isco 21	Spécialistes des sciences physiques, mathématiques et techniques
Isco 22	Spécialistes des sciences de la vie et de la santé
Isco 23	Spécialistes de l'enseignement
Isco 24	Autres spécialistes des professions intellectuelles et scientifiques
Isco 31	Professions intermédiaires des sciences physiques et techniques
Isco 32	Professions intermédiaires des sciences de la vie et de la santé
Isco 33	Professions intermédiaires de l'enseignement
Isco 34	Autres professions intermédiaires
Isco 41	Employés de bureau
Isco 42	Employés de réception, caissiers, guichetiers et assimilés
Isco 51	Personnel des services directs aux particuliers et des services de protection et de sécurité
Isco 52	Modèles, vendeurs et démonstrateurs
Isco 61	Agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture et de la pêche
Isco 71	Artisans et ouvriers des métiers de l'extraction et du bâtiment
Isco 72	Artisans et ouvriers des métiers de la métallurgie, de la construction mécanique et assimilés
Isco 73	Artisans et ouvriers de la mécanique de précision, des métiers d'art, de l'imprimerie et assimilés
Isco 74	Autres artisans et ouvriers des métiers de type artisanal
Isco 81	Conducteurs d'installations et de matériels fixes et assimilés
Isco 82	Conducteurs de machines et ouvriers de l'assemblage
Isco 83	Conducteurs de véhicules et d'engins lourds de levage et de manoeuvre
Isco 91	Employés non qualifiés des services et de la vente
Isco 92	Manoeuvres de l'agriculture, de la pêche et assimilés
Isco 93	Manoeuvres des mines, du bâtiment et des travaux publics, des industries manufacturières et des transports

Source: EUROSTAT, nomenclature des professions

Annexe 4: Description de la nomenclature Nace Rev.1 - 1 digit

Code Nace	Descriptif
Nace A	Agriculture, chasse et sylviculture
Nace B	Pêche
Nace C	Industries extractives
Nace D	Industrie manufacturière
Nace E	Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau
Nace F	Construction
Nace G	Commerce de gros et de détail; réparations automobiles et domestiques
Nace H	Hôtels et restaurants
Nace I	Transports, entreposage et communications
Nace J	Intermédiation financière
Nace K	Immobilier, locations et activités de services aux entreprises
Nace L	Administration publique et défense; sécurité sociale obligatoire
Nace M	Education
Nace N	Santé et action sociale
Nace O	Autres activités de services collectifs, sociaux et personnels
Nace P	Ménages employant du personnel domestique
Nace Q	Organismes extraterritoriaux

Source: EUROSTAT, nomenclature des secteurs d'activité



Annexe 5: Résultats de l'estimation du modèle d'offre de travail des hommes, 2006

	AT	BE	CY	CZ	DE	DK	EE	ES	FI	FR	GR	HU
Age	0.224 (0.460)	0.696 (0.519)	1.062 (0.507)**	-0.647 (0.583)	0.306 (0.406)	-0.205 (0.356)	0.584 (0.381)	-0.156 (0.352)	0.561 (0.391)	-0.220 (0.414)	0.300 (0.472)	-0.280 (0.592)
Age carré	-0.002 (0.006)	-0.008 (0.007)	-0.011 (0.007)	0.009 (0.008)	-0.004 (0.005)	0.003 (0.005)	-0.009 (0.005)*	0.001 (0.005)	-0.008 (0.005)	0.004 (0.005)	-0.003 (0.006)	0.004 (0.008)
Pays naissance E-U	0.436 (1.015)	-0.625 (0.849)	-2.600 (1.394)*	-1.950 (1.765)	-	-1.475 (0.904)	-	0.946 (1.567)	1.105 (2.193)	0.424 (1.095)	1.557 (1.930)	-3.829 (1.954)*
Pays naissance Non-E-U	-0.611 (0.763)	-2.214 (1.693)	-1.978 (0.987)**	-1.037 (3.675)	-0.882 (0.872)	-1.662 (1.503)	0.493 (0.753)	1.142 (0.835)	-0.738 (1.578)	-1.078 (0.857)	0.492 (0.763)	0.797 (1.426)
Educ. moyenne	1.958 (0.800)**	-0.228 (0.695)	2.194 (0.792)***	0.597 (1.186)	-0.479 (0.993)	0.798 (0.639)	-0.160 (0.934)	-0.097 (0.489)	-0.273 (0.647)	-0.165 (0.784)	1.193 (0.531)**	0.716 (0.976)
Educ. supérieure	1.714 (0.930)*	1.921 (0.900)**	3.296 (0.983)***	2.517 (1.513)*	0.952 (1.017)	0.452 (0.782)	0.409 (1.031)	-0.732 (0.470)	-0.914 (2.782)	0.632 (0.976)	1.813 (0.783)**	2.534 (1.356)*
Enfant 0-2 ans	0.642 (0.852)	0.610 (0.884)	0.388 (0.914)	-0.851 (1.130)	-0.900 (0.642)	0.775 (0.543)	-0.313 (0.818)	0.071 (0.514)	0.276 (0.600)	0.641 (0.635)	0.137 (0.745)	1.605 (3.358)
Enfant 3-5 ans	1.045 (0.783)	0.495 (0.876)	1.524 (0.978)	0.652 (1.083)	-0.149 (0.539)	0.663 (0.633)	-0.954 (0.694)	1.240 (0.544)**	0.312 (0.542)	1.429 (0.699)**	-0.675 (0.794)	-0.253 (1.020)
Enfant 6-14 ans	0.276 (0.563)	0.279 (0.771)	2.363 (0.808)***	0.759 (0.715)	-0.691 (0.463)	0.740 (0.495)	-0.246 (0.580)	0.533 (0.442)	-0.028 (0.430)	1.350 (0.566)**	-0.997 (0.593)*	-0.565 (0.718)
Occ. Exécutif, législatifs, cadres	5.006 (1.315)***	5.834 (1.311)***	15.949 (2.783)***	4.230 (1.757)**	4.733 (0.735)***	4.251 (1.192)***	-0.012 (1.105)	7.629 (1.162)***	6.888 (1.353)***	12.200 (1.030)***	5.017 (2.055)**	4.453 (1.561)***
Occ. Intellectuelles & scientifiques	0.880 (1.118)	0.230 (0.933)	1.687 (1.434)	0.075 (1.714)	1.060 (0.566)*	0.424 (1.069)	-2.750 (1.228)**	1.996 (0.786)**	3.505 (1.277)***	6.203 (0.855)***	-4.697 (1.213)***	0.979 (1.518)
Occ. Intermédiaires	0.429 (0.665)	0.331 (0.858)	2.266 (1.298)*	-0.571 (1.341)	0.097 (0.559)	0.119 (1.061)	-0.528 (1.401)	2.195 (0.734)***	3.619 (1.330)***	3.084 (0.571)***	0.373 (0.932)	0.855 (1.312)
Occ. Services	0.787 (0.947)	2.014 (1.317)	5.289 (1.326)***	1.169 (1.675)	1.623 (0.875)*	-1.138 (1.409)	-0.444 (1.497)	1.181 (0.824)	0.854 (1.258)	3.068 (0.851)***	2.032 (0.832)**	2.951 (1.783)*
Occ. Agriculture	5.242 (2.420)**	10.585 (2.903)***	7.296 (2.515)***	-2.630 (3.732)	6.411 (1.672)***	0.139 (1.793)	1.065 (2.333)	-0.592 (1.110)	7.557 (1.695)***	9.628 (2.198)***	4.392 (2.007)**	2.344 (2.083)
Occ. Artisans & ouvriers	-0.510 (0.626)	0.124 (0.777)	0.125 (1.247)	-1.331 (1.335)	-0.333 (0.579)	-1.610 (1.026)	-0.026 (1.061)	0.790 (0.576)	2.411 (1.112)**	3.538 (0.585)***	1.090 (0.722)	1.594 (1.215)
Occ. Conducteurs	0.678 (0.779)	1.592 (1.118)	3.609 (1.645)**	0.744 (1.483)	1.356 (0.695)*	1.288 (1.150)	1.725 (1.104)	2.364 (0.671)***	4.684 (1.183)***	2.892 (0.573)***	2.676 (0.844)***	3.078 (1.284)**
Occ. Non qualifiés	-0.591 (1.100)	-0.092 (1.272)	-1.650 (1.397)	-3.962 (1.703)**	-3.309 (1.296)**	-0.778 (1.169)	1.525 (1.904)	-1.576 (0.716)**	0.012 (1.336)	-0.134 (1.134)	-2.064 (1.243)*	-0.749 (1.810)
Occ. Armée	0.314 (0.843)	-	10.914 (1.957)***	-0.983 (1.929)	3.163 (3.279)	-0.232 (1.481)	1.351 (2.055)	-1.008 (0.759)	2.898 (1.338)**	8.810 (1.563)***	1.434 (1.220)	-0.050 (1.283)
Indépendant	10.637 (1.246)***	14.745 (1.343)***	7.210 (0.981)***	9.135 (0.900)***	5.324 (0.950)***	6.193 (0.857)***	-0.623 (1.295)	-	7.174 (0.856)***	9.295 (1.217)***	-	5.374 (1.034)***
Salaire	-2.041 (0.720)***	-3.054 (1.065)***	-10.850 (0.974)***	-2.523 (0.757)***	-1.743 (0.419)***	-0.684 (0.689)	-1.209 (0.492)**	-5.987 (0.580)***	-2.707 (0.471)***	-3.177 (0.620)***	-4.058 (1.002)***	-2.813 (0.720)***
Nb heures partenaire	0.019 (0.016)	0.013 (0.021)	0.002 (0.016)	-0.015 (0.023)	-0.051 (0.012)***	-0.001 (0.014)	-0.008 (0.015)	-0.014 (0.010)	0.028 (0.012)**	0.019 (0.017)	0.002 (0.011)	0.021 (0.020)
Capacité fin mois	-0.387 (0.489)	-0.601 (0.678)	-1.786 (0.730)**	-0.266 (0.625)	-0.876 (0.353)**	-0.993 (0.532)*	-0.948 (0.557)*	-0.593 (0.350)*	-1.396 (0.480)***	-2.051 (0.469)***	-0.440 (0.734)	-1.091 (0.681)
Statut propriétaire	0.066 (0.528)	0.117 (0.775)	-0.643 (0.803)	0.090 (0.676)	0.381 (0.349)	0.373 (0.553)	0.319 (0.887)	1.332 (0.529)**	1.469 (0.507)***	-0.535 (0.485)	-0.773 (0.588)	-0.760 (0.966)
Urbain	-0.460 (0.462)	0.315 (0.961)	-0.665 (0.700)	-0.338 (0.549)	0.083 (0.391)	-0.598 (0.414)	0.396 (0.498)	-0.105 (0.373)	-0.188 (0.349)	-0.029 (0.611)	0.277 (0.505)	1.742 (0.609)***
Observations	1469	1188	1307	1079	2865	1880	1083	2817	2879	2323	895	1140
R-squared	0.30	0.39	0.31	0.22	0.14	0.14	0.05	0.14	0.25	0.28	0.22	0.14

Standard errors robustes entre parenthèses
* significatif à 10%; ** significatif à 5%; *** significatif à 1%

Source: Propres estimations EU-SILC (2006)



Annexe 5 (suite): Résultats de l'estimation du modèle d'offre de travail des hommes, 2006

	IE	IT	LU	LV	NL	NO	PL	PT	SE	SI	SK	UK
Age	1.143 (0.638)*	0.441 (0.328)	0.062 (0.428)	0.531 (0.732)	0.195 (0.303)	0.017 (0.384)	0.029 (0.305)	-0.606 (0.476)	0.422 (0.346)	0.693 (0.236)***	0.558 (0.416)	-1.200 (0.699)*
Age carré	-0.015 (0.008)*	-0.006 (0.004)	0.001 (0.006)	-0.008 (0.010)	-0.003 (0.004)	0.000 (0.005)	-0.001 (0.004)	0.009 (0.006)	-0.005 (0.005)	-0.009 (0.003)***	-0.008 (0.005)	0.016 (0.009)*
Pays naissance E-U	1.788 (1.256)	0.912 (1.081)	0.033 (0.632)	-	2.626 (2.370)	-0.180 (0.974)	-0.746 (0.779)	-0.010 (1.908)	-0.494 (0.658)	-	1.731 (1.873)	4.128 (3.513)
Pays naissance Non-E-U	1.842 (1.731)	0.471 (0.575)	-2.445 (1.325)*	-0.086 (1.222)	-1.050 (0.760)	-1.230 (1.005)	5.178 (1.764)***	0.267 (1.740)	0.447 (0.869)	0.201 (0.426)	1.779 (1.708)	-0.199 (1.238)
Educ. moyenne	0.154 (0.895)	-0.033 (0.310)	1.620 (0.734)**	1.556 (1.317)	0.079 (0.440)	0.874 (0.898)	0.320 (0.728)	1.677 (0.976)*	1.215 (0.662)*	0.188 (0.388)	-0.063 (1.626)	-1.333 (1.512)
Educ. supérieure	1.248 (0.919)	-0.322 (0.470)	1.593 (0.903)*	0.936 (1.631)	-0.623 (0.494)	1.309 (0.920)	-1.105 (0.954)	1.017 (1.374)	0.788 (0.760)	0.633 (0.608)	0.100 (1.733)	-1.473 (1.645)
Enfant 0-2 ans	-0.940 (1.064)	0.061 (0.429)	1.960 (0.789)**	-1.871 (1.664)	-0.272 (0.446)	0.277 (0.541)	0.631 (0.540)	1.428 (0.799)*	-0.827 (0.471)*	0.919 (0.485)*	0.165 (0.784)	-0.363 (1.065)
Enfant 3-5 ans	-0.261 (0.968)	-0.382 (0.428)	1.078 (0.856)	0.491 (1.382)	-0.459 (0.511)	0.075 (0.511)	0.745 (0.527)	2.080 (0.866)**	-0.846 (0.610)	0.277 (0.410)	0.151 (0.753)	0.336 (1.384)
Enfant 6-14 ans	-0.327 (0.864)	0.041 (0.384)	1.179 (0.800)	-0.776 (0.981)	0.168 (0.447)	0.205 (0.479)	0.589 (0.432)	1.356 (0.723)*	-1.638 (0.463)***	0.369 (0.313)	0.237 (0.577)	1.482 (1.090)
Occ. Exécutif, législatifs, cadres	6.159 (1.149)***	6.661 (1.198)***	6.895 (1.615)***	2.486 (2.209)	2.770 (0.540)***	6.575 (0.969)***	4.625 (0.935)***	5.941 (2.092)***	4.736 (1.142)***	0.902 (0.908)	5.701 (1.119)***	11.138 (1.503)***
Occ. Intellectuelles & scientifiques	2.110 (1.330)	0.352 (1.014)	2.314 (1.233)*	-0.366 (2.425)	-0.413 (0.468)	2.652 (0.946)***	-1.046 (0.890)	0.761 (1.817)	1.527 (0.852)*	0.431 (0.840)	2.499 (1.015)**	8.579 (1.738)***
Occ. Intermédiaires	2.458 (1.112)**	1.502 (0.481)***	1.180 (0.948)	0.751 (2.384)	-0.484 (0.436)	1.923 (0.851)**	0.016 (0.661)	0.717 (1.068)	1.318 (0.799)*	0.144 (0.722)	2.686 (0.805)***	3.072 (1.430)**
Occ. Services	4.119 (1.276)***	0.446 (0.578)	2.374 (1.764)	2.885 (2.527)	-0.307 (0.645)	0.398 (1.088)	-0.055 (0.832)	4.804 (2.032)**	-0.961 (1.330)	-0.195 (0.742)	3.483 (0.960)***	0.274 (1.996)
Occ. Agriculture	-1.404 (2.580)	0.102 (2.767)	13.767 (3.147)***	3.428 (3.137)	-0.087 (0.920)	7.724 (2.104)***	3.769 (1.103)***	7.983 (2.708)***	4.569 (3.003)	1.732 (1.189)	10.071 (3.678)***	5.943 (3.442)*
Occ. Artisans & ouvriers	3.287 (1.095)***	0.521 (0.432)	0.061 (0.801)	1.198 (2.009)	-0.155 (0.460)	1.987 (0.840)**	0.734 (0.556)	0.503 (0.815)	0.280 (0.783)	-0.434 (0.678)	2.876 (0.758)***	6.147 (1.467)***
Occ. Conducteurs	3.691 (1.229)***	1.844 (0.476)***	3.616 (1.195)***	2.640 (2.079)	1.825 (0.658)***	2.133 (0.956)**	1.788 (0.624)***	1.242 (1.007)	0.591 (0.824)	-0.245 (0.703)	4.157 (0.832)***	6.970 (1.633)***
Occ. Non qualifiés	1.750 (1.479)	-0.824 (0.785)	0.808 (1.027)	-1.017 (2.312)	-0.468 (0.668)	0.264 (1.176)	-1.575 (0.882)*	0.391 (1.237)	1.125 (1.621)	-1.032 (0.845)	1.997 (0.985)**	3.342 (1.722)*
Occ. Armée	9.498 (2.332)***	0.402 (0.691)	1.078 (3.113)	11.556 (4.987)**	0.704 (0.519)	3.321 (1.639)**	1.194 (0.952)	2.396 (3.421)	1.229 (0.868)	0.235 (1.095)	-	-
Indépendant	7.948 (0.955)***	-	11.681 (2.204)***	3.671 (1.581)**	12.345 (0.826)***	3.861 (0.939)***	6.499 (0.701)***	-	8.252 (0.947)***	1.594 (0.649)**	5.376 (0.868)***	3.856 (1.291)***
Salaire	-3.740 (0.941)***	-4.806 (0.615)***	-2.169 (0.895)**	-3.502 (0.769)***	-0.943 (0.555)*	-2.314 (0.491)***	-2.650 (0.320)***	-4.391 (0.951)***	-0.889 (0.393)**	-1.951 (0.325)***	-2.964 (0.459)***	-2.303 (0.656)***
Nb heures partenaire	0.004 (0.020)	-0.014 (0.009)	0.014 (0.019)	-0.029 (0.027)	-0.032 (0.013)**	0.022 (0.016)	0.011 (0.009)	0.038 (0.017)**	0.026 (0.014)*	-0.005 (0.009)	-0.014 (0.017)	0.050 (0.030)*
Capacité fin mois	-1.174 (0.692)*	-2.428 (0.354)***	-0.742 (0.876)	-1.255 (1.108)	-0.846 (0.353)**	-0.385 (0.467)	-2.012 (0.423)***	-1.841 (0.774)**	-0.217 (0.400)	-0.343 (0.293)	-0.960 (0.545)*	-2.085 (0.839)**
Statut propriétaire	2.675 (1.019)***	1.117 (0.336)***	-1.022 (0.698)	0.231 (1.006)	0.478 (0.442)	1.436 (0.749)*	0.233 (0.338)	0.321 (0.609)	0.380 (0.443)	-0.146 (0.378)	-0.182 (0.564)	3.851 (1.036)***
Urbain	-1.385 (0.675)**	0.595 (0.343)*	0.136 (0.647)	1.831 (0.830)**	-	0.654 (0.415)	0.051 (0.347)	1.578 (0.572)***	0.390 (0.364)	-	0.052 (0.477)	2.490 (1.488)*
Observations	1242	3832	1164	729	3084	1820	4190	939	1447	2425	1507	732
R-squared	0.24	0.10	0.37	0.10	0.35	0.14	0.20	0.16	0.21	0.07	0.12	0.20

Standard errors robustes entre parenthèses

* significatif à 10%;

** significatif à 5%;

*** significatif à 1%

Source: Propres estimations EU-SILC (2006)



Annexe 6: Méthodologie utilisée pour l'analyse de la ségrégation professionnelle – Le marginal matching

Le marginal matching (MM) consiste à subdiviser les secteurs/professions "féminin(e)s" et "masculin(e)s". Ici, un secteur/une profession est considéré comme "féminin(e)" si ce secteur/cette profession connaît la plus grande concentration de femmes et qui ensemble comptent un nombre absolu de travailleurs (tant masculins que féminins) correspondant au nombre total de femmes occupées sur le marché du travail. Il en est de même pour les secteurs/professions considéré(e)s comme "masculin(e)s".

Le marginal matching comprend deux étapes dont la première revient à construire le tableau suivant:

Première étape du marginal matching

VARIABLE 2 : PROFESSIONS PAR SEXE	VARIABLE 1 : SEXE DE L'INDIVIDU		
	Hommes	Femmes	Professions par sexe Totaux marginaux
Professions masculines	Nombre d'hommes dans des professions masculines	Nombre de femmes dans des professions masculines	Nombre total dans des professions masculines
Professions féminines	Nombre d'hommes dans des professions féminines	Nombre de femmes dans des professions féminines	Nombre total dans des professions féminines
Sexe des travailleurs - Totaux marginaux	Nombre total de travailleurs masculins	Nombre total de travailleurs féminins	

Source: Siltanen, Jarman et Blackburn (Siltanen et al., 1995)

Ce tableau peut être reproduit de manière plus synthétique:

Tableau: Tableau de base de la ségrégation

	Hommes	Femmes	Total
Professions masculines	M_m	F_m	N_m
Professions féminines	M_f	F_f	N_f
Total	M	F	N

Source: Siltanen, Jarman et Blackburn (1995)

Dans la méthode du marginal matching, on fait l'hypothèse que les totaux marginaux sont égaux, soit que N_m soit égal à M et N_f égal à F car l'on suppose que les secteurs/professions féminin(e)s occupent le même nombre de travailleurs qu'il y a de femmes dans l'emploi tandis que les secteurs/professions masculin(e)s occupent le même nombre de travailleurs qu'il y a d'hommes dans l'emploi.

La seconde étape revient à calculer l'indicateur de ségrégation:

$$MM = \frac{(F_f \cdot M_m - F_m \cdot M_f)}{F \cdot M}$$

Cet indicateur est compris entre 0 et 1 et vaut la valeur nulle lorsqu'il n'y a pas de ségrégation, soit lorsqu'il n'existe pas de distinction possible entre les emplois masculins et féminins. A contrario, cet indice prend la valeur unitaire lorsque la ségrégation est maximale, soit lorsque les emplois féminins sont largement occupés par les femmes et les emplois masculins par les hommes.

Cette méthode permet de "classer les données sans que la procédure statistique soit biaisée par des facteurs non pertinents" (De Meyer et al., 1999) en isolant les changements survenus sur le marché du travail tels qu'une croissance du taux d'emploi féminin ou masculin afin que ceux-ci ne biaisent pas l'évaluation de la ségrégation.



Annexe 7: Ségrégation horizontale des femmes selon le pays et le statut de maternité, 2005

PAYS	SECTEURS	SECTEURS	ECART DE MATERNITE (>1%)	
	PART DES FEMMES ELEVEE (>10%)	PART DES FEMMES FAIBLE (0-2%)	MERES > NON-MERES	MERES < NON-MERES
AT	Commerce (19%), Santé (17%), Ind.Manu.(12%), Educ.(10%)	Pêche (0%), Extrac.(0%), Orga.Extra.(1%), Elect.(1%), Serv.Dom.(1%)		
BE	Santé (20-25%), Educ.(15-18%), Commerce (12%), Ind.Manu.(10%)	Pêche (0%), Extrac.(0%), Orga.Extra.(1%), Elect.(1%), Constr.(2%), Serv.Dom.(1%)	Educ.(2.4%), Santé (3.6%)	Transp.(2.4%), Adm.Pub.(4.1%)
DE	Santé (19%), Commerce (18%), Ind.Manu.(14%)	Extrac.(0%), Orga.Extra.(0%), Elect.(1%), Serv.Dom.(1%), Agr.(2%), Pêche (2%)	Santé (1.9%), Agr.(1.9%)	Adm.Pub.(1.2%), Pêche (1.5%), Ind.Manu.(2.1%)
EE	Ind.Manu.(22-25%), Educ.(15-19%), Commerce (12-16%)	Extrac.(0%), Serv.Dom.(0%), Orga.Extra.(0%), Pêche (1%), Elect.(1%)	Santé (2.2%), Ind.Manu.(2.7%), Horeca (3.22%), Educ.(4.2%)	Agr.(2.1%), Adm.Pub.(2.3%), Commerce (4.3%)
ES	Santé (15%), Commerce (15%), Educ. (12%), Ind.Manu.(10-12%)	Pêche (0%), Extrac.(0%), Orga.Extra (0%), Elect.(1%)	Educ.(1.6%), Adm.Pub.(1.8%)	Ind.Manu.(1.4%)
FI	Santé (30%), Ind.Manu.(13%), Educ.(9-13%), Immo.(11%), Commerce (10%)	Pêche (0%), Extrac.(0%), Orga.Extra.(0%), Elect.(1%), Constr.(1%), Serv.Dom.(1%)	Serv.Coll.(1.4%), Agr.(1.5%), Educ.(2.8%)	Transp.(1.7%), Horeca (2.4%), Adm.Pub.(2.4%)
FR	Santé (22%), Commerce (12%), Educ.(10-12%), Ind.Manu.(11%), Adm.Pub.(10%)	Extrac.(0%), Orga.Extra.(0%), Elect.(1%), Agr.(2%), Pêche (2%), Constr.(2%)	Commerce (1.2%), Educ.(1.8%)	Transp.(1.5%), Serv.Dom.(2.1%)
GR	Commerce (15-17%), Educ.(15-17%), Agr.(10-14%), Ind.Manu.(10-13%), Santé (10-12%)	Pêche (0%), Orga.Extra.(0%), Extrac.(0%), Constr.(1%), Elect.(1%)	Adm.Pub.(1.5%), Commerce (2.1%), Santé (2.5%), Educ.(3.9%)	Horeca (1.6%), Ind.Manu.(3.4%), Agr.(5.1%)
HU	Ind.Manu.(24%), Educ.(17%), Commerce (14-17%), Santé (13%)	Pêche (0%), Serv.Dom.(0%), Orga.Extra.(0%), Extrac.(0%), Elec.(0%), Constr.(1%)	Santé (1.2%), Commerce (2.3%)	Educ.(1.1%)
IT	Educ.(18%), Ind.Manu.(17-19%), Santé (13-15%), Commerce (11%)	Pêche (0%), Extrac.(0%), Orga.Extra.(0%), Elect.(1%), Constr.(2%)	Immo.(1.4%), Santé (2.8%)	Educ.(1.3%), Ind.Manu.(2.2%)
LU	Santé (17%), Educ.(12%), Adm.Pub.(10-13%), Fin.(11%), Commerce (10%)	Extrac.(0%), Pêche (1%), Agr.(1%), Elect.(1%)	Fin.(1.5%), Immo.(1.7%), Horeca (1.8%)	Ind.Manu.(1.6%), Educ.(1.9%), Adm.Pub.(2.9%)
NL	Santé (35%), Commerce (15%), Educ.(11%), Immo.(10%)	Pêche (0%), Extrac.(0%), Orga.Extra.(0%), Elect.(1%), Const.(1%), Serv.Dom.(1%), Agr.(2%)	Educ.(1.1%)	Ind.Manu.(1.3%)
PT	Ind.Manu.(16-20%), Santé (15%), Educ.(15%), Commerce (10-14%)	Pêche (0%), Extrac.(0%), Orga.Extra.(0%), Elect.(1%), Commerce (1%)	Commerce (3.7%), Ind.Manu.(4.1%)	Serv.Dom.(1.5%), Santé (1.6%), Educ. (1.8%), Adm.Pub.(3.1%)
SL	Ind.Manu.(27%), Educ.(15%), Commerce (13%), Santé (10-12%)	Pêche (0%), Orga.Extra.(0%), Serv.Dom.(0%), Extrac.(1%), Elect.(1%), Constr.(1%)	Immo.(1.4%), Santé (1.8%)	Agr.(1.4%), Fin.(1.8%)
UK	Santé (22-24%), Educ.(17-19%), Commerce (14%)	Pêche (0%), Orga.Extra.(0%), Serv.Dom.(0%), Extrac.(1%), Agr.(1%), Elect.(1%)	Santé (1.5%), Educ.(2.6%)	Immo.(1.1%), Ind.Manu.(1.4%)

Source: Enquêtes Forces de Travail (2005), EUROSTAT, calculs propres

La 1^{ère} colonne du tableau reprend les secteurs qui représentent plus de 10% de la main d'œuvre féminine totale (le pourcentage étant repris entre parenthèses). A contrario, la 2^{ème} colonne reprend les secteurs qui représentent entre 0 et 2% de la main d'œuvre féminine totale (le pourcentage étant repris entre parenthèses).

Les 3^{ème} et 4^{ème} colonnes reprennent les secteurs dans lesquels on observe respectivement plus ou moins de mères que de non-mères (la différence de pourcentage étant reprise entre parenthèses).



Annexe 8: Ségrégation horizontale des hommes selon le pays et le statut de paternité, 2005

PAYS	SECTEURS PART DES HOMMES ELEVEE (>10%)	SECTEURS PART DES HOMMES FAIBLE (0-2%)	ECART DE PATERNITE (>1%)	
			PERES > NON-PERES	PERES < NON-PERES
AT	Ind.Manu.(29%), Constr. (12-14%), Commerce (11%)	Pêche (0%), Orga.Extra.(0%), Serv.Dom.(0%), Agr.(1%), Extrac.(1%), Elect.(2%)	Constr.(1.9%)	Educ.(1.1%)
BE	Ind.Manu.(26-28%), Transp.(11-16%), Adm.Pub.(13-16%)	Pêche (0%), Serv.Dom.(0%), Agr.(1%), Extrac.(1%), Elect.(1%), Orga.Extra.(1%), Horeca (2%)	Immo.(1.6%), Commerce (1.7%), Ind.Manu.(2.4%)	Transp.(5%), Adm.Pub.(2.8%)
DE	Ind.Manu.(31-34%), Commerce (12%), Constr. (10%)	Pêche (0%), Serv.Dom.(0%), Orga.Extra.(0%), Agr.(1%), Extrac.(1%), Elect.(2%), Horeca (2%)	Ind.Manu.(3.2%)	
EE	Ind.Manu.(27%), Constr. (13-17%), Transp.(8-17%), Commerce (6-12%)	Serv.Dom.(0%), Orga.Extra.(0%), Pêche (1%), Fin.(1%), Santé (1%), Horeca (2%)	Agr.(1.1%), Extrac.(1.1%), Immo.(2.1%), Constr.(4.5%), Commerce (6.6%)	Adm.Pub.(1.3), Educ.(1.9%), Elect.(2%), Transp.(9%)
ES	Ind.Manu.(22-24%), Constr. (16-19%), Commerce (11%), Adm.Pub.(11%)	Orga.Extra.(0%), Pêche (1%), Extrac.(1%), Elect.(1%)	Constr.(2.8%)	Ind.Manu.(2.3%)
FI	Ind.Manu.(28-31%), Immo.(11-13%), Commerce (10-12%)	Pêche (0%), Extrac.(0%), Orga.Extra.(0%), Serv.Dom.(1%), Horeca (2%)	Immo.(1.1%), Constr.(1.2), Fin.(2%), Transp.(3.6%)	Serv.Coll.(1.2%), Elect.(1.3%), Horeca (1.8%), Commerce (2.5%), Ind.Manu.(3.5%)
FR	Ind.Manu.(25%), Commerce (11%), Adm.Pub.(10-12%), Constr. (10%), Ind.Manu.(19%), Adm.Pub.(16%), Constr. (15%), Commerce (10%)	Pêche (0%), Orga.Extra.(0%), Agr.(1%), Extrac.(1%), Elect.(1%), Serv.Dom.(1%), Horeca (2%)	Constr.(1.4%), Immo.(1.4%), Commerce (1.5%)	Fin.(1.1%), Adm.Pub.(1.8%)
GR	Ind.Manu.(28%), Constr.(12-14%), Transp.(11%)	Serv.Dom.(0%), Orga.Extra.(0%), Agr.(1%), Pêche (1%), Extrac.(1%)	Adm.Pub.(1.4%), Commerce (1.4%)	Transp.(2%)
HU	Ind.Manu.(28%), Constr.(12-14%), Transp.(11%)	Pêche (0%), Serv.Dom.(0%), Orga.Extra.(0%), Extrac.(1%), Fin.(1%)	Adm.Pub.(2.1%), Constr.(2.1%)	Elec.(1.2%), Ind.Manu.(1.6%)
IT	Ind.Manu.(28-30%), Adm.Pub.(12%), Constr. (11%)	Pêche (0%), Extrac.(1%), Serv.Dom.(1%), Orga.Extra.(1%), Elect.(2%), Horeca (2%)	Adm.Pub.(1.4%), Commerce (1.5%)	Transp.(1.2%), Ind.Manu.(2.5%)
LU	Ind.Manu.(14-16%), Adm.Pub.(12- 16%), Constr. (11-16%), Fin.(12-14%)	Pêche (0%), Extrac.(0%), Serv.Dom.(0%), Agr.(1%), Elect.(1%)	Fin.(1.9%), Immo.(2.1%), Constr. (4.8%)	Orga.Extra.(1.9%), Educ.(2%), Adm.Pub.(2.1%), Ind.Manu.(2.2%), Transp.(2.3%)
NL	Ind.Manu.(22%), Immo.(12%), Adm.Pub.(11%), Commerce (11%), Constr. (10%)	Pêche (0%), Serv.Dom.(0%), Orga.Extra.(0%), Extrac.(1%), Elect.(1%), Horeca (1%), Agr.(2%)	Educ.(1.2%), Adm.Pub.(1.2%)	Ind.Manu.(1.1%), Constr.(1.2%)
PT	Ind.Manu.(21%), Constr. (18-22%), Commerce (12-14%), Adm.Pub.(11- 13%)	Pêche (1%), Extrac.(1%), Serv.Dom.(1%), Orga.Extra.(1%)	Commerce (1.7%), Constr.(4.1%)	Santé (1.9%), Adm.Pub.(3.4%)
SL	Ind.Manu.(37-39%), Constr. (10%)	Pêche (0%), Serv.Dom.(0%), Orga.Extra.(0%), Extrac.(2%), Elect.(2%), Fin (2%)	Santé (1.4%)	Ind.manu.(2%)
UK	Ind.Manu.(23%), Commerce (11%), Immo.(11%), Transp.(10%)	Pêche (0%), Serv.Dom.(0%), Orga.Extra.(0%), Agr.(1%), Extrac.(1%), Elect.(1%), Horeca (2%)		Educ.(1.2%)

Source: Enquêtes Forces de Travail (2005), EUROSTAT, calculs propres

La 1^{ère} colonne du tableau reprend les secteurs qui représentent plus de 10% de la main d'œuvre masculine totale (le pourcentage étant repris entre parenthèses). A contrario, la 2^{ème} colonne reprend les secteurs qui représentent entre 0 et 2% de la main d'œuvre masculine totale (le pourcentage étant repris entre parenthèses).

Les 3^{ème} et 4^{ème} colonnes reprennent les secteurs dans lesquels on observe respectivement plus ou moins de pères que de non-pères (la différence de pourcentage étant reprise entre parenthèses).



Annexe 9: Ségrégation verticale des femmes selon le pays et le statut de maternité, 2005

PAYS	PROFESSIONS PART DES FEMMES ELEVEE (>10%)	PROFESSIONS PART DES FEMMES FAIBLE (0-2%)	ECART DE MATERNITE (>1%)	
			MERES > NON-MERES	MERES < NON-MERES
AT	34, 41, 51, 91	1, 11, 12, 13, 21, 22, 31, 61, 71, 72, 73, 74, 81, 82, 83, 92	42 (1.1), 32 (2.1)	34 (1.2%), 24 (1.3%)
BE	23, 41, 91	1, 11, 13, 21, 61, 71, 72, 73, 74, 81, 83, 92, 93	23 (2.7%), 22 (3.4%)	41 (2.1%), 91 (2.6%)
DE	34, 41, 51	1, 11, 12, 13, 21, 22, 61, 71, 72, 73, 74, 81, 83, 92	52 (1.4%), 51 (2.4%), 91 (3.3%)	41 (1.5%), 34 (3.4%)
EE	23, 34	1, 11, 13, 21, 22, 33, 71, 72, 73, 81, 83	51 (1.7%), 93 (2.2%), 23 (7%)	82 (2.4%), 24 (2.4%), 34 (3%)
ES	34, 41, 51, 91	1, 11, 12, 13, 21, 31, 32, 33, 61, 71, 72, 73, 81, 83, 92	41 (1.2%), 91 (2.7%)	42 (1.1%), 34 (1.4%)
FI	34, 51	1, 11, 13, 22, 33, 61, 71, 72, 73, 74, 81, 83, 92, 93	61 (2%), 32 (2.5%), 23 (3.8%)	21 (1.1%), 41 (1.8%), 91 (4.1%)
FR	34, 41, 51, 91	1, 11, 13, 21, 22, 31, 33, 61, 71, 72, 73, 74, 81, 83, 92, 93	51 (1.9%)	91 (1.5%)
GR	23, 41, 52, 91	1, 11, 12, 13, 21, 22, 31, 33, 71, 72, 73, 81, 83, 92, 93	52 (1.2%), 32 (3%), 23 (3.3%)	74 (1.1%), 51 (1.4%), 41 (2.1%)
HU	23, 41, 91	1, 11, 13, 21, 22, 33, 61, 71, 72, 73, 81, 83, 92, 93	82 (1.1%), 23 (1.4%), 52 (3.3%)	24 (1.2%), 12 (1.2%), 34 (1.5%), 41 (1.5%), 91 (1.6%)
IT	34, 41	1, 11, 12, 13, 21, 22, 24, 31, 61, 71, 72, 73, 81, 83, 92, 93	32 (1.5%)	52 (1.3%), 41 (1.8%)
LU	23, 34, 41, 91	1, 11, 12, 13, 21, 22, 31, 61, 71, 72, 73, 74, 81, 82, 83, 92, 93	51 (1.9%), 91 (3.8%)	52 (1.3%), 41 (1.7%), 23 (1.7%), 34 (3.1%)
NL	32, 34, 41, 51	1, 11, 13, 21, 31, 33, 61, 71, 72, 73, 74, 81, 82, 83, 92, 93	32 (1.7%)	24 (1.3%)
PT	41, 51, 91	1, 11, 12, 13, 21, 31, 32, 61, 71, 72, 73, 81, 83, 92, 93	52 (1.6%), 74 (3.8%)	23 (1.2%), 34 (1.6%), 33 (1.6%), 24 (1.7%)
SL	34, 41, 82	1, 11, 13, 33, 71, 72, 73, 74, 81, 83, 92, 93	32 (1.3%), 51 (1.6%), 82 (3.5%)	34 (2.2%), 41 (3.2%)
UK	12, 41, 51	1, 11, 13, 21, 22, 31, 33, 61, 71, 72, 73, 74, 81, 82, 83, 92, 93	52 (1.6%), 51 (6%)	24 (1.1%), 34 (1.3%), 23 (1.8%), 12 (2%)

Source: Enquêtes Forces de Travail (2005), EUROSTAT, calculs propres

La 1^{ère} colonne du tableau reprend les professions qui représentent plus de 10% de la main d'œuvre féminine totale. A contrario, la 2^{ème} colonne reprend les professions qui représentent entre 0 et 2% de la main d'œuvre féminine totale.

Les 3^{ème} et 4^{ème} colonnes reprennent les professions dans lesquelles on observe respectivement plus ou moins de mères que de non-mères (la différence de pourcentage étant reprise entre parenthèses).



Annexe 10: Ségrégation verticale des hommes selon le pays et le statut de paternité, 2005

PAYS	PROFESSIONS PART DES HOMMES ELEVEE (>5%)	PROFESSIONS PART DES HOMMES FAIBLE (0-2%)	ECART DE PATERNITE (>1%)	
			PERES > NON-PERES	PERES < NON-PERES
AT	12, 31, 34, 41, 51, 71, 72, 83, 93	1, 11, 22, 32, 33, 52, 61, 73, 81, 92	71 (1.3%)	41 (1.1%)
BE	12, 21, 24, 31, 41, 71, 72, 83, 93	1, 11, 13, 22, 32, 33, 42, 52, 61, 73, 74, 81, 92	23 (1.1%), 12 (2.4%)	24 (1.4%), 41 (2.6%)
DE	21, 24, 31, 34, 41, 51, 71, 72, 83	1, 11, 13, 22, 32, 33, 42, 52, 61, 73, 81, 92	82 (1.1%), 12 (1.7%)	41 (1.2%), 34 (1.6%)
EE	12, 71, 72, 83	1, 11, 22, 23, 32, 33, 42, 52, 61, 73	83 (1.3%), 82 (1.5%), 12 (2%), 13 (2.5%), 21 (3.3%)	51 (1.2%), 81 (1.3%), 34 (1.3%), 41 (1.6%), 91 (1.9%), 72 (2%), 92 (2.1%)
ES	34, 41, 51, 71, 72, 83, 93	1, 11, 13, 32, 33, 42, 61, 73, 92	12 (1.4%), 83 (2.4%), 71 (3.1%)	93 (1.8%)
FI	12, 21, 31, 34, 71, 72, 83	1, 11, 13, 22, 32, 33, 42, 61, 73, 74, 92	1 (1.6%), 34 (2.8%), 23 (3.2%), 12 (4.7%)	72 (1.1%), 82 (1.7%), 21 (1.8%), 24 (2.3%), 93 (2.4%)
FR	41, 72	1, 12, 33, 74	81 (1.7%), 82 (2.2%), 1 (3%), 23 (3%), 83 (3.3%), 51 (3.9%), 31 (4.9%), 12 (6.6%), 34 (6.7%), 71 (6.8%), 21 (7.7%)	24 (1.6%), 11 (2.3%), 91 (3.1%), 52 (3.1%), 41 (3.6%), 92 (4.4%), 13 (5.2%), 22 (5.7%), 42 (6.1%), 73 (7.5%), 32 (8%)
GR	23, 41, 51, 52, 71, 72, 83	11, 12, 13, 22, 32, 33, 73, 81, 92	1 (1.3%), 23 (1.5%), 83 (1.9%)	52 (1.7%), 51 (1.8%), 61 (2.4%)
HU	51, 71, 72, 83	1, 11, 13, 23, 32, 33, 42, 73, 92	83 (3.3%)	72 (1.8%)
IT	31, 34, 41, 51, 71, 72, 82, 83	11, 12, 13, 21, 22, 24, 32, 33, 42, 61, 73, 92	1 (2%)	82 (1.2%)
LU	21, 24, 34, 41, 71, 72, 83	1, 11, 13, 22, 32, 33, 42, 52, 61, 73, 74, 81, 91, 92	12 (1.7%), 71 (4.8%)	34 (1.1%), 31 (1.2%), 72 (1.4%), 23 (1.7%)
NL	21, 24, 31, 34, 41, 71, 72, 83	1, 11, 22, 32, 33, 42, 61, 73, 74, 81, 91, 92	12 (2.4%)	
PT	41, 51, 71	1, 11, 12, 13, 22, 32, 33, 42, 73, 92	72 (1.3%), 74 (2.3%), 93 (2.7%), 71 (2.8%)	24 (1.1%), 91 (1.1%), 93 (1.2%), 31 (1.7%), 51 (2.1%)
SL	31, 34, 41, 51, 72, 82, 83	1, 11, 13, 22, 32, 33, 42, 73, 92	11 (1.1%), 12 (1.7%), 83 (2.1%)	91 (1.3%), 41 (1.4%), 21 (1.6%)
UK	12, 21, 34, 51, 72, 83, 91, 93	1, 11, 22, 32, 33, 42, 52, 61, 73, 74, 81, 92	83 (2.7%)	24 (1.2%)

Source: Enquêtes Forces de Travail (2005), EUROSTAT, calculs propres

La 1^{ère} colonne du tableau reprend les professions qui représentent plus de 10% de la main d'œuvre masculine totale. A contrario, la 2^{ème} colonne reprend les professions qui représentent entre 0 et 2% de la main d'œuvre masculine totale.

Les 3^{ème} et 4^{ème} colonnes reprennent les professions dans lesquelles on observe respectivement plus ou moins de pères que de non-pères (la différence de pourcentage étant reprise entre parenthèses).



Annexe 11: Résultats de l'estimation des écarts salariaux entre femmes et hommes, 2006

					Salaire		Ecart de salaire de genre brut	Ecart de salaire de genre ajusté pour la sélection	Oaxaca décomposition	
	Nb obs. hommes	Nb obs. femmes	R ² hommes	R ² femmes	horaire brut moyen hommes (euros)	horaire brut moyen femmes (euros)			Partie due aux caractéristiques	Effet Prix
LT	702	745	38.11	46.67	2.41	1.94	23.99%	3.25%	-146.22%	246.22%
IE	478	485	47.44	48.47	20.90	17.88	16.87%	8.02%	-52.11%	152.11%
IS	273	230	40.17	35.94	23.41	19.82	18.12%	8.56%	-91.15%*	191.15%
LU	740	717	69.06	67.15	20.64	17.50	17.97%	11.79%	-6.12%	106.12%***
PL	1661	1777	42.89	51.58	3.30	2.95	11.78%	11.96%	-38.22%**	138.22%***
BE	873	888	39.63	36.02	17.82	16.10	10.63%	12.44%	27.93%**	72.07%***
IT	1938	2217	43.35	47.91	11.66	10.13	15.04%	14.46%	26.15%**	73.85%***
FI	569	567	44.69	39.49	17.32	14.31	20.99%	17.22%	65.00%***	35.00%
NL	1150	1058	49.57	47.47	21.03	17.11	22.91%	18.20%	29.42%**	70.58%***
SI	680	822	45.55	43.86	7.61	6.44	18.16%	20.34%	-37.53%***	137.53%***
SK	905	1029	28.49	25.77	2.45	1.86	31.44%	23.73%	-8.22%	108.22%***
PT	602	679	57.60	70.63	5.29	4.15	27.38%	23.86%	2.55%	97.45%***
HU	814	876	39.43	48.70	3.15	2.59	21.63%	24.82%	-3.15%	103.15%***
GR	463	545	58.26	65.05	8.64	7.01	23.30%	26.92%	21.66%**	78.34%***
FR	1456	1471	42.49	27.46	14.05	11.68	20.27%	28.43%	34.44%**	65.56%***
DE	1572	1744	44.51	37.68	16.76	12.45	34.65%	28.46%	71.89%***	28.11%
AT	783	812	30.43	26.59	15.63	11.80	32.41%	29.65%	7.80%	92.20%***
DK	456	530	37.11	34.10	24.33	19.51	24.71%	31.76%	16.12%**	83.88%***
ES	1347	1337	48.37	53.60	10.47	8.63	21.28%	33.52%	14.48%*	85.52%***
UK	1288	1329	28.90	35.23	18.70	14.49	29.11%	34.54%	33.92%***	66.08%***
CY	652	686	52.20	66.58	10.72	8.36	28.22%	37.13%	17.71%**	82.29%***
CZ	939	1020	38.33	45.51	3.92	2.82	39.18%	37.80%	16.80%**	83.20%***
SE	543	604	33.97	20.60	15.32	10.24	49.65%	42.80%	20.57%**	79.43%**
EE	910	974	38.37	49.80	3.72	2.52	47.52%	52.75%	4.87%	95.13%***

Source: Propres estimations EU-SILC (2006)

Annexe 12: Résultats de l'estimation des écarts salariaux entre mères et non-mères, 2006

					Salaire		Ecart de salaire de maternité	Oaxaca décomposition	
	Nb obs non- mères	Nb obs mères	R ² non- mères	R ² mères	horaire brut moyen non- mères (euros)	horaire brut moyen mères (euros)		Partie due aux caractéristiques	Effet Prix
CY	1002	208	71.39	68.12	6.84	8.35	-18.19%	55.98%**	44.02%
BE	1342	157	31.57	49.50	15.71	16.90	-7.01%	133.38%***	-33.38%
SK	1396	586	18.15	33.90	1.89	1.96	-3.74%	47.16%	52.84%
DE	2978	418	44.76	41.71	12.27	12.46	-1.54%	547.58%***	-447.58%**
IE	1108	89	46.30	57.43	15.69	15.90	-1.36%	457.18%	-357.18%
SI	1023	401	34.76	54.78	6.42	6.50	-1.28%	277.06%	-177.06%
IT	4721	513	42.21	53.85	9.51	9.49	0.22%	-1239.81%	1339.81%
HU	1418	408	39.77	49.90	2.64	2.60	1.43%	248.92%	-148.92%
PL	2810	763	51.65	55.35	2.83	2.79	1.47%	-286.03%	386.03%***
CZ	1398	415	43.50	53.12	2.84	2.78	2.31%	168.01%*	-68.01%
FR	2043	282	24.36	25.62	11.65	11.37	2.48%	-193.33%*	293.33%
GR	1092	128	57.83	75.25	6.52	6.18	5.45%	-39.54%	139.54%
PT	1154	207	65.66	74.25	4.22	3.95	6.73%	5.11%	94.89%*
LT	1013	303	44.63	57.93	1.89	2.07	8.88%	64.02%	35.98%
AT	1346	231	22.59	41.10	11.86	10.86	9.21%	-0.09%	100.09%
NL	2789	201	34.58	39.59	15.97	14.28	11.84%	57.22%**	42.78%
ES	2654	315	44.26	52.77	8.06	7.16	12.59%	21.47%	78.53%**
EE	1238	506	42.28	39.66	2.58	2.21	16.86%	82.79%***	17.21%
LU	1051	78	63.26	80.78	17.84	15.15	17.72%	45.92%	54.08%
UK	2384	182	35.17	50.53	14.41	11.88	21.31%	29.77%**	70.22%***

Source: Propres estimations EU-SILC (2006)



Annexe 13: Résultats de l'estimation des écarts salariaux entre pères et non-pères, 2006

					Salaire horaire brut moyen non- pères (euros)	Salaire horaire brut moyen pères (euros)	Ecart de salaire de paternité	Oaxaca décomposition	
	Nb obs non- pères	Nb obs pères	R ² non- pères	R ² pères				Partie due aux caractéristiques	Effet Prix
IE	1198	68	43.16	67.86	16.86	20.96	-19.58%	56.35%**	43.65%
FR	2738	213	38.16	56.72	12.85	15.65	-17.92%	62.72%***	37.28%
ES	3878	291	37.05	57.07	8.86	10.62	-16.63%	73.19%***	26.81%
DE	3129	249	55.37	57.62	14.72	17.46	-15.69%	112.38%***	-12.38%
BE	1599	110	36.78	59.14	16.77	19.84	-15.47%	105.07%***	-5.07%
AT	1845	170	21.53	40.10	14.21	16.48	-13.75%	76.87%***	23.13%
NL	3386	142	31.50	48.24	18.26	20.85	-12.41%	80.51%***	19.49%
SI	1257	175	36.62	39.52	6.83	7.77	-12.14%	81.12%***	18.88%
PL	3517	491	40.61	41.83	2.82	3.18	-11.44%	91.07%***	8.93%
CY	1212	127	43.46	61.27	9.60	10.82	-11.34%	134.66%***	-34.66%
GR	1493	74	51.04	61.78	7.15	7.98	-10.49%	211.97%***	-111.97%
SK	1572	346	17.53	41.80	2.29	2.49	-7.92%	79.82%**	20.18%
IT	6080	362	39.68	50.03	10.03	10.82	-7.29%	172.32%***	-72.32%
PT	1282	148	55.23	62.79	4.68	5.05	-7.20%	127.06%**	-27.06%
CZ	2059	224	37.89	48.12	3.61	3.70	-2.30%	102.55%	-2.55%
UK	2358	103	34.21	43.20	17.67	17.62	0.31%	-1940.91%*	2040.91%
LT	1078	189	39.25	52.21	2.24	2.22	0.73%	-508.39%	608.39%
EE	1555	327	32.70	33.86	3.46	3.43	0.99%	1412.29%***	-1312.29%***
HU	1884	188	33.60	46.66	2.81	2.76	1.91%	-111.25%	211.25%
LU	1553	73	67.82	91.73	20.54	18.66	10.05%	-28.08%	128.08%**

Source: Propres estimations EU-SILC (2006)

Annexe 14: Résultats de l'estimation des écarts salariaux entre mères et pères, 2006

					Salaire horaire brut moyen pères (euros)	Salaire horaire brut moyen mères (euros)	Ecart de salaire de parenté	Oaxaca décomposition	
	Nb obs pères	Nb obs mères	R ² pères	R ² mères				Partie due aux caractéristiques	Effet Prix
HU	188	408	46.66	49.90	2.76	2.60	6.25%	-88.83%	188.83%**
LT	189	303	52.21	57.93	2.22	2.07	7.26%	-126.34%	226.34%**
IT	362	513	50.03	53.85	10.82	9.49	13.95%	9.13%	90.87%*
PL	491	763	41.83	55.32	3.18	2.79	13.95%	-14.99%	114.99%**
BE	110	157	58.52	47.63	19.84	16.90	17.43%	11.66%	88.34%
SI	175	401	39.52	54.78	7.77	6.50	19.60%	3.55%	96.45%***
LU	73	78	91.73	80.78	18.66	15.15	23.17%	119.73%*	-19.73%
SK	346	586	41.82	32.74	2.49	1.96	26.62%	-0.64%	100.64%***
PT	148	207	62.79	74.25	5.05	3.95	27.64%	-47.82%*	147.82%***
GR	74	128	61.78	75.51	7.98	6.18	29.14%	54.51%	45.49%
CY	127	208	61.27	68.11	10.82	8.35	29.56%	24.63%	75.37%
IE	68	89	57.43	44.22	20.96	15.90	31.81%	-1.55%	101.55%
CZ	224	415	48.12	53.12	3.70	2.78	32.98%	-13.54%	113.54%***
FR	213	306	53.98	24.91	15.84	11.37	39.34%	29.98%*	70.02%***
DE	249	418	57.36	41.78	17.46	12.46	40.09%	25.83%***	74.17%***
UK	103	182	43.20	49.67	17.62	11.88	48.27%	-4.31%	104.31%***
ES	291	315	56.82	52.54	10.62	7.16	48.33%	12.00%	88.00%*
NL	142	201	93.15	73.14	22.91	15.20	50.75%	38.57%**	61.43%***
AT	170	231	37.17	38.27	16.48	10.86	51.80%	-26.59%	126.59%***
EE	327	506	33.86	39.66	3.43	2.21	54.99%	8.54%	91.46%***

Source: Propres estimations EU-SILC (2006)



CHAPITRE 2: POLITIQUES PUBLIQUES RELATIVES AUX SYSTEMES D'ACCUEIL ET D'EDUCATION DU JEUNE ENFANT

Ce chapitre est composé de cinq sections. La **première section** est consacrée à une introduction théorique aux concepts et recherches portant sur la prise en charge des enfants en dehors du cadre familial. La **deuxième section** présente une analyse des modes de garde chez les ménages européens (UE-24) ainsi qu'une analyse plus détaillée des déterminants de l'utilisation des services formels (18 pays européens). Dans la **troisième section**, une revue de la littérature portant sur les dispositifs d'éducation et d'accueil du jeune enfant (EAJE) est proposée. La **quatrième section** propose une description détaillée et une typologie des systèmes d'EAJE européens. Elle porte sur 18 pays. Enfin la **cinquième section** s'intéresse aux travailleurs belges du secteur de l'EAJE s'occupant des enfants de moins de trois ans. Il s'agit d'une analyse extensive des systèmes d'EAJE, indépendamment de leurs effets sur l'emploi des parents. Dans le chapitre 4, les principaux indicateurs seront intégrés parmi les indicateurs des politiques publiques dans des analyses visant à évaluer leurs effets sur les inégalités de genre et sur l'emploi des parents.

7 Notions et apports théoriques

7.1 Le care, notion complexe, approches et fonctions multiples

7.1.1 Définir le care

Très souvent traduit par «soin», le terme *care* recouvre en réalité une variété de significations différentes selon le contexte dans lequel il est utilisé (Moss & Cameron, 2002). Des auteurs ont ainsi pu mettre en évidence deux utilisations majeures de cette notion : d'une part pour décrire une partie de l'expérience de vie des femmes et, d'autre part, pour analyser les politiques sociales (Daly & Rake, 2003). Le *care* (ou plus précisément *social care*, par opposition au *medical care*) est considéré comme un *travail, situé dans un cadre normatif fait d'obligations et de responsabilités*, et qui constitue une *activité ayant un coût, financier et émotionnel, dépassant la séparation privé/ public* (Daly & Lewis, 2000). Pour Kröger le *care* se définit comme une *aide fournie au travers d'une rémunération ou non, par des professionnels ou non professionnels, et dans le cadre de la sphère privée ou publique* (Kröger, 2001). Cette activité implique une série de contraintes et peut faire l'objet d'une rémunération. En d'autres termes, il s'agit d'une activité au statut complexe, à la frontière entre sphère privée et sphère publique tout en pouvant faire partie d'un secteur d'emploi. L'utilisation de cette notion en tant que concept pour les politiques sociales s'est développée sous trois approches différentes: l'approche pédagogique, l'approche soutenance et l'approche sociale (Moss & Cameron, 2002). Elle est toujours en lien avec la question du genre.

Cette recherche portant sur les politiques publiques pour promouvoir l'emploi des parents, l'analyse détaillée du *care* en Europe portera exclusivement sur les services destinés aux enfants en dessous de l'âge de l'obligation scolaire ainsi que sur les travailleurs des services formels au sein de ce secteur, c'est-à-dire les services qui sont soumis à une réglementation émanant des autorités publiques et qui ne dérivent pas d'arrangements privés entre individus. Dans ce contexte spécifique, on traduit souvent la notion de *care* par le terme de «garde».



Indépendamment des contenus du *care*, nous verrons que les traductions de ce terme peuvent diverger selon les secteurs d'analyse.

7.1.2 Apparition du *childcare* dans la sphère publique

Le développement et l'organisation d'une offre publique de services de *care* pour les enfants doivent être replacés au cœur de processus historiques, sociaux, politiques et économiques. Il en va de même pour l'évolution des objectifs de cette offre, et des fonctions assumées par le *care* au sein d'une société.

7.1.2.1 Évolution des enjeux du *care*

Le sort des enfants est devenu avec le temps une préoccupation des États et ce, pour différents motifs, liés directement ou non à l'enfant.

Ainsi, à l'exception de la prise en charge des enfants orphelins ou abandonnés, les premières interventions en Belgique en faveur des enfants prennent place au 19^{ème} siècle pour faire face aux phénomènes de délinquance survenant avec la paupérisation et la dissolution des liens familiaux dans certaines couches de la population, elles-mêmes conséquences de l'industrialisation et de l'urbanisation de masse. L'intervention de l'État acquiert progressivement une légitimité légale à l'égard de familles dites « dysfonctionnelles » et d'enfants dits « abandonnés », concept créé en 1890⁵⁷. L'engagement moral et politique des associations caritatives de protection de l'enfance a joué un rôle très important dans la création de crèches pour les enfants dont les mères des classes populaires ne travaillent pas à domicile. A cette époque, la famille constitue le premier recours (gratuit) en la matière, et les voisines le second, car le service est généralement payant et surtout moins familial⁵⁸. Au cours de la seconde moitié du vingtième siècle, l'intensification de la présence des femmes sur le marché du travail, dans toutes les classes sociales, fait émerger de nouveaux enjeux au niveau des modes de garde. Parallèlement, la baisse de natalité constatée partout en Europe attire l'attention de certains pays sur les difficultés des femmes à concilier vie familiale et vie professionnelle. Face à ce constat, les réactions divergent ; certains pays développent des services accessibles à toutes les familles, tandis que d'autres concentrent leurs efforts en faveur des familles en grande difficulté économique et/ ou sociale (Melhuish & Moss, 1991).

La sphère médicale joue également un rôle important à travers l'attention portée aux soins des enfants mis en nourrice et à ceux placés dans les premiers milieux d'accueil collectif. Face aux problèmes relatifs à l'hygiène quotidienne, des aménagements sont effectués au niveau des espaces de vie, des normes sont établies et les femmes assurant l'encadrement sont formées. Cet engagement médical du *care* sera cependant parfois à l'origine d'excès ; ainsi, à certains moments, les parents se voient quasiment exclus des milieux d'accueil afin d'éviter tout risque de propagation de microbes. Les milieux d'accueil deviennent alors de véritables « forteresses assiégées » (Morel, 1997).

Mais en définitive, le combat le plus significatif du 20^{ème} siècle afin de mener à une réelle offre publique de services pour les enfants aura été celui de l'égalité, tant sur le plan

⁵⁷ « On entend par enfants moralement abandonnés ceux qui, par la suite d'infirmités, de négligences, des vices de leurs parents ou d'autres causes, se retrouvent livrés à eux-mêmes et privés d'éducation ». Ministère de la Justice, *Congrès international pour l'étude des questions relatives au patronage des détenus et à la protection des enfants moralement abandonnés*, Anvers 1890, Compte rendu sténographique, Bruxelles, 1891, 18-19. In (Masuy-Stroobant & Humblet, 2004), p.27.

⁵⁸ En France, par contre, les familles recourent alors fréquemment aux nourrices, phénomène marginal en Belgique.



économique qu'au niveau des rapports de genre (Jenson & Sineau, 1997). La garde des enfants apparaît dans ce contexte comme un enjeu majeur des politiques visant l'égalité dans ces domaines. Pierrehumbert souligne à cet égard que *Ce qui est nouveau dans notre société, c'est que cette question [la garde des enfants] est devenue un sujet de politique sociale et a cessé d'être un problème de femmes* (Guidetti, 1997).

7.1.2.2 Évolution de la recherche concernant les modes de garde des enfants

Dans les années 70, les travailleurs du secteur du *childcare* sont très mal considérés ; le secteur rassemble une main d'œuvre sous payée et sous qualifiée, composée principalement de femmes ayant un faible niveau d'études. Les tâches à effectuer sont dépréciées. La recherche s'attache à étudier le fonctionnement du secteur, et parvient ainsi à mettre en évidence et à soutenir le besoin de reconnaissance des acteurs.

Dans les années 80, la recherche se centre sur les contenus du *care* et tente d'en comprendre la signification. Il s'agit essentiellement d'apports d'études féministes ; celles-ci, en effet, s'intéressent à la vision qu'ont les femmes de leur propre personne et du monde, au sein duquel le *care* occupe une place importante. Les travaux féministes ont, en outre, contribué à la prise de conscience de l'enjeu de la gestion du *care*, cette gestion demeurant encore largement à charge des femmes et des mères au sein des sphères familiale et professionnelle (Lewis, 1992 & 1997). Nous reviendrons sur ce point dans la description des apports théoriques des analyses comparatives des politiques d'EAJE.

Les années 90 voient, quant à elles, se développer une tension entre paradigmes au sein de la recherche. Certains considèrent la question du *care* sous l'angle de la différence, et se focalisent sur les apports de celui-ci aux marginalisés des politiques (besoins spécifiques liés à un handicap, par exemple). D'autres travaillent dans l'idée d'« universalisme », tentant de résoudre les conflits de valeurs et d'aborder le *care* dans sa dimension citoyenne.

Les recherches portant plus spécifiquement sur l'impact de l'accueil non parental connaissent, quant à elles, deux phases de réflexion successives. La première phase vise à savoir si l'accueil non parental est nocif pour l'enfant. La seconde phase a pour objectif de déterminer les conditions d'accueil favorables au bon développement de l'enfant. Les résultats mettent notamment l'accent sur l'importance de la formation du personnel et du taux d'encadrement au sein des milieux d'accueil.

7.1.2.3 Les fonctions du *care*

Si l'on part du principe que le *care* assure la fonction de soins à l'enfant et que l'on place cette préoccupation au centre de la sphère publique, on ne peut que constater la nature transversale du *care*, présent à tous les niveaux d'organisation d'une société : familial, professionnel, bénévole, ou encore de l'économie informelle. Quelles sont les fonctions du *care* tant à l'égard des familles (parents et enfants) qu'au niveau de la communauté ?

Deux approches différentes, l'une partant d'une conception systémique du *care* (Vandenbroeck, 2006) et l'autre de l'analyse des services (Dusart & Mottint, 2002), convergent pour définir trois fonctions majeures du *care* : une fonction économique ou de garde, une fonction éducative ou d'apprentissage, et enfin une fonction sociale ou d'inclusion/socialisation.



Le *care* dans sa fonction économique, dite de garde

Cette fonction du *care* vise d'abord les parents, leur permettant d'être disponibles pour leur activité professionnelle. Momentanément déchargés des tâches liées au soin et à la prise en charge de leur(s) enfant(s), ils peuvent ainsi participer au marché du travail et accomplir des prestations rémunérées. Cette fonction, dans sa dimension économique, soutient davantage un modèle de famille à double revenu.

La disponibilité des parents acquise du fait de l'organisation d'un service de garde joue un rôle majeur dans l'égalité d'accès à l'emploi entre hommes et femmes ; en libérant ces dernières de la prise en charge des enfants qui leur est encore largement dévolue⁵⁹, l'accueil permet en outre à celles-ci d'envisager une carrière professionnelle, notamment grâce à la réduction des interruptions de travail liées, entre autres, à la garde des enfants n'ayant pas encore atteint l'âge de la scolarité obligatoire ou encore à la garde temporaire d'enfants malades (Dusart, Dubois & al., 2008). La fonction économique de l'accueil a également un impact favorable au niveau des coûts sociaux, puisque l'accueil organisé permet d'augmenter les rectes fiscales et de réduire la part des allocations (ou autres aides financières) destinées au « dédommagement » des mères au foyer pour la garde et le soin qu'elles assurent à leur(s) enfant(s) (Lamb & Sternberg, 1992).

Ceci étant, la qualité offerte au sein d'un service constitue un important facteur dans le choix de la garde. Des auteurs ont pu isoler trois objectifs prioritaires pour les parents concernant le choix de la formule de garde : la disponibilité, l'accessibilité financière et la qualité (Gormley, 1995). L'enfant n'est ainsi pas visé par la fonction économique mais il en est l'objet, ce qui introduit la question de la qualité des pratiques d'accueil qui le concernent.

Cette fonction économique est clairement reconnue dans les débats politiques sur l'utilité du *care* et est à l'origine de l'explosion de l'offre de services (Vandenbroeck, 2006). La fonction économique du *care* occupe une place prédominante dans les politiques européennes. Des orientations politiques nuancent toutefois cette implication des politiques publiques et privilégient une approche de l'accueil comme une affaire privée liée à une responsabilité et à des choix individuels, pour positionner l'entité familiale comme la ressource légitime d'éducation du jeune enfant.

Le *care* comme vecteur d'éducation et d'apprentissage

Cette autre fonction concerne l'opportunité donnée aux enfants de développer des compétences et des expériences complémentaires à celles réalisées dans le cadre familial, et nécessaires à leur bon développement. Vu sous cet angle, le temps passé au sein du milieu d'accueil ne doit donc pas être consacré à reproduire le cadre familial, mais au contraire à apporter des contenus différents et des opportunités spécifiques d'apprentissages à l'enfant, dans une optique d'égalité des chances pour tous. Des recherches lient cette fonction à l'amélioration du bien-être de l'enfant (Lamb & Sternberg, 1992 ; Bennett, 2008).

Au niveau des parents, cette fonction se traduit par les échanges portant sur les compétences et savoirs respectifs entre milieu familial et milieu d'accueil ; elle dépend du cadre du projet d'accueil favorisant ou non l'ouverture aux familles et l'implication de celles-ci.

⁵⁹ Le temps consacré par les femmes à la prise en charge des enfants demeure encore largement supérieur au temps qu'y consacrent respectivement les hommes. Pour plus de précisions à ce propos, voir la section 5 du premier chapitre.



Au niveau de la communauté, enfin, les bénéfices de la prise en considération de la fonction éducative du *care* se marquent davantage sur le long terme, par l'amélioration du statut et de la formation continue des professionnels de l'accueil; cette amélioration est rendue possible grâce aux apprentissages cumulatifs, à l'expérience acquise au cours du temps mais aussi au questionnement des pratiques. Il faut noter, à ce propos, que la capacité des professionnels à s'interroger sur leurs pratiques, et donc à les améliorer, se développe d'autant plus que les professionnels sont confrontés à la diversité des situations de vie, des familles et donc des pratiques familiales (Peeters, 2008). Les opportunités d'échanges entre milieu d'accueil et milieu familial représentent donc un facteur important d'amélioration des pratiques professionnelles et une pression pour améliorer le niveau de formation des professionnels de l'accueil.

La fonction sociale ou d'inclusion/ socialisation du *care*

C'est au travers de cette fonction que se traduit le plus clairement l'objectif d'égalité des chances entre enfants. L'accueil doit permettre à tous les enfants l'accès aux mêmes opportunités de développement global, quel que soit le niveau socio-économique de leur famille ou leur appartenance socioculturelle.

Divers programmes œuvrant en ce sens ont vu le jour à destination de publics fragilisés, entre autres, par un faible niveau économique ou une mauvaise connaissance de la langue nationale. C'est le cas du programme fédéral *Head Start* aux États Unis, qui s'insère dans une démarche globale de lutte contre la pauvreté et vise le soutien du développement des compétences sociales et de la capacité d'apprentissage des enfants entre trois et quatre ans issus de milieux défavorisés (OECD, 2000c). Les États Unis ont développé par la suite un programme similaire pour les enfants plus jeunes (0 à 4 ans), *Early Head Start*, et visant le bon développement de l'enfant et un fonctionnement familial harmonieux (OECD, 2000c). Au niveau européen, on peut citer le *Sure Start*, programme anglais qui vise la promotion du développement physique, intellectuel et social des enfants de zéro à quatre ans, issus de milieux défavorisés (Bertram & Pascal, 2000). L'objectif gouvernemental annoncé étant, dans ce cas, de travailler à la prévention de l'exclusion sociale, plutôt qu'à sa seule remédiation.

Cette fonction joue aussi un rôle important au niveau des parents. Elle se traduit, d'une part par le souci de réduire le risque de pauvreté des familles en proposant une structure de soutien susceptible de prendre en charge les enfants pendant un certain temps, également d'un point de vue financier (Cantillon & Van Den Bosch, 2002) ; et d'autre part, elle offre aux parents une occasion de se familiariser avec les procédures administratives.

Mais il existe aussi d'autres aspects de cette fonction sociale à destination des parents. Aspect de soutien éducatif aux familles en offrant des lieux où les parents sont confrontés à d'autres pratiques éducatives que les leurs : le milieu d'accueil leur permet de se construire des repères éducatifs. Aspect de lien social, ensuite ; le milieu d'accueil constitue un lieu de (re)socialisation parentale où les parents peuvent rencontrer les professionnels de l'accueil mais aussi d'autres parents.

Au niveau de la communauté, la fonction sociale réintègre la dimension historiquement conflictuelle propre aux divergences d'intérêts entre classes sociales (Lamb & Sternberg, 1992). Ainsi la mise en place de services d'accueil constitue de précieux alliés au maintien



de la paix sociale, au travers du processus d'acculturation des immigrants (apprentissage de la langue et des usages sociaux), de redistribution des ressources et de la protection des intérêts sociaux (accès à des services de base pour l'ensemble de la population, avec des aides spécifiques aux familles défavorisées pour éviter toute marginalisation et exclusion sociale).

Trois fonctions qui permettent de penser la qualité des services

Les trois fonctions du *care* posent la question du sens et de l'utilité de tels services pour la société ; elles forment, à ce titre, des éléments indissociables les uns des autres dans la réflexion globale sur la qualité des services. Réflexion préalable indispensable si l'on veut à la fois comprendre un système propre à une société et aborder dans une perspective comparatiste les différents modèles nationaux des politiques d'accueil de l'enfant.

Étant donné l'objet de cette recherche, les politiques publiques, la fonction éducative (curriculum, etc.) ne sera pas spécifiquement développée. Seules les fonctions économique et sociale seront abordées de manière plus approfondie ; la première en tant que vecteur d'égalité d'accès entre hommes et femmes au marché du travail, et la seconde dans une optique d'accessibilité aux services et d'équité entre familles.

Synthèse:

Le *care* peut être conçu comme (I) une activité au statut complexe, à la frontière entre privé et public, faisant partie d'un secteur d'emploi, ou (II) comme un concept important des politiques sociales.

Le *care* est défini comme une *aide fournie au travers d'une rémunération ou non, par des professionnels ou non professionnels, et dans le cadre de la sphère privée ou publique*. Cette recherche ne porte que sur les manifestations relevant de la sphère des politiques publiques et donc des dispositifs formels.

Ce secteur d'activité peut remplir 3 fonctions, qui peuvent se superposer au sein d'un même service d'EAJE :

- économique/ de garde : qui offre la disponibilité aux parents afin de pouvoir travailler ;
- éducative : dans une logique d'apprentissage tout au long de la vie, les services EAJE constituent la première étape du dispositif éducatif ;
- et sociale : les services sont des lieux qui favorisent l'ouverture et la rencontre de la diversité au travers de l'accès – pour tous – à des rencontres et contenus culturels, etc. variés, et distincts de ceux des familles.

7.2 L'équité comme outil d'analyse des services EAJE

Le concept d'*équité* est introduit ici en tant qu'outil d'analyse de l'accès, de l'utilisation et de la qualité des services d'éducation et d'accueil du jeune enfant (EAJE).

Nous partons de l'hypothèse que la présence d'un différentiel d'accès et d'utilisation des services EAJE entre familles a pour effet probable de renforcer les processus de stratification sociale opérant au niveau de l'accès inégal des hommes et femmes au marché du travail (question spécifique du genre). L'inéquité concerne l'accès différencié des familles aux services EAJE selon la classe sociale.

Mais à quoi fait-on exactement référence quand on parle d'équité et pourquoi utiliser ce terme



plutôt que celui d'égalité ? Comment l'équité s'articule-t-elle par rapport à l'accessibilité, à l'utilisation et à la qualité des services EAJE ? Cette section s'attache à répondre à ces questions.

7.2.1 Égalité et Équité, deux concepts aux significations distinctes

Ces deux concepts sont largement mobilisés en sciences humaines, également dans l'étude des politiques de santé. Le point de vue de la santé publique est choisi pour illustrer les deux concepts car il permet d'appréhender l'étude des services EAJE sous l'angle de l'équilibre entre offre et demande, mais aussi sur le plan des besoins. Cette synthèse repose sur les apports de deux ouvrages (Evans, Whitehead & al., 2001; Duclos, 2006).

La distinction majeure entre les deux termes réside dans la prise en compte d'une dimension éthique dans le concept d'équité, tandis que le concept d'égalité se limite à une mesure descriptive de faits observables. Le concept d'inégalité sert stricto sensu à décrire et mesurer des disparités objectives existant entre groupes d'individus, sans porter de jugement éthique ou moral vis-à-vis sur les inégalités. En revanche, le concept d'iniquité consiste à détailler ces inégalités en relation avec une notion de justice. Il s'agit ici de se positionner, suite à l'élaboration d'une théorie du phénomène observé (explication des processus explicatifs) dans un cadre théorique particulier. Dans le cas des politiques de santé, ce travail consiste à identifier des inégalités considérées comme évitables (selon la théorie) et injustes (cf. jugement éthique). Évitable en ce sens où le développement des connaissances et technologies humaines permettrait de neutraliser ces inégalités ; injustes car cette situation inégalitaire va à l'encontre de l'idée de justice sociale portée par la société.

En matière de politiques d'EAJE, on considère que les inégalités d'accès et d'utilisation des services sont injustes car elles génèrent d'autres inégalités importantes : entre familles d'abord, certaines ayant accès aux services et d'autres pas ; au sein du couple ensuite, entre pères et mères qui travaillent ou qui voudraient/ devraient le faire ; entre enfants enfin, en termes de socialisation et de familiarisation précoce à un système proche du système scolaire. Ces inégalités sont évitables pour autant qu'une offre de services suffisante, de qualité et financièrement accessible pour les parents soit mise en place par les États. On a ainsi pu observer, au sein de la majeure partie des pays européens, un lien entre, d'une part, un investissement public croissant dans une dynamique de participation des enfants de 3 à 6 ans au système scolaire et, d'autre part, l'amélioration de l'équité d'accès et d'utilisation des services au sein de ce groupe d'âge⁶⁰.

Autrement dit, *l'équité se rapporte à l'accès égal des enfants et des familles aux services de la petite enfance et quels que soient le sexe, le lieu de résidence, l'origine, les besoins spécifiques, etc. de l'enfant* (Olmsted, 2002).

7.2.2 Équité verticale, équité horizontale

L'équité verticale prend en considération l'ensemble des caractéristiques qui distinguent des individus de niveaux sociaux différents. Prendre des mesures visant à limiter des iniquités verticales implique de traiter de façon inégale des individus « inégaux ». Il s'agira tout d'abord, dans ce cas, d'établir la présence d'un besoin plus aigu pour certaines catégories de population, et d'ensuite prendre les mesures susceptibles de répondre à ce besoin pour ces

⁶⁰ Voir la section 2 de ce chapitre.



catégories.

Dans le cas des politiques d'EAJE, cela signifie qu'à besoins inégaux en matière d'accueil (niveaux distincts de disponibilité des parents, situations sociales difficiles, etc.), il faut développer une offre ou un accès spécifique. Ceci nécessite d'identifier des besoins aigus au sein de la population en matière d'accès aux services de la petite enfance, et de mettre en place des mesures facilitant cet accès pour les catégories de population pour lesquelles celui-ci représente davantage d'enjeux. Ceci peut se traduire, et se traduit d'ailleurs généralement, par la détermination de critères de priorité pour l'accès aux services EAJE⁶¹.

Pour les économistes, l'équité verticale s'appréhende sous deux angles majeurs : l'angle utilitariste, qui voit en elle une condition nécessaire à la cohésion sociale et à la stabilité, et l'angle normatif, qui considère que la diversité des besoins et des capacités au sein d'une société amène à la nécessité d'une égale distribution des « ressources » et des « produits » (minimum de biens communs) à défaut d'une égale distribution des capacités (Duclos, 2006).

L'équité horizontale, quant à elle, concerne des individus présentant des niveaux ou des caractéristiques similaires. La lutte contre des iniquités horizontales consiste dès lors à limiter les effets d'inégalités entre individus « égaux ».

Dans les politiques d'EAJE, cela se traduit par l'accès formel aux structures garanti par une offre égale de services pour des individus ayant des besoins égaux. Sur le plan structurel, il s'agira d'identifier les critères d'éligibilité qui donnent à tous les individus partageant un même statut des droits identiques. Les services EAJE sont alors tenus d'appliquer uniformément dans leur structure, et donc sans discrimination, les critères d'accès qui prévalent.

7.2.3 Equité et accessibilité des services

L'accessibilité des services d'accueil pour la petite enfance est principalement conditionnée par la disponibilité des services, et par les caractéristiques de l'offre, tant sur le plan quantitatif qu'au niveau de la diversité des services proposés (spécificité du projet d'accueil, horaires, etc.). Dans une situation de pénurie de place, il serait peu opportun d'essayer d'identifier les diverses barrières à l'accès, l'absence de services expliquant à elle seule le non-accès.

Au niveau des programmes et des services, *l'accès fait référence aux dispositifs structurels et organisationnels qui facilitent la participation au programme. Tous les programmes nécessitent une stratégie d'offre de services aux populations spécifiquement ciblées* (Rossi & Freeman, 1985). Il faut donc considérer l'offre en regard de la demande et des besoins de la population concernée. C'est l'équité d'accessibilité qui est ici visée.

Pour répondre à la diversité des besoins, les milieux d'accueil devraient, par exemple, mettre en œuvre un projet d'accueil visant l'inclusion d'enfants handicapés, ou encore proposer des horaires d'ouverture plus étendus pour les familles dont les parents ont des horaires atypiques.

Dans le contexte de l'accueil de l'enfance, l'accessibilité se décline en plusieurs dimensions : ♦ l'éligibilité, qui définit le public visé par l'offre de services et ayant le droit d'y accéder ; ♦ l'information, relative à la connaissance qu'ont les familles de l'offre de services ; ♦ le coût de l'accueil pour les familles (variant selon la participation de l'État dans ce secteur) ; ♦ la proximité géographique des services ; ♦ les horaires, (très importants lorsque l'on s'adresse aux parents qui travaillent et qui ont des besoins de garde récurrents ou spécifiques) ; ♦ la dimension « socioculturelle », qui prend en compte la diversité de l'offre de services en

⁶¹ Voir les *Country factsheets* : www.ulb.ac.be/pepsi/



regard de la diversité des besoins et des familles.

Ces dimensions permettent d'expliquer pourquoi certains groupes de population n'accèdent pas aux services d'accueil, ni même, dans certains cas, n'envisagent d'y recourir.

A titre d'illustration, nous présentons des **Ratios d'Inégalités Géographiques** (Tableau 8) qui comparent la densité de services EAJE à destination des enfants de zéro à deux ans, sur une base géographique au sein de 7 pays européens : l'Autriche (AT), la Belgique (BE), l'Espagne (ES), la Finlande (FI), la Hongrie (HU), l'Italie (IT) et la Suède (SE)⁶².

Tableau 8: Inégalités géographiques de la couverture des services 0-2ans selon les pays

	Taux national (1)	Taux maximum (2)	Taux minimum (3)	Ratio de taux (2:3)
IT	7,4	11,1	2,6	4,3
HU	8,5	13,3	3,7	3,6
AT	9,0	19,3	0,3	56,8
ES ⁶³	12,9	26,8	3,3	8,1
BE	24,8	40,2	17,1	2,4
FI	26,2	27,2	19,8	1,4
SE	56,2	61,3	51,7	1,2

Source : Amerijckx, G. (2009) ; Data : AT, BE, FI (2006); SE (2005); ES (2003); HU (2001); IT (2000)

La colonne (1) du tableau présente le taux de couverture à l'échelle du pays. Dans ce classement, on retrouve l'Italie avec le taux le plus bas (7.4%), suivie par la Hongrie (8.5%) et l'Autriche (9.0%) ; tandis que la Suède présente à l'inverse le meilleur taux (56.2%). La Belgique occupe une position relativement favorable par rapport aux résultats des pays présentés, puisqu'elle est située en numéro trois avec un taux national de 24,8%.

Les colonnes suivantes (2 et 3) présentent les écarts géographiques au sein de chaque pays en confrontant le taux régional le plus bas (pour la Belgique il est de 17,1% en Province de Liège) avec le taux régional rencontré le plus haut (et de 40,2% en Flandre Occidentale).

La dernière colonne confronte ces deux résultats : l'Autriche présente le rapport le plus inégalitaire, qui est d'ailleurs énorme (56.8), suivie par l'Espagne (8.1) et par l'Italie (4.3). A l'inverse, la Suède connaît le plus petit différentiel (1.2) et assure donc un accès quasiment identique à ces services pour l'ensemble des enfants quelle que soit la région où ils résident. Ce pays est suivi dans le classement par un autre pays nordique, la Finlande, qui connaît le deuxième meilleur résultat (1.4). Quant à la Belgique, elle est située à l'intermédiaire avec un ratio de 2.4.

En conclusion, le classement des pays au niveau national (colonne 1) ne correspond pas à celui qui tient compte des disparités régionales (colonne 4). A ce titre, cette dernière information sert dans l'analyse des systèmes nationaux dans la mesure où elle permet de décrire avec plus de nuance et de précision le niveau de l'offre ou des enfants couverts par les services. Cette information est néanmoins difficile à produire, étant donné le manque récurrent de données complètes et comparables sur les taux de couverture et l'absence à l'heure actuelle de l'intégration du facteur régional (sub-national) dans l'analyse comparative des dispositifs et politiques d'EAJE.

⁶² Pour le détail sur la méthodologie, se référer à l'Annexe 15.

⁶³ Excepté les Canaries.



7.2.4 Équité et utilisation des services

L'accessibilité peut être influencée tant par des obstacles structurels (par exemple, la concentration géographique de l'offre) que par des comportements distincts d'utilisation au sein de la population (profils d'utilisateurs) (Melhuish & Moss, 1991).

Dans le premier cas, l'on s'intéresse aux tendances d'utilisation, c'est-à-dire à l'usage fait des services, indépendamment des caractéristiques des familles. On peut ainsi identifier les services les plus utilisés, selon différents paramètres : par exemple, selon le type de service considéré (accueil collectif/ individuel ; crèche, halte-garderie, garde d'enfants malades, etc.), le secteur (formel/ informel), le coût (brut/ net), ou encore la durée d'utilisation (temps plein/ partiel ; horaires classiques/ atypiques). Ce type d'analyses permet de décrire l'utilisation globale de l'offre de services pour l'ensemble de la population au sein d'une zone spécifique ou de zones distinctes (par exemple, des régions différentes au sein d'un même pays, ou encore des pays différents). Cependant, la portée de ces analyses reste limitée dans la mesure où l'on ignore *comment* ces services sont utilisés. Or, étudier l'équité de l'utilisation des services signifie d'en évaluer la portée pour chaque catégorie de la population, hétérogène par définition. La prise en compte de cette hétérogénéité se justifie d'autant plus qu'il existe des différences dans l'utilisation des services au sein de la population.

Dans le second cas, il s'agit, précisément, d'examiner les caractéristiques des utilisateurs des services, telles que le niveau socio-économique, le statut dans l'emploi, le niveau d'étude, la nationalité (ou l'origine), ou encore la composition du ménage⁶⁴. Étudier l'utilisation des services revient à identifier certains des obstacles à l'accessibilité ; il existe ainsi un paradoxe dans l'utilisation des services d'accueil privés (généralement plus coûteux) et des services d'accueil accessibles financièrement : en dépit d'un contexte proposant un large panel de services d'accueil accessibles, les familles à faibles revenus se sont avérées plus nombreuses que les familles aisées à utiliser les services privés informels (Melhuish & Moss, 1991). Deux éléments semblent faciliter l'accès des familles aisées aux services d'accueil formel : d'une part, la plus grande maîtrise de celles-ci face aux arcanes du système et, d'autre part, l'apparente préférence des familles défavorisées pour la garde informelle.

Plus largement, l'étude de l'utilisation des services permet de décrire les parcours d'utilisation des familles et d'extraire les éléments déterminant les choix ; en mettant en lumière l'utilisation « détournée » de certains services par des familles n'ayant pas accès à des services adéquats (soit parce que ceux-ci n'existent pas, soit parce qu'il y a pénurie, soit encore parce que les modalités d'utilisation sont problématiques pour les familles), elle permet aussi d'identifier des demandes et besoins non rencontrés.

Pour les parents, les enjeux concernent la disponibilité, l'accessibilité financière et la qualité des milieux d'accueil (Gormley, 1995). Ce sont là trois éléments centraux d'évaluation. Les constats faits en 1995 sont d'ailleurs toujours valables :

- La disponibilité pose surtout problème pour l'accueil des moins de trois ans, pour l'accueil d'enfants handicapés, l'accueil extrascolaire, l'accueil d'urgence, l'accueil des enfants malades, ainsi que l'accueil organisé par les entreprises.
- L'accessibilité financière varie selon l'âge (avec un coût plus important pour les moins de trois ans) et selon la région (coût plus important en zones rurales).
- La qualité est inégalement présente dans les centres, les centres agréés (subsidés ou

⁶⁴ Voir la section 2 de ce chapitre.



non) étant généralement meilleurs à ce niveau que le secteur informel. Les parents ont une vision assez peu précise de la qualité qui se décline en fonction d'éléments tels qu'un taux d'encadrement élevé (se traduisant par un petit nombre d'enfants par accueillant), des groupes de petite taille, un niveau de formation et une expérience de terrain élevés des professionnels, un faible niveau de rotation des professionnels, une attention portée à la santé des enfants, qualité de l'environnement (intérieur et extérieur), et un respect des normes de sécurité.

7.2.5 Equité et qualité des services

Notre analyse vise le niveau macro de l'analyse de la qualité, dans une logique de comparaison des systèmes de prise en charge des jeunes enfants dans les pays européens.

Les mesures de la qualité du système d'EAJE nous mènent à aborder la question du genre dans le secteur de l'EAJE. On observe ainsi les taux élevés de féminisation du secteur de l'accueil⁶⁵. Comme dans l'ensemble du secteur des services aux personnes (santé et éducation), la population féminine des travailleurs y apparaît très largement surnuméraire par rapport à la population masculine. Ceci va généralement de pair avec une moindre reconnaissance du secteur et des conditions de travail et salariales moins favorables⁶⁶.

7.2.6 Enjeux politiques

7.2.6.1 Pour les politiques publiques

Dans un contexte politique européen qui voit ses acquis sociaux remis en question, notamment par la volonté de réduire les dépenses de certaines politiques publiques, une politique qui serait basée uniquement sur la notion d'équité présente le risque de mener au développement de mesures sociales sélectives ciblant des groupes de population identifiés comme étant plus à risque que la moyenne.

Cette logique de soutien aux plus démunis peut d'une part mener à priver la majeure partie de la population des bénéfices de politiques sociales ambitieuses (visant l'ensemble de la population) et d'autre part aboutir à une forme d'« étiquetage » de certains groupes de personnes, et donc à une forme de stigmatisation, ce qui *in fine* aboutit à une réduction de la complexité des réalités de vie de ces personnes.

Le *ciblage de groupes sociaux* permet, entre autres, d'identifier des groupes de population confrontés à des problématiques plus spécifiques ou plus aiguës. Le postulat de base repose sur l'existence de groupes au sein desquels les individus partagent une ou plusieurs caractéristique(s) objectivable(s) et qui, du fait de ces caractéristiques, présentent une probabilité supérieure à la moyenne d'encourir un événement aux conséquences négatives. Cet événement peut avoir trait à la santé (occurrence plus grande de certaines maladies, morbidité plus élevée), à l'éducation (risque accru d'échec et de relégation scolaire), à l'emploi (risque accru de chômage, de travail précaire), ou encore aux conditions de vie (risque accru de promiscuité ou d'insalubrité). Toutefois les critères utilisés pour identifier les bénéficiaires sont souvent des critères socioéconomiques, ce qui prive arbitrairement des

⁶⁵ Voir le point 5 de ce chapitre, consacré aux travailleurs du care en Belgique.

⁶⁶ Voir la section 4 du premier chapitre, qui étudie le lien entre parenté et ségrégation professionnelle.



populations qui partagent également des besoins semblables.

Qui plus est, des chercheurs ont bien mis en évidence l'inefficacité de stratégies développant exclusivement de telles mesures ciblées ; c'est le *paradoxe de la redistribution* : au plus on favorise des mesures ciblées, au moins les effets de celles-ci se répercutent sur les populations ciblées (Korpi & al., 1998).

Malgré ces constats, on observe, au niveau européen, que les programmes ciblés et les approches thématiques circonscrites se développent. L'Europe a ainsi opéré, lors du sommet de Laeken en 2001, des choix politiques ciblés autour des thématiques de la pauvreté, des inégalités, de la santé, de l'éducation et du chômage (Stewart, 2003).

7.2.6.2 Pour les politiques EAJE

Dans le champ de l'accueil de la petite enfance, la démarche du *ciblage de groupes* est très présente ; elle concerne, d'une part, le ciblage des parents qui travaillent, et, d'autre part, au sein du groupe d'enfants, des sous-groupes plus à risque que la moyenne.

Dans le premier cas, deux types d'inégalités se présentent. Sur le plan collectif, les taux de couverture sont peu élevés et nous avons montré que des inégalités géographiques peuvent être importantes. Sur le plan des fonctions sociale et éducative, ce système de priorité prive en particulier les enfants vivant en situation d'isolement social, ce qui est pourtant générateur de difficultés éducatives chez les très jeunes enfants (Rullo & Mussatti, 2005). Or les services d'EAJE représentent aujourd'hui la forme quasi unique de ressource éducative à large échelle pour les très jeunes enfants. Dans le second cas, il s'agit de mettre en évidence, parmi l'ensemble des enfants, des facteurs de risque spécifiques susceptibles d'engendrer des distinctions entre eux. Ainsi, le fait d'avoir des parents isolés, d'avoir reçu des soins prénataux inadéquats, de fréquenter un milieu d'accueil de faible qualité, de connaître une situation de pauvreté, de recevoir peu de stimulation, sont autant de facteurs susceptibles d'affecter le développement des enfants⁶⁷.

L'optique privilégiée au sein des politiques d'EAJE influence clairement l'étendue du public d'utilisateurs, entre approche particulariste centrée sur quelques groupes bien définis d'enfants et démarche universaliste prenant en compte tous les enfants.

La première élabore des critères de priorité entre enfants, basés par exemple sur le travail ou le revenu des parents, sur l'existence de besoins spécifiques chez l'enfant, sur le lieu d'habitation, sur la disponibilité effective de places d'accueil. La seconde vise tous les enfants, sans tenir compte de leurs différences. Il s'agit de garantir un large panel de services ouverts à l'ensemble des enfants. Une troisième alternative consiste à adopter une politique de type universel tout en développant des politiques additionnelles qui prennent en compte les problématiques spécifiques ou minoritaires, dans le but de favoriser une réelle égalité d'utilisation des services par l'ensemble de la population. A cette fin, il est nécessaire d'identifier les besoins supplémentaires ou spécifiques, et d'en évaluer l'importance sur les plans quantitatif et qualitatif.

⁶⁷ Carnegie Task Force on Meeting the needs of Young Children, *Starting Points : Meeting the Needs of Our Youngest Children*, Carnegie Corporation, New York, 1994, In (Gormley, 1995).



Synthèse:

Le concept d'**équité** comprend une dimension éthique, au travers d'une certaine notion de justice. Ceci nécessite l'élaboration d'une théorie du phénomène observé et d'une théorie de la société. Pour l'EAJE, *l'équité se rapporte à l'accès égal des enfants et des familles aux services de la petite enfance et quels que soient le sexe, le lieu de résidence, l'origine, les besoins spécifiques, etc. de l'enfant* (Olmsted, 2002).

On distingue ensuite **l'équité horizontale** qui traite de façon égale des individus à statuts égaux ; et **l'équité verticale** qui traite au contraire de façon inégale des individus à statuts inégaux.

Appliqué aux questions d'accessibilité, d'utilisation et de qualité dans les services EAJE, ce concept va guider la construction des outils de mesures permettant la comparaison. Pour **l'accessibilité**, on se base sur les caractéristiques structurelles de l'offre : population éligible pour les services, mesures assurant l'accessibilité financière, répartition géographique des structures, etc.). Dans l'analyse de **l'utilisation**, la prise en compte de l'iniquité va mener à l'analyse des caractéristiques des utilisateurs. Enfin, au niveau de la qualité du point de vue du système, on retrouve les analyses portant sur les professionnels du secteur et plus précisément les problématiques liées au genre, à la faible qualification, etc.

Sur le plan politique, la morphologie et les caractéristiques des dispositifs d'EAJE sont les produits de politiques qui peuvent être schématiquement plutôt universalistes ou ciblées.

7.3 Apports théoriques des analyses des Politiques EAJE

La plupart des recherches portant sur les services d'accueil pour les jeunes enfants se sont construites autour de deux problématiques distinctes : la santé et l'éducation de l'enfant d'une part ; l'égalité de genre d'autre part.

Dans le premier cas, les recherches ont porté sur l'évaluation de la qualité de la garde non parentale et de ses éventuels effets nocifs sur le développement des enfants. La prise en charge exclusive des enfants par la mère est conçue comme le modèle idéal pour l'enfant. Aucune recherche n'ayant pu démontrer avec certitude que des services d'EAJE formels de qualité causent des effets négatifs sur les enfants (Melhuish & Moss, 1991), la relève de recherches a ensuite porté son attention, et la porte d'ailleurs toujours, sur les conditions d'amélioration de l'encadrement proposé au sein des divers services.

Dans le second cas, c'est la fonction économique (cf. supra) qui est au centre des réflexions. L'accès des femmes au marché du travail est rendu difficile à divers égards. L'apport des études de genre, dans le cadre de l'analyse des Etats Providence, a été à ce propos de mettre en exergue l'impact de la prise en charge des enfants - qui demeure encore la responsabilité première des femmes, en tant que mères ou travailleuses du secteur du *care* (Lewis, 1992 & 1997). On retiendra plus particulièrement deux concepts, centraux, issus de la typologisation des Etats Providence : la *démarchandisation* et la *défamilisation*. La **démarchandisation** (*decommodification*) renvoie à l'existence d'un dispositif de protection sociale, basé sur le principe de solidarité, qui assure les membres d'une société contre l'absolue nécessité de participer au marché du travail pour subvenir à leurs besoins (Esping-Andersen, 1990). Quant à la **défamilisation** (*defamilialization*), elle correspond au processus de développement des services EAJE afin d'y transférer les tâches et responsabilités traditionnellement assurées dans le cadre privé de la famille (McLaughlin & Glendenning, 1994). La combinaison de ces deux



concepts permet à Arnlaug Leira de construire un modèle d'impact des politiques pour la petite enfance sur les parents au travail (Leira, 2002). Dans le modèle idéal dit des *rôles partagés*, la mère est libérée de la prise en charge de l'enfant et le père est libéré du travail rémunéré pour pouvoir se consacrer (partiellement) à son enfant.

Ces deux angles d'analyse ont enrichi la perspective de la recherche sur les dispositifs et les politiques d'EAJE en en révélant la nature complexe (un seul indicateur ne pouvant suffire à les décrire) résultant d'une certaine vision de la société, de ses valeurs et représentations notamment en matière familiale et de genre.

La démarche qui guide l'analyse des systèmes d'EAJE européens ci-dessous repose en tant que telle sur les apports de trois recherches, qui ciblent les logiques d'analyse et les enjeux majeurs qui traversent la construction et le maintien de ces dispositifs. Il s'agit de l'étude des politiques et programmes pour la petite enfance dirigée par Cochran ; des nombreuses contributions du Réseau européen des modes de garde d'enfants (Réseau) ayant opéré entre 1985 et 1996, et plus particulièrement des premiers rapports élaborés dans le cadre de programmes quinquennaux sur l'égalité des chances ; et enfin de l'examen thématique conduit par l'Organisation de la Coopération et du Développement Économique auprès de vingt pays volontaires, dont quatorze pays européens, à propos de l'organisation, du financement, des horaires et des programmes d'EAJE (OECD, 2001d & 2006c).

7.3.1 Cochran ou l'articulation entre public et privé, entre État et famille

L'étude dirigée par Monchrieff Cochran a eu pour objet l'analyse comparative des politiques et programmes d'EAJE développés sur cinq continents différents (Cochran, 1993). Il considère toutes les formes d'accueil formel ou informel de l'enfant organisées en dehors de la sphère privée familiale, s'agissant des enfants âgés entre zéro et l'âge de l'obligation scolaire.

Le but de Cochran était d'identifier les facteurs déterminant ces politiques et programmes et de tenir compte des mécanismes historiques qui les modifient au cours du temps. Pour cela, il a puisé dans la diversité des modèles, l'étude ayant été menée dans vingt-neuf pays répartis entre l'Amérique (Brésil, Canada, Colombie, États Unis, Mexique, Nicaragua, Pérou, Venezuela), l'Océanie (Australie), l'Europe (Allemagne, Danemark, Finlande, France, Hongrie, Israël, Italie, Norvège, Pologne, Royaume Uni, Suède, Fédération d'États indépendants⁶⁸), l'Afrique (Afrique du sud, Kenya, Zimbabwe) et l'Asie (Chine, Inde, Japon, Vietnam, Philippines).

Afin d'éviter une comparaison statique des différents systèmes, il met par ailleurs en place un important dispositif méthodologique: les données sont collectées et commentées par des experts nationaux au sein des pays, l'analyse réalisée de l'intérieur reflétant une vision cohérente et intégrée des processus. Sur cette base, Cochran met en évidence les déterminants du développement des politiques et des programmes publics en matière d'EAJE. et identifie une liste de facteurs explicatifs du développement et de l'évolution des systèmes d'EAJE. Bien qu'il s'agisse d'une liste *non-exhaustive* car réalisée sur base de vingt-neuf pays seulement, et *non contraignante*, dans la mesure où les différents facteurs ne se combinent pas nécessairement tous simultanément dans le temps et dans l'espace, le travail réalisé est conséquent.

⁶⁸ Azerbaïdjan, Arménie, Biélorussie, Géorgie, Kazakhstan, Kirghizistan, Moldavie, Ouzbékistan, Russie, Tadjikistan, Turkménistan et Ukraine
<http://www.cisstat.com/eng/cis.htm>



Parmi ces facteurs, Cochran distingue les facteurs *déterminants*, les facteurs *médians*, ainsi que les *orientations politiques et programmatiques*.

Parmi les facteurs déterminants on retrouve notamment la perte des structures et des rôles traditionnels, le degré de subordination des femmes, le manque ou surplus de travail, la pauvreté et le déclin du niveau de vie, le souci de préparer les enfants à la scolarité ou le manque d'organisation des services.

Quant aux facteurs médians, il s'agit des valeurs, croyances et normes, des idéologies sociopolitiques et économiques, de l'approche de l'État providence, de la richesse nationale, de la variation intra-sociale dans l'accès et l'utilisation des services d'accueil pour enfants, du taux et du rythme d'urbanisation et d'industrialisation, des autres politiques familiales, le plaidoyer, et enfin de l'unité ou de la complexité institutionnelle.

Enfin au sein des orientations politiques et programmatiques des pays en matière d'EAJE, Cochran distingue les options (politiques) et les dimensions opérationnelles (programmes). Les politiques présentent des caractéristiques conçues sous forme de continuums, chaque pays se situant en un point déterminé de ces continuums. Ces politiques sont ainsi caractérisées par une offre ou absence d'offre, un public cible (enfants et familles ou communauté), une quantité/ qualité, une régulation ou non régulation, un ciblage sur les enfants en bas âge/ en âge préscolaire, et enfin un financement privé/ public. Quant aux programmes, ils sont définis par un accueil collectif/ individuel, un type de formation théorique/ de terrain, un curriculum de garde/ éducatif, des objectifs de développement personnel/ instruction, une orientation favorisant le choix de l'enfant/ l'adulte, une approche pédagogique spécifique (degré de proximité de la relation entre adulte et enfant au sein de la structure d'accueil) ; un souci d'implication/ non implication des parents, et enfin un certain contenu culturel.

En définitive, l'objectif de Cochran est de proposer des clés d'analyse des politiques et programmes d'EAJE, au travers de cinq axes de réflexion : (1) la définition des objectifs de l'accueil ; (2) la place de la famille et de l'État ; (3) la responsabilité de la prise de décision et de la gestion ; (4) les acteurs du développement des programmes ; (5) le financement, en lien avec la question de la qualité/ quantité comme cible première.

7.3.2 Le Réseau européen : concilier travail et vie familiale

En 1985, la Commission européenne entame son deuxième programme quinquennal communautaire pour l'égalité des chances. Dans ce contexte, le Réseau des modes de garde d'enfants (en abrégé le Réseau) voit le jour et est chargé d'examiner cette question sous l'angle de la conciliation entre vies familiale et professionnelle.

Au cours de ses dix années d'exercice, le Réseau a publié une série de rapports, dont deux ont porté plus particulièrement sur la mise en évidence des facteurs conditionnant le développement de systèmes d'EAJE (Réseau des modes de garde, 1991 & 1996). Ils mettaient ainsi en évidence la nécessité (1) d'introduire de la cohérence entre les objectifs et les mesures mises en place au niveau des programmes et des services ; (2) de garantir l'accessibilité aux services ; (3) de proposer une offre de services multiple qui soit construite en réponse à la diversité de la demande ; (4) de mettre en place un réel processus participatif (entre professionnels, parents et enfants) dans la démarche de définition de la qualité ; (5) de prôner la professionnalisation du secteur au travers du développement de cursus spécifiques ; (6) de soutenir le financement du secteur (grâce à un cofinancement de l'Etat et des employeurs) ; (7) d'assurer la disponibilité d'informations fiables concernant les services ; (8) et enfin de



promouvoir la mise en œuvre de mesures favorables à la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle (la question des congés étant plus clairement visée).

Les conclusions du Réseau ont insisté sur les choix d'orientations politiques qui fondent tout système d'EAJE : la diversité comme signe de qualité, la multi-fonctionnalité et la notion de service, la cohérence du système, la responsabilité entre affaire publique et privée (Réseau des modes de garde, 1996).

7.3.3 L'OCDE, pour une vision continue des apprentissages tout au long de la vie

Dans la seconde moitié des années 90, une réflexion générale s'est opérée sur les apprentissages entre les différents ministères de l'Éducation des pays de l'OCDE, concluant sur la nécessité de promouvoir une vision continue des apprentissages tout au long de la vie. Il est dès lors apparu clairement que l'objectif ne pouvait se réaliser qu'au prix d'un accès et d'une qualité de hauts niveaux des services, et ce dès le plus jeune âge.

A cette fin, le Comité de l'Éducation de l'OCDE a lancé en 1998 un *Examen thématique de la politique d'éducation et d'accueil des jeunes enfants* afin de documenter et d'identifier les tendances en la matière au sein de ses pays membres, et de permettre ainsi une analyse comparative susceptible de déboucher sur des propositions d'améliorations des politiques nationales (OECD, 2001d & 2006c).

Le dispositif et les moyens mis en place rappellent ceux de l'étude dirigée par Cochran : la préparation d'un dossier étendu par chaque pays partenaire sur son secteur EAJE ; la réalisation d'une mission d'étude (suivie d'un rapport) par un groupe d'experts étrangers ; l'élaboration d'une synthèse portant sur l'ensemble des développements en matière d'EAJE parmi les pays membres de l'OCDE participant à l'examen thématique.

Au-delà de la profusion de données et d'informations produites⁶⁹ (Country Background Reports ; Country Notes ; Country Profiles) sur les pays partenaires du projet, plusieurs enseignements peuvent être tirés.

Tout d'abord, la condition fondatrice du développement et de la mise en place des politiques passe par le partage d'une vision systémique et intégrée de l'EAJE. Une entité complexe et ramifiée peut ainsi se construire ; elle nécessite des investissements conséquents tant sur le plan financier, que politique et légal.

Ensuite, il semble essentiel, pour les experts, de promouvoir une approche universelle en matière d'accessibilité aux services EAJE combinée à des réponses aux besoins spécifiques (cf. supra « enjeux politiques »). Cette conception nécessite une démarche inclusive des dispositifs d'EAJE, qui visent en fait l'ensemble de la population. Celle-ci doit, par ailleurs, avoir l'opportunité de s'exprimer au travers de processus participatifs qui travaillent à l'amélioration de la qualité et à sa validité.

Un rapprochement du système d'accueil avec le système éducatif paraît également souhaitable, afin d'assurer une continuité dans le parcours des enfants. Cela implique une volonté de partenariat entre les deux systèmes, forts de leurs qualités et spécificités réciproques, ainsi que la mise en place d'une structure commune d'enseignement et de traitement (salaires et conditions de travail), les travailleurs du secteur de l'accueil étant généralement lésés sur ce plan.

⁶⁹ Une grande partie de ces documents peuvent d'ailleurs être gratuitement téléchargés sur le site de l'OCDE : <http://www.oecd.org/>



7.3.4 Deux constats : l'importance des valeurs, l'omniprésence des fonctions

Deux constats majeurs émergent de ces trois travaux. Le premier concerne l'importance des valeurs véhiculées par une société et leur impact majeur dans la mise en place des politiques d'EAJE, tant dans la définition des objectifs que dans la mise en place des programmes. Dans le premier cas, les questions clés concernent le public cible et les fonctions de l'accueil ; dans le second cas, elles portent sur le fonctionnement et le financement des politiques.

Le second constat a trait aux fonctions de l'EAJE (cf. supra « les fonctions du *care* »). Il est intéressant de les retrouver en filigrane des trois travaux présentés ci-dessus ; ainsi, on constate la prégnance des fonctions économique et sociale dans le travail du Réseau européen, qui soutient l'égalité des chances à travers l'accès des femmes au marché du travail et la conciliation entre travail et famille. Les fonctions éducative et sociale se retrouvent, quant à elles, dans l'examen thématique de l'OCDE qui conclut sur l'importance de l'accessibilité de tous les enfants à un accueil de qualité garanti par un projet éducatif valable. L'exposé analytique de Cochran, enfin, met en lumière les trois fonctions de l'accueil selon les régions étudiées, à travers le constat de la traduction des valeurs sociétales (géographiquement et historiquement situées) en politiques nationales.

C'est à la suite de ces travaux que s'est progressivement imposée l'expression « Éducation et Accueil du Jeune Enfant » (EAJE) pour désigner ce secteur.

8 Modes de garde et utilisation des services d'EAJE au sein de l'Union européenne

Comme nous l'avons précédemment vu, l'utilisation des services d'EAJE est dépendante de nombreux facteurs liés aux caractéristiques de l'offre et au niveau d'accessibilité et dans une certaine mesure du niveau de qualité des dispositifs proposés.

Dans cette section, nous présentons tout d'abord les différents modes de garde auxquels les familles ont recours dans les 25 pays européens. Ensuite, une analyse plus détaillée de l'utilisation des services formels est développée pour 18 pays européens.

8.1 Description des modes de garde

8.1.1 Tous ménages confondus

Le graphique 8 décrit les trois modes de garde distincts auxquels les familles d'enfants âgés entre zéro et deux ans accomplis ont recours au sein de l'UE-25. On retrouve ainsi les familles qui s'occupent de leur enfants à titre exclusif, celles pratiquant la garde informelle exclusive et enfin celles faisant appel à la garde formelle comme mode de garde exclusif ou combiné à d'autres⁷⁰.

Ce graphique nous apprend tout d'abord que les familles qui s'occupent de leur enfants à titre exclusif (bleu foncé) constituent le groupe le plus important dans dix-neuf pays sur vingt-quatre, et représentant plus de 50% dans onze pays (AT, CZ, DE, EE, FI, IE, IT, LT, LV, PL, SK).

Parmi les cinq pays restant, trois ont comme premier mode de garde les services formels (bleu clair) (Danemark, Pays Bas, Suède) et deux la garde informelle (jeune clair) (Portugal, Slovaquie).

⁷⁰ Voir l'Annexe 16 pour les détails méthodologiques. Attention : pour l'accueil informel l'enquête SILC englobe l'ensemble de la garde individuelle privée (garde rémunérée et qui mélange des travailleurs reconnus avec des personnes non qualifiées pour ce travail) et la garde non rémunérée (assurée par des amis, des proches, de la famille, etc.).



Plus avant, on remarque pour la garde informelle que les trois pays nordiques y ont extrêmement peu recours puisque moins de 4% des enfants sont concernés. La Lettonie, la Slovaquie et la Belgique suivent ensuite avec moins de 15% d'utilisation.

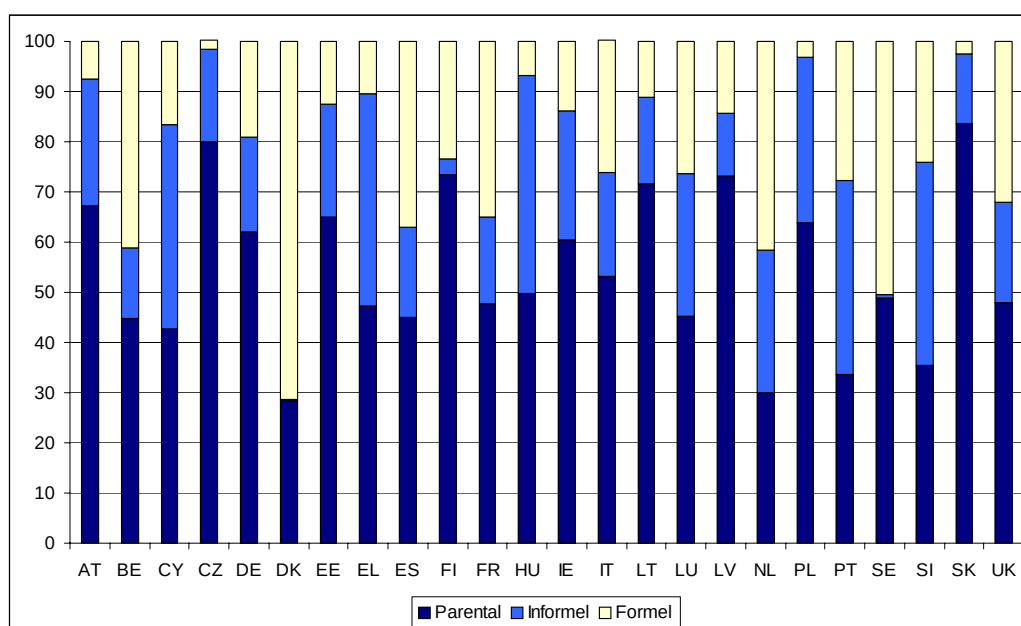
A l'autre extrémité, on retrouve plus de 30 % de familles concernées par cette formule exclusive, dans un pays sur quatre (Hongrie, Grèce, Chypre, Portugal et Pologne).

Dans les autres pays, situés à l'intermédiaire, la garde informelle concerne 15 à 30% des enfants entre zéro et trois ans.

Enfin, pour ce qui porte sur le recours à la garde formelle, elle touche très différemment les pays. Dans six pays sur vingt-quatre, ce mode de garde touche plus d'un tiers des familles. On trouve les taux records au Danemark (71.3) et en Suède (50.5), suivis par les Pays Bas, la Belgique (41.1), l'Espagne et la France.

Six pays forment un groupe intermédiaire au sein duquel 20 à 33% des enfants fréquentent des services d'EAJE formels. Quant aux douze pays restant, les taux d'utilisation sont inférieurs à 20% ; avec les trois taux les plus faibles rencontrés en République tchèque (1.8), République slovaque (2.6) et Pologne (3.2).

Graphique 8: Utilisation (enfants 0-2ans)



UE-SILC 2005, Calculs propres

8.1.2 Selon le niveau d'étude de la mère

Les résultats précédents laissent en suspens l'éventualité d'une utilisation différenciée selon le statut socio-économique des familles au sein de chaque pays. A ce titre, le niveau d'étude de la mère, indicateur socio-économique le plus communément repris, est utilisé.

Le graphique 9 présente pour chacun des vingt-quatre pays européens les modes de garde utilisés par les familles selon le niveau d'étude de la mère. Le recours aux différents modes de garde en Europe est décliné selon trois niveaux d'étude : inférieur ou équivalent au secondaire



inférieur (noté 'L' dans les tableaux) ; équivalent au secondaire supérieur (noté 'M' dans les tableaux) ; équivalent au supérieur ou universitaire (noté 'H' dans les tableaux).

On constate en premier lieu dans la plupart des pays que la proportion de garde parentale exclusive diminue nettement avec l'augmentation du niveau d'étude de la mère : c'est le cas pour l'Allemagne, l'Autriche, la Belgique, Chypre, l'Espagne, la France, la Grèce, la Hongrie, l'Irlande, l'Italie, la Lettonie, les Pays Bas, la Pologne, le Portugal et le Royaume Uni. La tendance s'observe également, certes dans une moindre mesure, pour l'Estonie, la Finlande, la Lituanie et le Luxembourg.

A l'inverse, deux des trois pays nordiques (Danemark et Suède) ont un profil qui voit la garde parentale augmenter en parallèle avec le niveau d'éducation de la mère.

Enfin, trois pays (République tchèque, Slovénie et Slovaquie) présentent un schéma quelque peu atypique avec une distribution en forme de crête, les niveaux d'étude intermédiaires étant ceux parmi lesquels la garde par les parents est la plus forte.

Pour la garde informelle, le phénomène inverse à la garde parentale exclusive est observé dans quinze pays sur vingt-quatre : le recours à la garde informelle exclusive a tendance à augmenter avec le niveau d'étude de la mère (AT, BE, CY, DE, DK, ES, FI, FR, HU, IE, IT, LT, LV, PL, PT).

Dans deux pays seulement, le Luxembourg et les Pays Bas, les taux baissent avec le niveau d'étude de la mère qui augmente.

Des phénomènes touchant plus distinctement les niveaux d'étude intermédiaires sont observés dans sept pays : ce groupe est celui qui recourt le plus à ce type de garde exclusive en Grèce, en Suède et au Royaume Uni par rapport aux deux autres niveaux d'étude. Parmi les dix nouveaux pays entrant dans l'UE, quatre présentent des profils où les mères aux niveaux d'étude intermédiaires sont celles qui ont le moins recours à la garde informelle (CZ, EE, SI, SK).

L'analyse du recours aux services EAJE formels selon le niveau d'étude de la mère indique que la proportion d'enfants ayant recours à ces services augmente linéairement avec le niveau d'étude de la mère dans quatorze pays. Il s'agit de la Belgique, l'Espagne, la Finlande, la France, la Grèce, l'Italie, la Lituanie, le Luxembourg, les Pays Bas, la République tchèque, la République slovaque, le Royaume Uni et la Slovénie. Parmi ces pays, la Finlande se singularise par de très faibles différences. Dans les cas de l'Allemagne, de Chypre, de l'Irlande et de la Pologne, ces tendances inégalitaires sont surtout le fait des niveaux d'études supérieurs. Ces résultats confirment l'hypothèse d'une inégalité sociale du recours aux services d'EAJE formels.

A contrario, on relève le cas tout à fait exceptionnel du Danemark au sein duquel la tendance s'inverse, avec une utilisation légèrement plus élevée pour les niveaux d'étude inférieurs par rapport aux niveaux intermédiaires et supérieurs. S'agissant d'un cas de figure unique pour les pays étudiés, et tenant compte du niveau d'utilisation moyen très élevé, on peut se questionner sur l'existence d'une politique danoise d'accès universel qui favoriserait le groupe social inférieur.

8.1.3 En conclusion

Ces résultats conduisent à approfondir l'analyse des déterminants de l'utilisation au sein des services d'EAJE formels.

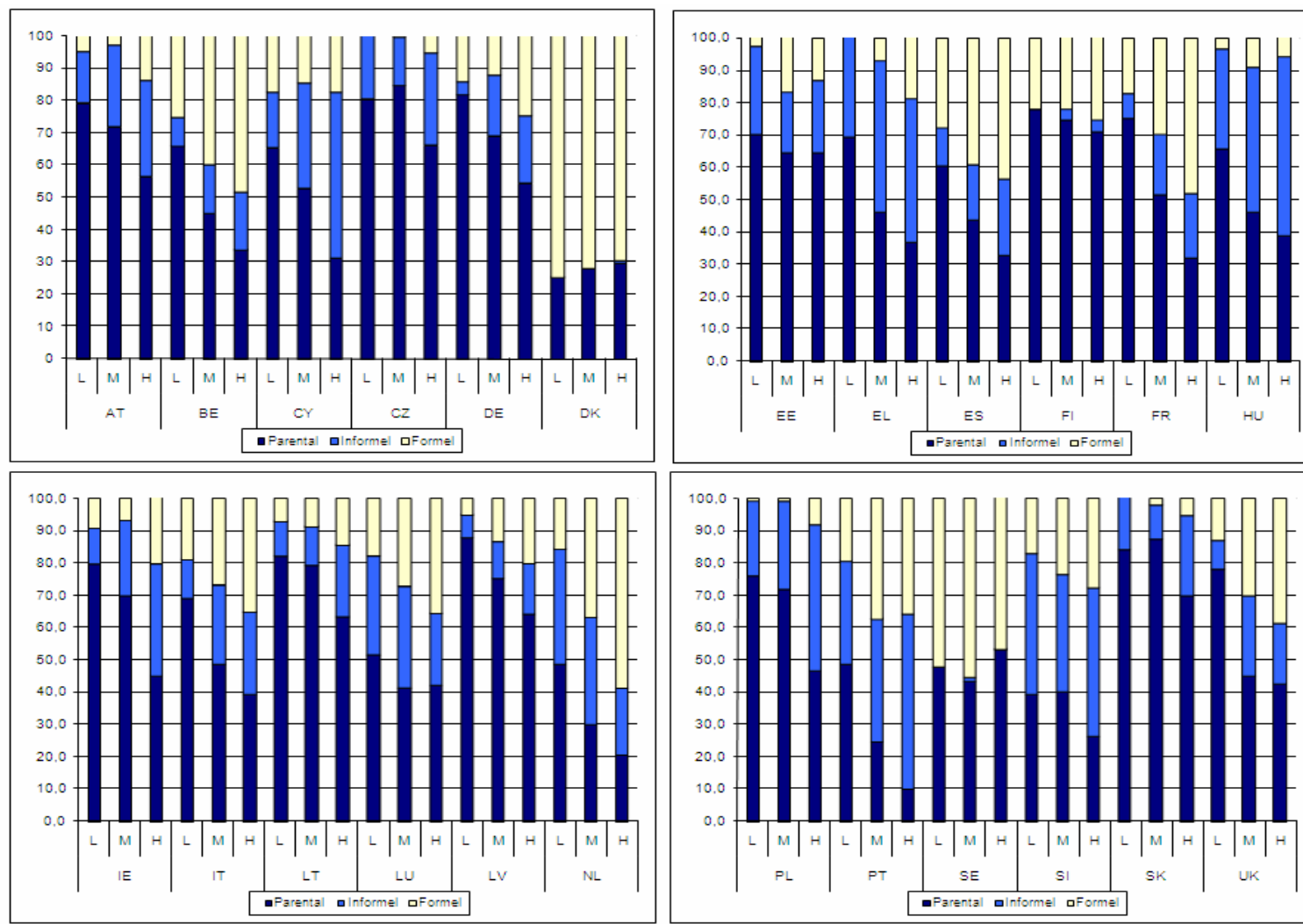
Dans une logique de soutien de politiques publiques dont celle de l'EAJE, les milieux



d'accueil doivent être non seulement développés afin de donner davantage de choix et de disponibilité aux parents qui sont en majorité les seuls à s'occuper de leurs enfants dans plus de la moitié des pays européens, mais également rendus accessibles à l'ensemble de la population, afin de lutter contre le renforcement des inégalités socio-économiques entre familles.



Graphique 9: Modes de garde selon le niveau d'étude de la mère (enfants de 0-2 ans)



UE-SILC 2005, calculs propres



8.2 *Analyse de l'utilisation des services d'EAJE formels*

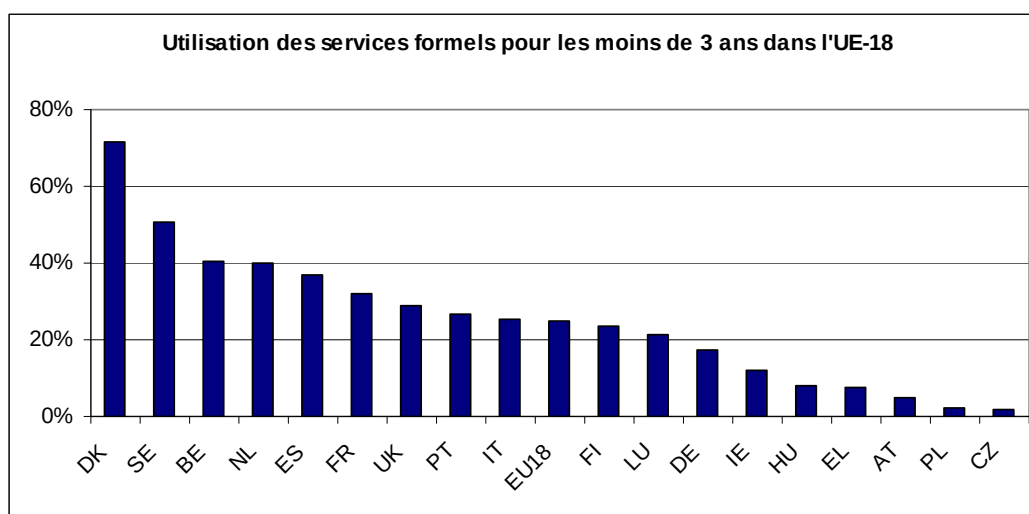
8.2.1 Contexte et analyse descriptive

S'agissant des déterminants de l'utilisation, ils sont multiples et liés tant aux caractéristiques des utilisateurs qu'au système d'EAJE. En effet, comme les sections 1 et 4 de ce chapitre l'indiquent, le niveau d'accessibilité des services est fort dépendant du niveau d'offre et des caractéristiques de ces services au sein d'un pays. La partie qui suit est consacrée à l'étude des déterminants sociaux individuels de l'utilisation des services formels d'EAJE (ci-après appelés « services ») en Europe pour les enfants de moins de trois ans.

L'analyse porte sur dix-huit pays pour lesquels les politiques d'EAJE sont les mieux documentées dans la littérature internationale, afin de pouvoir contextualiser les résultats. Elle porte par ailleurs exclusivement sur les ménages à un ou deux adultes comprenant au moins un enfant de moins de trois ans.

Le graphique ci-dessous présente les taux d'utilisation des services formels en Europe, les pays étant classés par ordre décroissant de niveau d'utilisation⁷¹. Ces taux sont compris entre 1,8 et 71,7%. Le taux moyen d'utilisation pour ces dix-huit pays européens est de 25% ; la Belgique est située en troisième position avec 40,5% d'enfants utilisateurs.

Graphique 10: Utilisation des services formels pour les moins de 3 ans dans l'Union européenne



UE-SILC 2005, Calculs propres

⁷¹ La variable utilisation formelle est la somme de deux variables de l'EU-SILC : utilisation des services *préscolaires* (secteur de l'éducation) et utilisation des services *childcare* (secteur *welfare*), qui sont tous deux des services formels et pour majeure partie des services collectifs auxquels s'ajoutent les services d'accueillantes conventionnées. Les temps d'utilisation au sein de ces services sont sommés pour chaque enfant âgé de moins de trois ans. Ensuite la variable est dichotomisée afin de comparer les enfants qui n'utilisent pas les services avec les enfants qui les utilisent. Un enfant est considéré comme utilisateur à partir du moment où il a recours à ces services au moins une heure pendant la semaine.



8.2.2 Modèles logistiques

Afin d'analyser les déterminants socio-économiques et démographiques de l'utilisation, six variables explicatives ont été identifiées grâce à une revue de la littérature et ont été entrées dans les modèles. Plus précisément, quatre variables sont liées à la mère : (1) âge (moins de trente ans/ trente ans ou plus) ; (2) niveau d'étude (équivalent ou inférieur au secondaire inférieur/ secondaire supérieur/ supérieur ou universitaire) ; (3) un indicateur approchant le bien-être, la santé perçue (bonne à très bonne/ moyenne à très mauvaise) ; (4) statut d'activité (travail/ chômage/ inactif) ; et deux variables sont liées au ménage : (5) type de ménage (couple/ personne isolée) ; (6) revenus disponibles (en tertiles c'est-à-dire en trois catégories).

Les variables socioéconomiques de niveau d'étude, d'activité professionnelle et de revenu étant fortement corrélées entre elles, trois modèles explicatifs distincts ont été testés : le **Modèle Social**, comprenant le niveau d'étude de la mère ; le **Modèle Activité**, comprenant le statut d'activité de la mère ; le **Modèle Revenus**, comprenant la variable de revenus du ménage.

Tous les modèles logistiques ne sont pas complets, étant donné le nombre de valeurs manquantes pour ces variables dans certains pays. Les modèles pour lesquels plus d'une variable manquent ne sont pas discutés.

A-Modèle Social

[1] âge mère + [2] Niveau étude mère + [3] santé perçue mère + [5] Type Ménage

Il est disponible pour la Belgique, l'Espagne, la Finlande, la Hongrie, les Pays Bas, le Royaume Uni et la Suède⁷².

Les résultats montrent que les variables démographiques sont parfois significatives : c'est le cas pour l'âge de la mère en Belgique, aux Pays Bas et au Royaume Uni. Dans ces trois pays les femmes de trente ans et plus ont davantage recours que les femmes plus jeunes aux services. Quand à la variable 'ménage', les mères isolées ont davantage recours aux services que les couples avec enfants en Espagne et en Finlande (tests significatifs).

Pour le niveau d'étude, on voit en Belgique et en Espagne des différentiels surtout en faveur des femmes diplômées de l'enseignement supérieur par rapport aux deux autres niveaux d'étude, tandis qu'on observe un net gradient social entre les trois niveaux pour les Pays Bas et le Royaume Uni où les différentiels sont extrêmement marqués. A contrario, aucun écart d'utilisation n'est constaté en Finlande et Suède.

B-Modèle Activité

[1] âge mère + [3] santé perçue mère + [4] Statut activité mère + [5] Type Ménage

Il est disponible pour la Belgique, l'Espagne, la Finlande, la France, la Hongrie, les Pays Bas, le Portugal, le Royaume Uni et la Suède⁷³.

Pour l'âge, ce modèle indique que les enfants dont la mère est âgée d'au moins trente ans utilisent davantage les services que les autres dans quatre pays : la Belgique, la France, le

⁷² Tableau en annexe 17.

⁷³ Tableau en annexe 17.



Royaume Uni et le plus nettement aux Pays Bas où l'utilisation est 4 fois supérieure par rapport aux femmes plus jeunes. La bonne santé perçue semble également légèrement favoriser les mères françaises. Quant aux mères isolées elles sont plus utilisatrices que celles en couple en Belgique et en Finlande.

La variable du statut d'activité qui caractérise ce deuxième modèle est nettement décisive pour tous les pays à l'exception du Portugal et de la Hongrie.

Dans tous ces pays, les mères qui travaillent utilisent beaucoup plus les services que les mères inactives et dans une moindre mesure que celles au chômage. En Belgique, par exemple les mères en emploi utilisent 6.5 fois plus les services que les mères inactives et en Finlande jusqu'à 13.5 fois plus. Les services formels sont à ce titre surtout des services pour les enfants de travailleurs.

C-Modèle Revenus

$$[1] \text{ âge mère} + [3] \text{ santé perçue mère} + [5] \text{ Type Ménage} + [6] \text{ Revenus ménage}$$

Les données reprises concernent la Belgique, l'Espagne, la Finlande, la France, la Hongrie, les Pays Bas, le Portugal, le Royaume Uni et la Suède⁷⁴.

Dans ce dernier modèle basé sur les revenus disponibles du ménage, les mères néerlandaises âgées de trente ans ou plus ont recours jusqu'à près de quatre fois plus aux services que les mères plus jeunes. Ce constat, quoique moins marqué, est cependant également observé en Belgique, en France et au Portugal. On retrouve encore la France pour laquelle la déclaration de bonne santé est associée à une utilisation plus importante des services par rapport aux mères se déclarant en moins bonne santé. On constate comme dans les deux autres modèles la tendance des mères isolées à utiliser davantage les services que les mères en couple, tendance statistiquement significative dans ce cas pour l'Espagne, la Finlande et la France.

La variable de revenus en tant que telle est massivement significative : tous les pays présentent des taux d'utilisation beaucoup plus importants à mesure que le niveau de revenus du ménage augmente. Les ménages aux revenus les plus élevés (troisième tertile) ont recours jusqu'à trois fois plus que les ménages aux revenus les plus bas aux services en Belgique (3.0), en Finlande (3.5) en France (3.7), aux Pays Bas (3.4) et au Royaume Uni (3.3).

En conclusion, ces trois modèles démontrent que l'âge de la mère, son niveau d'étude, son statut d'activité et les revenus du ménage sont des déterminants d'une utilisation accrue à mesure que les valeurs de ces variables augmentent. A contrario, le type de ménage semble davantage jouer comme régulateur d'une inégalité d'utilisation, dans la mesure où les taux de mères isolées sont supérieurs à ceux des mères vivant en couple. En termes d'équité, ces résultats indiquent que le type de ménage 'isolé' est un critère de priorité dans les trois modèles en Finlande, et dans un des trois modèles en Belgique, en Espagne et en France. Ils indiquent également qu'il n'y a pas d'inégalités d'utilisation entre les groupes sociaux en Finlande et en Suède.

9 Revue des indicateurs d'EAJE

9.1 Cadre d'analyse

Dans cette analyse des dispositifs et des politiques pour la petite enfance, l'EAJE est

⁷⁴ Tableau en annexe 17.



appréhendée comme un *système*, un ensemble dont le tout fait la cohérence. Ce cadre repose sur la notion de *systèmes organisés d'action*, qui renvoient à des structures qui sont géographiquement et historiquement situées (Champagne & al., 2005). Autrement dit, chaque société donnée produit un système, fruit de son histoire propre. Ces systèmes reposent pour ces auteurs sur l'interaction entre trois structures :

- la structure symbolique, faite des normes, valeurs et représentations collectives ;
- la structure organisationnelle, composée des règles qui organisent la distribution des ressources, des droits et des obligations ;
- et la structure physique, composée de l'ensemble des ressources.

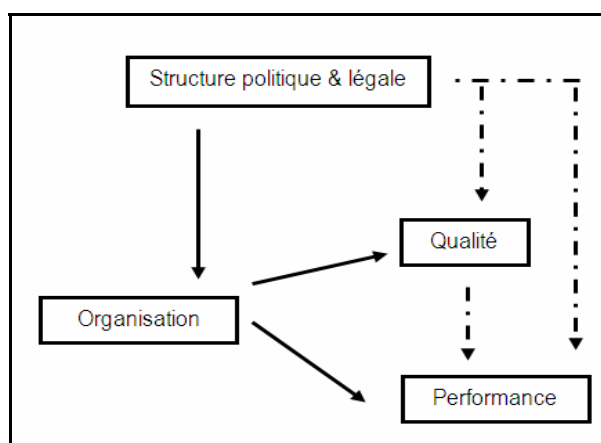
L'approche du système au travers de ces trois structures en interaction a toute sa pertinence pour l'EAJE. Concernant la structure symbolique, des auteurs ont ainsi souligné l'importance des valeurs d'une société, s'agissant des représentations de l'enfant, de la femme et de la mère, dans la construction des politiques d'EAJE (Cochran, 1993; OECD, 2001d & 2006c). A propos de la structure organisationnelle, nous savons que les questions d'accessibilité et de financement des services sont cruciales. Quant à la structure physique, elle nous sert pour l'analyse des facteurs dits 'structurels' de la qualité des services.

A cet ensemble, nous ajoutons une quatrième dimension, la performance du système pour compléter l'analyse comparative en termes de niveau d'utilisation.

Au final, le système d'EAJE est constitué par (1) une structure politique et légale ; (2) une organisation (offre, accès, financement) ; (3) des facteurs structurels de la qualité ; et (4) un niveau de performance.

Seuls les services formels seront pris en compte, c'est-à-dire ceux qui sont soumis à des dispositions légales (Gornick & al., 1997). Bien qu'il existe de nombreux arrangements privés auxquels les familles ont recours, ces arrangements ne peuvent être considérés comme relevant d'une politique publique explicite en matière d'EAJE. Ils sont en général davantage la conséquence d'un déficit de l'offre de services formels, voire même de l'absence d'une réelle politique en la matière.

Graphique 11: Système d'EAJE



Amerijkx et Humblet

9.2 Méthodologie

L'analyse des systèmes d'EAJE nécessite des indicateurs fiables et valides, permettant de décrire et de comparer les politiques publiques. Or, bien que l'existence de services pour la



petite enfance soit largement répandue en Europe, l'analyse comparative de ces dispositifs représente un défi non négligeable. En effet, les indicateurs mobilisés dans les recherches ne présentent pas tous le même degré de qualité ou de pertinence pour l'analyse comparative.

Ceci résulte majoritairement de la non-disponibilité et de la non-comparabilité des données disponibles sur les dispositifs pour la petite enfance, à plus forte raison lorsque le nombre de pays à comparer est élevé. Plusieurs auteurs ont ainsi pointé la pauvreté des indicateurs standardisés au niveau international (Bennett, 2002; Olmsted, 2002; OECD, 2001d & 2006c; *Réseau des modes de garde*, 1996).

En outre, la plupart des recherches comparatives qui abordent la question du *childcare* poursuivent en réalité des problématiques de recherche où cette politique n'est pas l'objet central de l'analyse. Les différences observées entre pays au sein des diverses typologies sont alors partiellement dues au choix des indicateurs retenus et au degré de précision souhaité, ceux-ci variant selon les objectifs de chaque recherche.

On verra dans le chapitre 4 une analyse des indicateurs du *childcare* intégrés parmi les indicateurs des politiques publiques visant à évaluer leurs effets sur les inégalités de genre et sur l'emploi des parents

Mais avant cela, cette section et la suivante portent sur une analyse extensive des systèmes d'EAJE. Dans cette section, on retrouve une présentation d'indicateurs identifiés dans la littérature internationale et que nous avons fait valider par des experts nationaux. La sélection s'est opérée sur base de six critères : la pertinence, la validité, le caractère récent, l'accessibilité, l'interprétabilité, et la cohérence des données au niveau international (Nardo & al., 2005). En outre nous avons, dans la mesure du possible, tenu compte d'informations quantitatives et qualitatives ; la combinaison de ces deux approches étant souhaitable (Rostgaard, 2000).

Les indicateurs sont présentés en tenant compte du cadre d'analyse, et par conséquent ils sont articulés au sein de chacune des quatre dimensions des systèmes d'EAJE : (1) Structure politique et légale ; (2) Organisation ; (3) Qualité ; et (4) Performances.

9.3 *Indicateurs du système d'EAJE*⁷⁵

9.3.1 Structure politique et légale

Cette première dimension constitue la pierre angulaire du système d'EAJE ; elle contribue à façonner les trois autres dimensions en influant directement sur le degré et la nature de leur développement. Au sein de cette dimension, six indicateurs sont mis en évidence : l'âge de l'obligation scolaire ; l'âge de l'admission en service préscolaire ; la tutelle ; le droit à l'accueil ; la déclaration de politique nationale ; et le niveau d'intégration de la politique d'EAJE.

L'âge de l'obligation scolaire définit l'âge d'entrée des enfants dans le système scolaire (Bradshaw & al., 2002; Cleveland & al., 2003; Eurostat, 2004; Kamerman, 2000; LIS, 2003; OECD, 2001d; Petrie & al., 2003; Plantenga & al., 2004), fixé par la législation nationale. Seuls les services d'EAJE s'adressant aux enfants en dessous de cette limite d'âge sont

⁷⁵ Les contenus de cette partie se basent sur l'article (Humblet & Amerijckx, 2008) rédigé dans le cadre de la convention PEPSI.



considérés⁷⁶. La variable constitue une information précise sur la population concernée et permet d'estimer l'importance accordée à cette tranche de vie plus ou moins longue. L'indicateur correspond à l'âge d'entrée en primaire, en années révolues.

L'âge plancher d'admission en service préscolaire (Plantenga & al., 2004; Eurostat, 2004) constitue le principal, voire l'unique critère d'accès à ce type de services. L'offre dans ce secteur présentant globalement des caractéristiques plus favorables (niveau de formation, présence d'un curriculum, etc.) que celles du secteur du *childcare*, il est positif pour les enfants de pouvoir y accéder de façon précoce. L'indicateur correspond à l'âge d'entrée en section préscolaire, en années révolues.

La question de la **tutelle** (Cleveland & al., 2003; Eurostat, 2004; Kamerman, 2000; OECD, 2001d & 2006c; Petrie & al., 2003; Rostgaard, 2000; Rostgaard & al., 1998) a d'importantes conséquences sur l'ensemble du système d'EAJE (Munton & al., 2002). La définition des objectifs et des conditions de fonctionnement de l'EAJE est déterminée par la politique mise en œuvre par le ministère en charge de ce secteur. Le secteur éducatif apparaissant largement plus organisé que le secteur social, ou *welfare* (Rostgaard, 2000), l'appartenance à l'un ou l'autre sera déterminante pour la définition des finalités de ce secteur.

La présence d'un **droit à l'accueil** (Bradshaw & al., 2002; Gornick & al., 1997; LIS, 2003; OECD, 2001d & 2006c; Petrie & al., 2003) reposant sur l'adoption d'une législation nationale reconnaissant un droit à l'accueil pour la petite enfance est un élément hautement prédictif de l'accès des enfants à l'accueil public ou subventionné (Gornick et al., 1997). En effet, il s'agit d'une marque tangible de l'engagement des Etats vis-à-vis de la petite enfance. Cet engagement comporte diverses implications en terme de soutien à l'offre de services et de garantie de développement d'un secteur d'activité. L'indicateur distingue les pays dont la législation prévoit un droit d'accès à la garde non-parentale pour les enfants, de ceux dont la législation ne le prévoit pas.

A cette liste, deux nouveaux indicateurs sont ajoutés ; si la littérature met en évidence l'importance des objectifs politiques en matière d'EAJE et la façon dont les politiques sont construites, on ne trouve pas de tels indicateurs dans l'analyse comparative.

Ainsi, nous proposons la présence d'une **déclaration de politique nationale**. Bien que l'Union européenne se soit exprimée en faveur du soutien au développement des services d'EAJE, tous les pays ne partagent pas la même vision du niveau d'implication de l'État en la matière. D'un point de vue plus technique, les déclarations comptabilisées doivent satisfaire à cinq critères : (1) traiter de la politique de la petite enfance (enfants en dessous de l'âge de l'obligation scolaire) ; (2) présenter une vision de l'EAJE (texte de loi, plan d'action, déclaration d'intention), sans pour autant contenir des objectifs chiffrés ou des actions à planifier ; (3) être émis par des représentants politiques de la tutelle ; (4) avoir une visée nationale⁷⁷ ; (5) présenter la position la plus récente du pays en la matière. Cet indicateur distingue donc clairement les pays caractérisés par une vision politique explicite pour l'EAJE au niveau national, des autres. Les données ont été collectées grâce aux experts nationaux dans le cadre de cette recherche.

Enfin, le niveau d'**intégration de la politique** d'EAJE introduit une dimension transversale à l'ensemble du cadre politique et légal pour les deux groupes d'âge. Selon l'OCDE en

⁷⁶ A l'exception des services d'accueil extrascolaire, qui ne sont pas repris dans cette analyse.

⁷⁷ Certains pays au fonctionnement décentralisé possèdent un texte à visée nationale, assurant une cohérence entre entités régionales (OECD, 2001c & 2006g).



particulier, le développement et la mise en place de politiques cohérentes et globales d'EAJE passent inévitablement par le partage d'une vision systémique et intégrée du secteur au sein d'un seul ministère, que ce soit celui de l'éducation ou celui du *welfare* (OECD, 2001d & 2006c). La présence d'une conception unifiée pour l'ensemble des enfants en dessous de l'âge de l'obligation scolaire ou, à l'inverse, d'une vision disjointe de la politique de la petite enfance, est déterminante pour le développement des systèmes d'EAJE. On parlera respectivement positivement d'une politique intégrée, et négativement d'une politique disjointe pour la petite enfance. L'indicateur distingue les pays selon leur niveau d'intégration ou de scission de leur politique d'EAJE.

Tableau 9: Structure politique et légale des systèmes d'EAJE

<u>Dimension - 1 EAJE</u>	<u>Indicateurs retenus</u>
Structure politique et légale	Age de l'obligation scolaire
	Age de l'admission en préscolaire
	Tutelle
	Droit à l'accueil
	Politique intégrée
	Déclaration de politique nationale

9.3.2 Organisation

On retrouve trois grandes catégories d'information au sein de cette dimension du système d'EAJE : la disponibilité, l'accessibilité et le financement. Cette dimension est de loin la plus documentée dans les recherches portant sur la comparaison des dispositifs d'EAJE.

La **disponibilité** des services peut être décrite au travers d'une information sur la capacité d'accueil, sur les horaires globalement pratiqués par les services (Cleveland & al., 2003; Eurostat, 2002 & 2004; LIS, 2003; OECD, 2001d & 2006c; Plantenga & al., 2004; Rostgaard, 2000) et sur les types de services offerts. Pour cette dernière (Care Work, 2002; Eurostat, 2004; OECD, 2001d & 2004e & 2006c; Plantenga & al., 2004; Rostgaard & al., 1998), la production d'une nomenclature des services disponibles dans le pays constitue certes une information intéressante mais plutôt de nature à qualifier et contextualiser l'offre de services, qu'à assurer une base pour la comparaison internationale.

S'il est essentiel de disposer d'un indicateur quantitatif de l'offre de services, il n'existe toujours pas d'indicateur fiable et comparable, ce qui constitue un réel problème. Entre les capacités d'accueil et les taux d'inscrits, les données demeurent très hétérogènes⁷⁸.

On retient par conséquent les deux autres éléments, avec d'une part un indicateur « horaires d'ouverture » qui intègre idéalement les différentes séquences temporelles (journée, semaine, année), afin de rendre compte de l'offre réelle sur une base annuelle (Rostgaard, 2000). L'information est précieuse, et souvent difficile à obtenir (Plantenga & al., 2004). Cet indicateur, calculé sur une base commune, porte sur les services collectifs, ceux-ci présentant des horaires globalement plus stables que ceux de l'accueil familial, davantage négociés au cas par cas⁷⁹.

⁷⁸ Pour une discussion plus détaillée sur cette question, voir Humblet & Amerijckx, 2008.

⁷⁹ L'indicateur construit intègre ces trois informations, pour plus de détails Amerijckx & Humblet, 2008a.



D'autre part, la part de marché du secteur subventionné retient notre attention dans la mesure où l'accès, le niveau de qualité et les horaires peuvent être très variables entre secteurs public et privé. La présence d'une dominance du secteur public fournit ainsi une indication à la fois sur le degré de disponibilité et d'accès aux services.

L'**accessibilité**, tant géographique qu'économique, fait partie depuis les années nonante des recommandations du Conseil européen en matière de services d'EAJE (*Réseau des modes de garde*, 1996). La littérature permet d'isoler deux sous-dimensions qui constituent des points de comparaison internationale en matière d'accessibilité : les conditions d'éligibilité et les modalités de fixation du tarif.

Pour les conditions d'éligibilité (Bradshaw & al, 2002; Cleveland & al., 2003; Eurostat, 2004; Kamerman, 2000; OECD, 2001d & 2006c; Rostgaard & al., 1998; Rostgaard, 2000), il s'agit de déterminer la population d'enfants qui a le droit de s'inscrire dans une structure. Ces conditions sont très variables entre services, et en particulier selon le secteur de l'offre. Schématiquement, on distingue les services universels (tous les enfants de la tranche d'âge ont accès au service) et des services ciblés (certains groupes de population ont un droit d'accès prioritaire, voire absolu) (Eurostat, 2002; OECD, 2001d & 2006c; Rostgaard, 2000). L'indicateur retenu distingue dès lors les services où l'accès est universel de ceux où l'accès est prioritaire, c'est-à-dire conditionné par des critères autres que l'âge.

Un indicateur de coût (Care Work, 2002; Eurostat, 2004; OECD, 2002d; Rostgaard, 2000) s'avère essentiel dans la caractérisation du niveau d'accessibilité des services (Rostgaard, 2000). Idéalement, l'indicateur devrait tenir compte de la durée d'utilisation et du niveau de revenus du ménage (Rostgaard, 2000). Il faut cependant garder à l'esprit qu'une information sur la présence d'un dispositif de déductibilité des frais de garde est nécessaire. On retrouve dans la littérature un indicateur du coût de la garde en proportion d'une information sur les revenus du ménage.

Une information de ce type étant assez difficile à obtenir, un autre indicateur de type qualitatif est plus largement disponible ; les modalités de fixation du tarif (Eurostat, 2002) permettent de voir dans quelle mesure l'enjeu du coût est envisagé de manière ciblée ou s'il reconnaît la diversité des positions et ressources – et par extension des besoins - au sein de l'ensemble de la population. L'indicateur, vu sous l'angle qualitatif, comporte quatre modalités : gratuité pour tous ; proportionnalité par rapport aux revenus ; forfait social ; tarif plein.

Le **financement** (Bennett, 2002; Cleveland & al, 2003; LIS, 2003; Mooney & al., 2003; OECD, 2001d, 2002d, 2004e & 2006c; Rostgaard, 2000) enfin conditionne le niveau global de l'offre de services (dans le secteur subventionné tout au moins) et joue à ce titre un rôle important de descripteur des systèmes. Disposer d'une ou de plusieurs mesures du financement est utile, car les stratégies d'investissements publics indiquent avec quelle mesure l'État participe à la prise en charge du coût, afin d'assurer à la fois la qualité du système et l'accessibilité à l'ensemble des familles (OECD, 2001d & 2006c).

La part des dépenses pour l'EAJE dans les dépenses publiques est habituellement présentée sous forme de proportion des dépenses en fonction du PIB. Malgré certaines limites méthodologiques (Rostgaard, 2000), elle constitue une mesure largement collectée et donc disponible.



Tableau 10: Organisation des systèmes d'EAJE

<u>Dimension - 2 EAJE</u>	<u>Indicateurs retenus</u>
Organisation	Indice horaire annuel du service collectif principal
	Accès universel ou prioritaire
	Part du secteur subventionné
	Modalités de fixation du tarif
	Coût (%APW) de la garde (<3ans)
	%PIB investi ISCED 0

9.3.3 Qualité

La dimension structurelle de la qualité est analysée sous deux angles : la réglementation et les professionnels.

La qualité dépend de divers éléments : environnement physique ; spécificité et niveau de formation du personnel ; taux d'encadrement et taille des groupes ; présence de curriculum ; conditions de travail et salaire du personnel (OECD, 2006c; Munton & al., 2002). Ce sont là des déterminants de la qualité des services, mais peu, parmi ceux-ci, peuvent faire l'objet de descripteurs valides au niveau international ; il est en effet fort difficile d'homogénéiser ces contenus. Les principaux indicateurs retenus sont le taux d'encadrement et la formation du personnel (Melhuish & Moss, 1991; Munton & al., 2002; Mooney & al., 2003).

Le **taux d'encadrement** des enfants dans les services collectifs d'EAJE constitue un indicateur clé (Munton & al., 2002; Mooney & al., 2003) ; il a donc toute sa place dans l'évaluation des dispositifs (Plantenga, 2007). Tous les pays n'ayant pas légiféré en la matière, il est préférable de comparer des taux effectifs moyens lorsque ceux-ci sont disponibles. Les ratios varient ainsi fortement entre pays selon divers éléments (Munton & al., 2002), parmi lesquels le niveau qui élabore la norme (local ou national), le type de service (selon les objectifs de l'accueil) et l'âge des enfants (avec la présence de besoins diversifiés selon le niveau de développement de l'enfant).

L'indicateur présente idéalement l'information par groupe d'âge en tenant compte du type de service considéré (accueil collectif ou familial).

S'agissant du personnel travaillant dans les services EAJE, on retient surtout le niveau de **formation initiale** requis pour le personnel encadrant les enfants (Care Work, 2002; Cleveland & al., 2003; Eurostat, 2002; Eurostat, 2004; Kamerman, 2000; LIS, 2003; Mooney & al., 2003; Munton & al., 2002; Olmsted, 2002; OECD, 2002d & 2004e; Plantenga & al., 2004; Rostgaard, 2000; OECD, 2001d & 2006c). Il intervient également au niveau des déterminants de l'utilisation des services. Pour le *Réseau des modes de garde* (1996), le niveau et la qualité de la formation du personnel traduisent l'importance donnée au secteur dans les politiques ; cette qualité passe à la fois par la définition des curriculum et par celle des professionnels concernés.



Tableau 11: Qualité des systèmes d'EAJE

<u>Dimension - 3 EAJE</u>	<u>Indicateurs retenus</u>
Qualité	Taux d'encadrement moyen en service collectif
	Niveau de formation initiale requis pour le personnel en contact principal avec l'enfant

9.3.4 Performance

La performance, quoique peu étudiée, permet néanmoins d'évaluer le degré d'efficacité globale du système (OECD, 2006c; Réseau des modes de garde, 1996) dans l'hypothèse où celui-ci vise à accueillir une certaine proportion d'enfants. Les quelques variables étudiées dans la littérature renvoient à trois types d'information : le niveau d'utilisation des services (général ou spécifique, s'agissant du type de service ou de caractéristiques de la population), les mesures de l'équité d'accès (selon des caractéristiques du service, du lieu ou de la population) ou encore les mesures du bien-être de l'enfant.

L'intensité d'utilisation des services est retenue comme indicateur utile à des fins de comparaisons internationales. Le niveau d'utilisation des services constitue l'une des mesures les plus directes de la performance du système d'EAJE : elle permet de confronter le niveau de l'offre (investissements) à l'analyse de l'utilisation (produits et résultats). L'utilisation est donc optimale si le service rencontre cinq critères : disponibilité et proximité ; en réponse à une demande ; accessibilité sociale et financière ; horaires d'ouverture favorisant son accessibilité ; niveau de qualité en phase avec les attentes des parents.

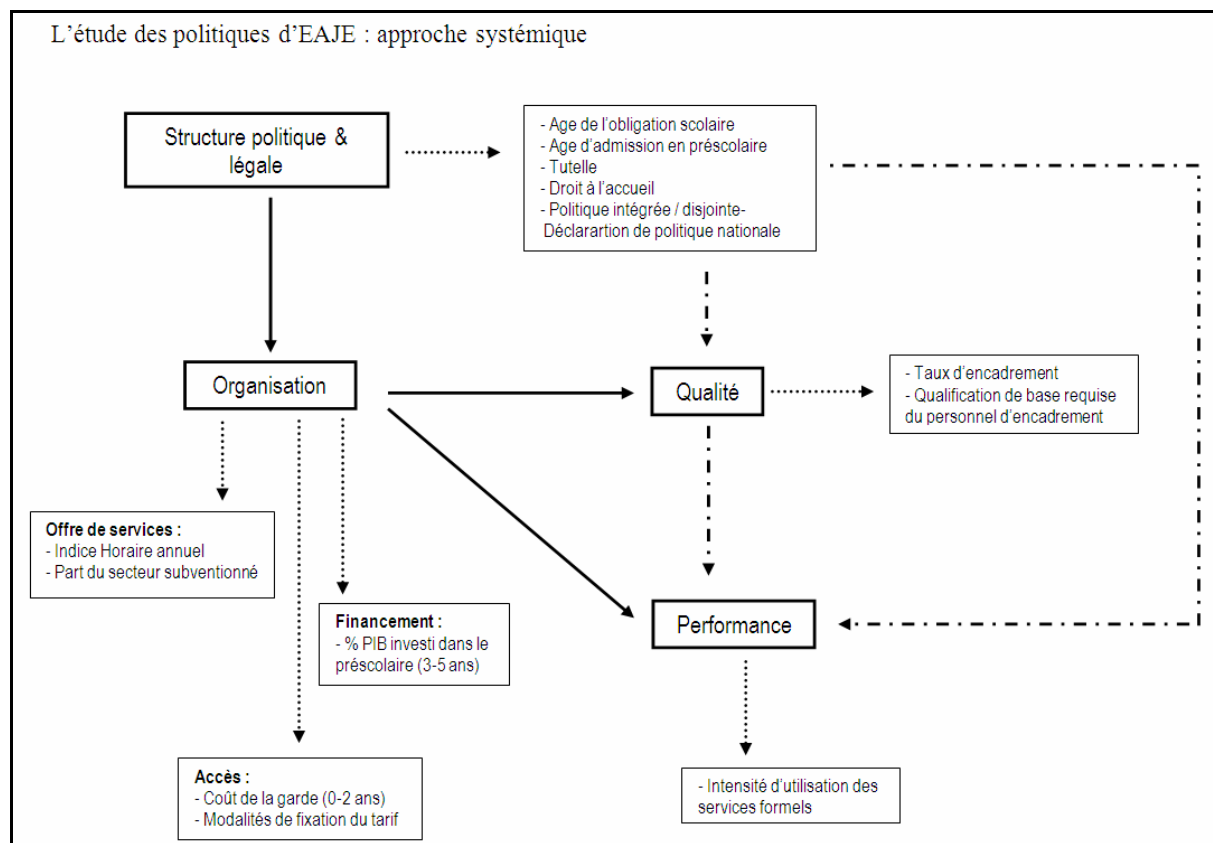
A des fins de comparaisons internationales, nous privilégions les données provenant d'une source de niveau européen, en l'occurrence la base de données EU-SILC. L'indicateur porte sur l'utilisation des services d'EAJE par groupe d'âge et sur une modalité (horaire hebdomadaire) commune, et il tient compte du temps d'utilisation et du type de service considéré. Seuls les services formels sont retenus ; l'évaluation de la performance ne peut porter exclusivement que sur des dispositifs soumis à réglementation.

Tableau 12: Performance des systèmes d'EAJE

<u>Dimension – 4 EAJE</u>	<u>Indicateurs</u>
Performance	Intensité d'utilisation des services (%ETP)



Tableau 13: Indicateurs du système d'EAJE



10 Analyse des Systèmes d'EAJE : Description et Typologie pour 18 pays européens⁸⁰

10.1 Méthodologie

Dans la mesure du possible, nous avons privilégié la comparaison d'un nombre maximal de pays mais nous avons dû restreindre le nombre de pays considérés dans cette analyse détaillée des systèmes européens d'EAJE. Ce nombre correspond à dix-huit pays, pour lesquels la documentation nécessaire était disponible ainsi qu'un partenariat avec un expert national. Ces pays comprennent les quinze premiers pays entrants dans l'Europe ainsi que la Hongrie, la Pologne et la République tchèque.

L'analyse proprement dite, s'est faite sur base des valeurs des quatorze indicateurs, proposés selon les quatre dimensions d'analyse, et a été opérée de façon différenciée pour les deux groupes d'âge : les moins de trois ans (0-2 ans) et les trois-six ans (3-5 ans). Suite à la description des systèmes nationaux, des analyses factorielles ont ensuite permis d'identifier un sous-groupe d'indicateurs contribuant le plus à différencier les dix-huit pays⁸¹. Des typologies de pays sur les systèmes d'EAJE dans les deux groupes d'âge clôturent la section.

⁸⁰ Les contenus de cette partie se basent sur l'article (Amerijckx & Humblet, 2008) rédigé dans le cadre de la convention PEPSI.

⁸¹ Une analyse des correspondances multiples (AFCM) pour les indicateurs qualitatifs, et une analyse en composantes principales (ACP) pour les indicateurs quantitatifs.



10.2 Description des 18 systèmes d'EAJE

10.2.1 La structure politique et légale

Pour les **enfants de moins de trois ans** (Tableau 14), on observe que les trois pays scandinaves (Danemark, Finlande, Suède) présentent plusieurs caractéristiques communes : l'âge d'accès à une structure « préprimaire » est tardif, le droit à l'accueil est reconnu, la politique d'EAJE est intégrée et n'est pas scindée en deux groupes d'âge, et une déclaration de politique nationale d'EAJE est disponible. Ces pays sont rejoints par la Hongrie pour le droit à l'accueil, et par l'Espagne en tant que pays disposant d'une politique intégrée. Les Pays Bas ont récemment placé l'EAJE sous l'unique tutelle de l'Éducation, mais on ne peut parler d'une politique intégrée car aucun autre élément ne relie à ce jour les politiques distinctes pour les deux groupes d'âge. Dans les autres pays, la politique est scindée en deux ministères, l'un pour l'éducation et l'autre pour le *welfare* (affaires sociales), et l'accès à des services préscolaires est plus précoce. La moitié des pays disposent d'une déclaration de politique nationale, mais certains pays dont ce n'est pas le cas (par exemple, la Belgique ou l'Autriche) disposent néanmoins d'équivalents au niveau sub-national (respectivement pour les Communautés et pour les Länder). Par contre, l'Espagne, fortement régionalisée, dispose quant à elle d'un texte national et d'une politique intégrée au sein du ministère de l'Éducation.

Tableau 14: Structure politique et légale de l'EAJE (0-2ans)

Ministère (1)		Age pré-scolaire (2)		Droit à l'accueil (3)		Politique Intégrée / Disjointe (4)		Texte de politique nationale (5)	
ES	E	DK	6	DK	O	DK	I	DE	O
NL	E	FI	6	FI	O	ES	I	DK	O
SE	E	SE	6	HU	O	FI	I	ES	O
AT	W	EL	4	SE	O	SE	I	FI	O
BE	W	IE	4	AT	N	AT	S	FR	O
CZ	W	NL	4	BE	N	BE	S	IE	O
DE	W	AT	3	CZ	N	CZ	S	NL	O
DK	W	ES	3	DE	N	DE	S	PL	O
EL	W	HU	3	EL	N	EL	S	SE	O
FI	W	IT	3	ES	N	FR	S	UK	O
FR	W	LU	3	FR	N	HU	S	AT	N
HU	W	PT	3	IE	N	IE	S	BE	N
IE	W	UK	3	IT	N	IT	S	CZ	N
IT	W	BE	2,5	LU	N	LU	S	EL	N
LU	W	CZ	2,5	NL	N	NL	S	HU	N
PL	W	DE	2,5	PL	N	PL	S	IT	N
PT	W	FR	2,5	PT	N	PT	S	LU	N
UK	W	PL	2,5	UK	N	UK	S	PT	N

Données 2007-2008. Notes : (1) W=Welfare c'est-à-dire Santé, Social, Famille, Travail ; E=Education (Source : BDD-PEPSI) ; (2) Age de l'entrée autorisée en préscolaire (Source : Amerijckx, 2008) ; (3) Présence d'un droit à l'accueil, DK = à partir de 1 an en cas de demande, HU = pour parents d'enfants de 6 mois au travail ; (4) I=politique intégrée ; S= politique scindée (Source : BDD-PEPSI) ; (5) Présence d'un texte officiel pour l'EAJE, O=Oui, N=Non (Source : BDD-PEPSI)

Pour les **enfants de trois à cinq ans** (Tableau 15), on observe une plus grande convergence des indicateurs entre pays. L'existence d'un document de politique nationale, la reconnaissance d'un droit à l'accueil préscolaire et l'appartenance au ministère de



L'Éducation, qui constituent des indicateurs d'une politique d'accès universel à finalité éducative, se retrouvent dans la majorité des pays analysés. La politique intégrée est associée à l'organisation d'une classe « préprimaire » et à un âge tardif d'entrée à l'école primaire dans les pays scandinaves. Parmi ceux-ci, la tutelle relève soit du secteur éducatif, soit du *welfare*.

Tableau 15: Structure politique et légale de l'EAJE (3-5ans)

Ministère (1)		Age scolaire (2)		Droit à l'accueil (3)		Politique Intégrée / Disjointe (4)		Texte de politique nationale (5)	
AT	E	DK	7	AT	O	DK	I	CZ	O
BE	E	FI	7	BE	O	ES	I	DE	O
CZ	E	PL	7	DE	O	FI	I	DK	O
DE	E	SE	7	DK	O	SE	I	EL	O
EL	E	AT	6	FI	O	AT	S	ES	O
ES	E	BE	6	FR	O	BE	S	FI	O
FR	E	CZ	6	HU	O	CZ	S	FR	O
HU	E	DE	6	IE	O	DE	S	IE	O
IE	E	EL	6	IT	O	EL	S	IT	O
IT	E	ES	6	LU	O	FR	S	LU	O
LU	E	FR	6	NL	O	HU	S	NL	O
NL	E	IE	6	PL	O	IE	S	PL	O
PL	E	IT	6	PT	O	IT	S	PT	O
PT	E	LU	6	SE	O	LU	S	SE	O
SE	E	PT	6	UK	O	NL	S	UK	O
UK	E	HU	6	CZ	N	PL	S	AT	N
DK	W	NL	5	EL	N	PT	S	BE	N
FI	W	UK	5	ES	N	UK	S	HU	N

Données 2007-2008. Notes : (1) W=Welfare c'est-à-dire Santé, Social, Famille, Travail ; E=Education (Source : Eurydice, 2008) ; (2) Age de l'obligation d'enseignement primaire (Source : Eurydice, 2008) ; (3) Présence d'un droit à l'accueil, N=non; O=oui. (Source : BDD-PEPSI) ; (4) I = politique intégrée ; S = politique scindée (Source : BDD-PEPSI) ; (5) Présence d'un texte officiel pour l'EAJE, O=Oui, N=Non (Source : BDD-PEPSI)

10.2.2 L'organisation

Comme nous l'avons vu plus haut, cette dimension est envisagée sous l'angle de l'accessibilité et du financement.

Les indicateurs d'accessibilité concernent l'accessibilité horaire, sociale (mode de fixation du tarif dans le secteur dominant) et financière (coût du service pour les moins de trois ans en proportion du salaire d'un travailleur moyen). L'accessibilité est encore approchée par la part du secteur public dans l'offre de services (mesuré en nombre de places ou d'enfants inscrits). Le financement du secteur est décrit via la part du PIB investi dans le secteur ; il n'est disponible que pour le niveau CITE-0⁸².

Pour les **enfants de moins de trois ans** (Tableau 16), l'accessibilité est variable pour les dix-huit pays, en fonction de l'indicateur étudié. L'indice horaire d'ouverture annuelle (1) varie entre des valeurs extrêmes de 79 et 108, avec une moyenne de 96 ; sachant que l'indice 100 correspond à une ouverture de 10 heures par jour, 5 jours par semaine et 50 semaines par an. Dans sept pays, l'horaire des services pour jeunes enfants est équivalent ou supérieur à

⁸² La "CITE" est la classification internationale des niveaux d'étude ; le niveau 0 correspondant au niveau préscolaire, c'est-à-dire à l'accueil au sein du système scolaire d'enfants en dessous de l'âge de l'obligation scolaire.



l'indice 100. La Grèce est le pays le moins bien classé pour cet indicateur.

Sur le plan de l'accessibilité sociale et financière, les limites sont plus franches. La fréquentation d'un service d'accueil n'est gratuite dans aucun pays (2) ; dans cinq pays, le montant de la participation parentale est fixé librement dans le type de service prédominant sur le marché (secteur privé). Cet indicateur est étroitement lié au niveau du tarif proprement dit (3). Dans la moitié des pays, le coût moyen de l'accueil, secteurs privé et public confondus, est inférieur ou égal à 12% du salaire ouvrier moyen. Dans les pays où ce coût est supérieur à 12%, on constate un secteur privé dominant (4) et une déductibilité fiscale jouant un rôle de subvention par la demande.

Tableau 16: Indicateurs relatifs à l'organisation de l'EAJE (0-2 ans)

Indice d'offre horaire (service principal) (1)		Modalité du type de tarif (service principal) (2)		Coût (% salaire ouvrier moyen) (3)		Part (%) du secteur public (4)	
SE	108,00	BE	P	HU ²	6,0	CZ	>65%
NL	102,33	CZ	P	SE ²	6,0	DK	>65%
DK	101,33	DE	P	PL ²	6,8	FI	>65%
FI	101,33	DK	P	EL ¹	7,0	HU	>65%
IE	101,33	FR	P	ES ²	7,5	PL	>65%
UK	101,33	HU	P	DK ²	8,0	SE	>65%
LU	100,00	IT	P	FI ²	8,0	AT	50-65%
AT	98,67	SE	P	CZ ²	10,0	BE	50-65%
FR	98,00	AT	F	DE ^{1a}	12,0	DE	50-65%
BE	96,00	FI	F	AT ²	13,0	FR	50-65%
PL	95,33	PL	F	BE ^{1b}	16,0	IT	50-65%
HU	95,00	EL	L	PT ¹	19,0	EL	<50%
ES	93,33	ES	L	UK ¹	25,0	ES	<50%
IT	90,67	IE	L	IE ²	27,5	IE	<50%
PT	90,33	LU	L	NL ¹	29,0	LU	<50%
DE	90,00	NL	L	LU ¹	32,4	NL	<50%
CZ	86,67	PT	L	FR ¹	34,0	PT	<50%
EL	79,33	UK	L	IT ³	nd	UK	<50%

Données : 2000-2008 ; Notes : (1) Source : Amerijckx et Humblet, 2008a ; (2) L=Libre ; G=Gratuit ; P=Proportionnel au revenu ; F=Forfait. NB : AT, PL = Forfait spécial pour les ménages à faibles revenus ; HU = gratuit pour les ménages à faibles revenus (Source : BDD-PEPSI) ; (3) 1 = pays avec déductibilité fiscale ; 1a = DE déductibilité partielle ; 1b = Communauté française de Belgique ; 2 = pays sans déductibilité fiscale ; nd = pas de données pour IT (Source : Immervol et Barber, 2006 ; sauf LU, PL où BDD-PEPSI) ; (4) Source : BDD-PEPSI

Pour les **trois-cinq ans** (Tableau 17), les indicateurs d'accessibilité révèlent une situation paradoxale par rapport à celle des enfants plus jeunes. L'accessibilité horaire (1) est inférieure, mais l'accessibilité financière (2) est plus favorable.

L'indice d'offre horaire annuel est en effet de 86 (96 pour les moins de trois ans) ; six pays proposent un horaire d'ouverture annuel inférieur à la valeur minimale observée pour les moins de trois ans, le Luxembourg occupant en la matière la place la plus défavorable.

Par contre, l'accessibilité financière est largement supérieure pour cette tranche d'âge que pour les enfants plus jeunes. La fréquentation est gratuite⁸³ dans sept pays, ce qui n'est jamais observé pour les enfants plus jeunes ; dans trois autres pays (Irlande, Royaume Uni et Grèce),

⁸³ Le principe de gratuité ne s'applique cependant pas à l'ensemble du temps d'ouverture des services ; certains pays offrent ainsi la gratuité pour quelques heures seulement, au cours de la journée, le reste du temps d'accueil étant payant.



elle est en outre gratuite dans les services du secteur public. Il est intéressant de noter que les pays scandinaves ne proposent pas la gratuité des services pour les trois-cinq ans. Le montant de la participation parentale est soit forfaitaire (Finlande, Pologne), soit proportionnel aux revenus (Autriche, Danemark, Hongrie, Luxembourg, Suède), sauf en Allemagne où le secteur privé est prédominant ; l'Allemagne est en effet le seul pays où la part du secteur public dans l'EAJE pour les trois-cinq ans (4) est minoritaire, alors que pour les moins de trois ans, c'est le cas de sept pays. Dans quatorze pays sur dix-huit, la part du secteur public est supérieure à 70%.

Si l'on se penche sur la part du financement de l'EAJE dans le PIB (3), on constate de gros contrastes. Les quatre pays du quartile supérieur (Belgique, France, Danemark, Hongrie) dépensent quatre fois plus pour l'EAJE (en % de leur PIB) que les pays du dernier quartile (Grèce, Finlande, Irlande, Royaume Uni).

Tableau 17: Indicateurs relatifs à l'organisation de l'EAJE (3-5 ans)

Indice d'offre horaire (service principal) (1)		Modalité du type de tarif (service principal) (2)		Financement (%PIB) isced0 (3)		part du secteur public (4)	
SE	108,00	BE	G	DK	0,97	IE	100
HU	101,67	CZ	G	HU	0,97	LU	100
DK	101,33	EL	G	BE	0,69	HU	99
FI	101,33	ES	G	FR	0,64	BE	98
PL	95,33	FR	G	PT	0,57	CZ	98
PT	93,67	IE	G	PL	0,54	NL	98
CZ	93,33	IT	G	SE	0,54	EL	97
AT	92,00	NL	G	ES	0,52	FI	95
FR	89,33	PT	G	CZ	0,51	PL	92
DE	82,00	UK	G	LU	0,5	FR	87
EL	81,83	AT	P	DE	0,47	SE	83
BE	81,33	DK	P	IT	0,46	UK	83
ES	78,83	HU	P	AT	0,4	DK	75
NL	78,33	LU	P	NL	0,36	AT	70
IT	76,67	SE	P	FI	0,35	ES	66
IE	69,40	FI	F	UK	0,32	IT	60
UK	67,00	PL	F	EL	0,11	PT	55
LU	59,33	DE	L	IE	0	DE	39

Données : 2000-2008 ; Notes : (1) Source : Amerijckx et Humblet., 2008a ; (2) L=Libre ; G=Gratuit ; P=Proportionnel au revenu ; F=Forfait. NB : AT, PL = Forfait spécial pour les ménages à faibles revenus ; HU = gratuit pour les ménages à faibles revenus (Source : BDD-PEPSI) ; (3) Part du financement du niveau ISCED 0 en p.c. du PIB (Source : Eurostat, 2005) ; (4) en p. c., Source : BDD-PEPSI

10.2.3 La qualité

Les deux indicateurs de qualité proposés (Tableau 18) concernent uniquement les services collectifs ; il s'agit du taux d'encadrement (1) et du niveau de formation du personnel en contact direct avec les enfants (2).

Pour les **enfants de moins de trois ans**, on observe que les pays scandinaves se démarquent par un taux d'encadrement très élevé, qui est d'un adulte pour trois enfants. Ils sont rejoints



par le Royaume Uni, mais ce pays compte peu de services collectifs et ceux-ci sont très peu accessibles. Une douzaine de pays voient leur ratio varier entre cinq et sept enfants par adulte. Quelques pays présentent des valeurs similaires à celles observées dans le préscolaire (Autriche, Allemagne, Grèce, Espagne).

La formation est de niveau supérieur dans plus de la moitié des pays. Toutefois, l'Irlande et la Pologne ne dispensent pas de diplôme pour le travail avec les enfants de cet âge, et dans un petit nombre de pays dont la Belgique, les travailleurs de base du secteur de l'EAJE ont un diplôme de niveau secondaire, souvent de type professionnel.

D'une façon générale, **pour les trois-cinq ans**, le niveau de formation est supérieur et les taux d'encadrement moins élevés. Tous les pays exceptés l'Autriche, la République Tchèque et l'Allemagne emploient pour le secteur préscolaire des professionnels de niveau d'études supérieur, y compris universitaire. Ici également, les pays scandinaves se distinguent, en présentant des taux d'encadrement très élevés et très éloignés d'une organisation de type scolaire. Par contre, un petit nombre de pays organisent l'EAJE avec des taux d'encadrement variant de vingt à trente enfants par adulte, faisant du préscolaire un service structuré à la façon d'une classe d'enseignement primaire.

Tableau 18: Indicateurs relatifs à la qualité de l'EAJE selon le groupe d'âge

Enfants 0-2 ans				Enfants 3-5 ans			
Taux d'encadrement moyen (1)		Niveau de formation (2)		Taux d'encadrement moyen (1)		Niveau de formation (2)	
DK	3	SE	3	DK	6	ES	3
UK	3,3	DK	2	FI	7	FI	3
FI	4	EL	2	NL	8	IE	3
SE	4	ES	2	SE	8	IT	3
IE	5	FI	2	UK	10,5	PT	3
NL	5	FR	2	HU	12,5	SE	3
PT	5,5	HU	2	PT	12,5	UK	3
HU	6	LU	2	CZ	12,7	BE	2
IT	6	NL	2	AT	13,3	DK	2
LU	6	PT	2	LU	14,3	EL	2
BE	7	AT	1	PL	15	FR	2
FR	7	BE	1	EL	17,7	HU	2
AT	10	CZ	1	BE	20	LU	2
DE	12	DE	1	DE	20	NL	2
EL	13,75	IT	1	ES	20	PL	2
ES	14	UK	1	IE	25	AT	1
CZ	nd	IE	0	FR	27	CZ	1
PL	nd	PL	0	IT	nd	DE	1

(1) 0-3ans : CZ, PL = offre très réduite, peu de données; 3-6ans : IT= variations régionales trop importantes (Source : BDD-PEPSI) ; (2) Formation dans les services collectifs : 0=rien; 1= secondaire; 2=Supérieur; 3=universitaire (Source : BDD-PEPSI) ; nd = non disponible

10.2.4 La performance

L'unique indicateur de performance retenu (Tableau 19) a trait à l'ampleur de l'utilisation des services d'EAJE dans la population⁸⁴.

⁸⁴ Cet indicateur a été calculé à partir des données de l'enquête EU-SILC 2005, pour plus de détails se référer à l'Annexe 16.



Dans tous les pays à l'exception du Danemark (où la différence d'utilisation est moins marquée), l'utilisation est très inférieure pour les **moins de trois ans** par rapport à celle observée dans les services d'EAJE pour les **enfants d'âge préscolaire** (trois-cinq ans). Le Danemark se singularise, en outre, par l'ampleur de l'utilisation des services d'EAJE par les moins de six ans : 59% d'un ETP hebdomadaire pour les moins de trois ans, et 68% pour les trois-cinq ans. Il s'agit d'une situation exceptionnelle ; la moyenne hebdomadaire d'utilisation est de 17% chez les moins de trois ans, soit environ sept heures par semaine, et de 49,6% chez les plus âgés, soit 20 heures hebdomadaires.

Dans six pays (Irlande, Grèce, Hongrie, Pologne, Autriche, République tchèque), l'utilisation de services formels par les enfants de moins de trois ans est très marginale, puisqu'elle représente moins de 10% d'un ETP hebdomadaire. Il faut toutefois se rappeler que cet indicateur ne mesure ni les prestations informelles au domicile de l'enfant, ni l'utilisation de services formels individuels (accueillantes à domicile) du secteur privé.

De même, la Pologne, le Royaume Uni et l'Irlande se singularisent par une utilisation très faible des services préscolaires pour les enfants de trois à cinq ans ; au Royaume Uni, ce constat peut s'expliquer en partie par le fait que les enfants sont admis à l'école primaire dès cinq ans, ce qui n'est pas comptabilisé ici. En outre, en raison du manque de structures, certains enfants fréquentent parfois l'école primaire avant l'âge légal de cinq ans, ce qui accroît la différence avec les autres pays.

Tableau 19: Indicateur relatif à la performance de l'EAJE selon le groupe d'âge

Mesure d'utilisation des milieux EAJE formels dans la population, selon le groupe d'âge (en p.c. d'un équivalent temps plein de 40 heures hebdomadaires)			
0-2 ans		3-5 ans	
DK	58,85	DK	67,85
SE	38,03	IT	67,42
BE	28,01	ES	62,37
PT	25,63	BE	62,26
ES	21,96	FR	61,96
FR	21,27	SE	60,08
FI	19,14	HU	59,4
IT	18,89	PT ¹	56,81
NL	15,96	FI	54,81
UK	11,94	CZ	51,6
LU	11,76	DE	50,93
DE	11,17	LU	46,36
IE	7,17	EL	45,96
EL	6,06	NL	45,09
HU	5,52	AT	41,3
PL	1,93	PL	25,04
AT	1,93	UK	22,8
CZ	0,51	IE	11,75

(1) = Données pondérées à l'exception de PT, où les résultats portent exclusivement sur l'échantillon du pays ; Source : SILC-2005 (Calcul, voir Annexe II)

10.3 Identification des indicateurs d'EAJE les plus discriminants

Département d'Economie Appliquée de l'Université Libre de Bruxelles – DULBEA

Unité Politique et Services à l'Enfance - UPSE



Grâce aux analyses factorielles, les indicateurs les plus aptes à différencier les systèmes d'EAJE des dix-huit pays européens étudiés ci-dessus ont pu être identifiés. Le tableau 20 présente, d'une part pour les zéro-deux ans et d'autre part pour les trois-cinq ans, les indicateurs rentrés dans les analyses factorielles et ceux qui ont été retenus dans les modèles à l'issue de ces analyses.

Tableau 20: Récapitulatif des indicateurs entrés et sélectionnés dans les ACP

Dimensions	Indicateurs	Indicateurs 0-23 ans		Indicateurs 3-5 ans	
		Entrés	Sélectionnés	Entrés	Sélectionnés
Structure politique et légale	Age de l'obligation scolaire	nd	nd	✓	✓
	Age de l'admission en préscolaire	✓	✓	nd	nd
	Tutelle	✓	—	✓	✓
	Droit à l'accueil	✓	✓	✓	✓
	Politique intégrée	✓	✓	✓	✓
	Déclaration de politique nationale	✓	—	✓	—
Organisation	Indice horaire annuel du service collectif principal	✓	—	✓	✓
	Part du secteur subventionné	✓	—	✓	—
	Modalités de fixation du tarif	✓	✓	✓	—
	Coût (%APW) de la garde (<3ans)	—	—	nd	nd
	% PIB investi ISCED-0	nd	nd	✓	✓
Qualité	Taux encadrement moyen en service collectif	✓	—	✓	✓
	Niveau de formation initiale requis pour le personnel en contact principal avec l'enfant	✓	✓	✓	✓
Performance	Intensité d'utilisation des services (%ETP)	✓	✓	✓	✓

Nd= non disponible

Plusieurs constats peuvent être tirés à la lecture de ce tableau. En premier lieu, les quatre dimensions du système d'EAJE sont maintenues, à savoir la structure politique et légale, l'organisation, la qualité et la performance. Elles permettent ainsi, ensemble, de différencier les systèmes.

Pour la *structure politique est légale*, l'indicateur « politique » reste dans les deux modèles par tranche d'âge. Pour l'*organisation*, c'est l'indicateur « modalités de fixation du tarif » qui permet le mieux de contraster les systèmes chez les moins de trois ans ; par contre, les systèmes préscolaires sont surtout différenciés par les indicateurs « indice d'offre horaire » et « niveau de financement » ; l'offre horaire est, en effet, plus diversifiée et limitée pour les trois-cinq ans que pour les enfants plus jeunes.

Pour la *qualité*, l'indicateur "formation" est commun aux deux groupes d'âge, mais le taux d'encadrement ne subsiste que dans le modèle relatif aux enfants de trois à cinq ans ; en effet, les services destinés aux enfants d'âge préscolaire s'apparentent moins à des structures scolaires (avec des taux d'encadrement plus élevés) dans les pays scandinaves que dans la majorité des autres pays européens.

Pour la *performance*, enfin, l'intensité d'utilisation des services demeure pertinente tant pour



les moins de trois ans que pour les trois-cinq ans.

Au final, quatre indicateurs sont dans le modèle des 0-2 ans : politique, tarif, formation, utilisation ; et six indicateurs dans le modèle des 3-5 ans : politique, horaires, investissement, formation, ratio, utilisation.

10.4 Typologies

Partant de cette sélection d'indicateurs, une typologie de pays est établie pour les systèmes d'EAJE et ce, au sein de chacun des deux groupes d'âge.

Pour illustrer ces deux typologies, des graphiques en étoile sont présentés. Les valeurs des indicateurs sont placées sur une échelle de 0 à 100, les valeurs les plus élevées étant les plus favorables. Chaque type est représenté par le profil d'un pays faisant partie de son groupe.

Pour les moins de trois ans, quatre profils ou types de pays émergent : le type d'EAJE *scandinave* (Danemark, Finlande, Suède), le type *social* (Belgique, Allemagne, France, Hongrie, Italie), le type *libéral* (Grèce, Espagne, Luxembourg, Pays Bas, Portugal, Royaume Uni), et le type *résiduel* (Autriche, République tchèque, Irlande, Pologne).

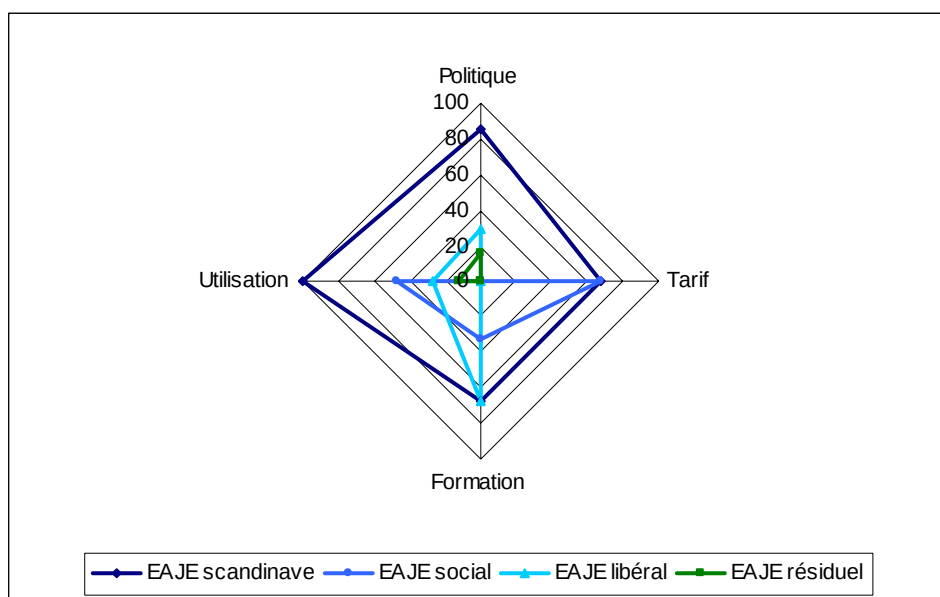
Le type *scandinave* fait référence au large développement des politiques publiques et des services d'EAJE (Antonnen & Sipilä, 1996 ; Daly & Lewis, 2000). Ces politiques ont une visée universelle et participent en ce sens à une démarchandisation des droits sociaux (Esping-Andersen, 1990). Le type *résiduel* correspond à une politique extrêmement ciblée en matière d'accès (Titmuss, 1974) et où la question de l'EAJE est renvoyée à la sphère privée. Dans le type *libéral*, le secteur privé prédomine, et si l'offre est relativement développée, elle est réellement modulée par le marché ainsi que par le financement via la demande. Enfin, le type *social* est caractérisé par un système mixte (public et privé) avec une prédominance du secteur public qui assure l'accessibilité financière, à travers une modulation tarifaire selon les revenus des ménages et une utilisation moyenne des services au sein de la population.

Dans le Graphique 12, le type *scandinave* est représenté par le Danemark, le type *social* par la Belgique, le type *libéral* par les Pays Bas et le type *résiduel* par l'Irlande.

Dans la représentation sur les axes, les extrêmes correspondent pour **l'indicateur « politique »** à la distance ou proximité élevée par rapport au modèle scandinave ; **l'indicateur « formation »** à l'absence de formation contre la présence de formation supérieure universitaire ; **l'indicateur « tarif »** : à la tarification libre contre la gratuité ; **l'indicateur « utilisation »** au faible pourcentage de l'utilisation contre le pourcentage élevé. On note le fort contraste entre le Danemark et les trois autres pays, que ce soit pour la réalisation d'une politique intégrée ou de la reconnaissance du droit à l'accueil (indicateur « politique ») ou pour le niveau d'utilisation, mais également du fait que les valeurs sur les deux autres dimensions sont les plus favorables. Le profil du Danemark représente donc le groupe dont le système d'EAJE pour les moins de trois ans cumule les valeurs les plus élevées des indicateurs ; à l'inverse, l'Irlande est un exemple caractérisé par les valeurs les plus faibles. Les types représentés par la Belgique et les Pays Bas sont intermédiaires : le premier se caractérise par sa tarification sociale et un niveau moyen d'utilisation, et le second par un niveau de formation élevé et une tarification libre.



Graphique 12: Typologie du secteur de l'EAJE (0-2 ans)

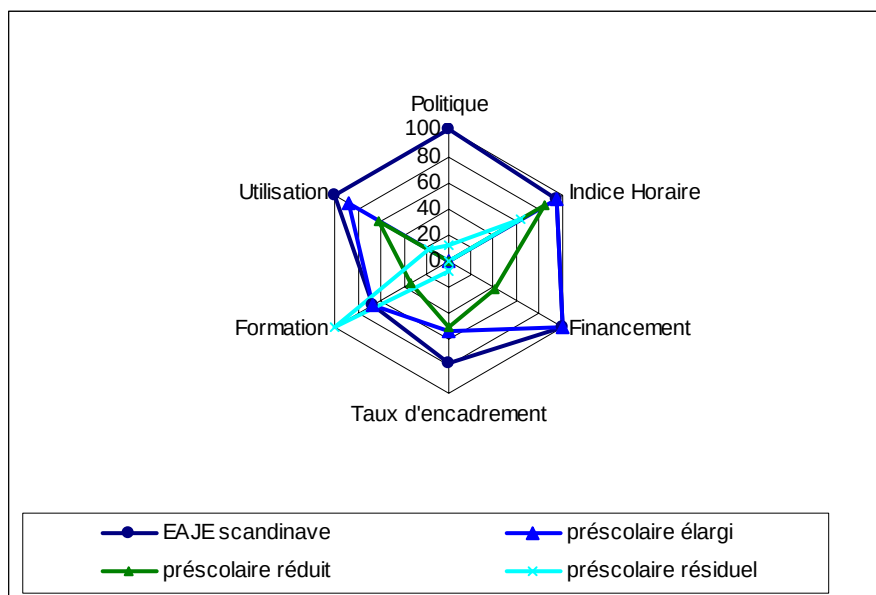


Pour les politiques d'EAJE visant les trois-cinq ans, il est moins aisé d'isoler de façon aussi nette des sous-groupes de pays, à l'exception du groupe des trois pays scandinaves (Danemark, Finlande, Suède) et du groupe formé par l'Irlande et le Royaume Uni. Le premier, type d'EAJE *scandinave*, se caractérise par des résultats plus favorables que ceux des autres pays et ce, pour toutes les dimensions ; l'inverse s'observe pour le second groupe. Parmi les treize autres pays, il ressort peu de différences qualitatives dans la mesure où ils partagent tous un développement sur le plan des horaires d'ouverture, de l'utilisation, du financement et de la formation, ainsi qu'une distance par rapport à la dimension « politique ». Par contre, ils diffèrent par leurs valeurs sur l'échelle de ces indicateurs. Deux sous-groupes sont ainsi différenciés : le type *préscolaire élargi* (Belgique, Espagne, France, Hongrie, Italie, Luxembourg, Portugal) et le type *préscolaire réduit* (Autriche, République tchèque, Allemagne, Grèce, Pays Bas). On note l'existence du type *préscolaire résiduel* (Irlande, Royaume Uni) qui présente une utilisation et un niveau de financement extrêmement réduits.

Dans le graphique 13, le Danemark représente le type EAJE scandinave, la Hongrie le *préscolaire élargi*, l'Autriche le *préscolaire réduit* et l'Irlande le *préscolaire résiduel*. Le type *préscolaire élargi* partage avec le type *scandinave* de larges horaires d'ouverture, un financement élevé ainsi qu'une forte intensité d'utilisation par la population. C'est sur ces deux derniers points que ce modèle se distingue du modèle *préscolaire réduit*.



Graphique 13: Typologie du secteur de l'EAJE (3-5 ans)



En conclusion, un certain nombre de pays se trouvent associés dans les deux typologies d'EAJE par groupes d'âge. Il s'agit des pays scandinaves (Danemark, Finlande, Suède), dont les caractéristiques sont les plus favorables pour les quatre dimensions du système. Un second groupe partage un profil partiellement proche sur le plan de l'organisation et de l'utilisation (Belgique, France, Hongrie, Italie). Un troisième groupe présente un niveau de développement limité couplé à une forte présence du secteur privé (Pays Bas et Grèce). Enfin, l'Irlande se singularise par une politique d'EAJE quasiment inexistante.

On constate également que la moitié des pays ont développé des politiques qui, sans être identiques, se positionnent de manière similaire pour les deux groupes d'âge. Ceci tendrait à démontrer l'existence, au sein de chacun de ces États, d'un certain degré de cohérence entre les politiques visant ces deux tranches d'âge. Pour les autres pays, la différence de classement entre les types de systèmes pour les deux groupes d'âge s'observe toujours en défaveur des moins de trois ans, à l'exception de l'Allemagne, où c'est l'inverse.

10.5 Conclusion

A l'issue de l'analyse des systèmes d'EAJE de dix-huit pays européens, il nous semble important de dégager trois constats majeurs.

Il s'agit tout d'abord du manque de **disponibilité de données de qualité**, qui demeure un obstacle de grande ampleur. La collecte des informations pour calculer les différents indicateurs a nécessité à la fois des recherches bibliographiques étendues et une longue validation des valeurs auprès d'experts nationaux, une fois ceux-ci identifiés.

On note ensuite le **caractère complémentaire des quatre dimensions du système d'EAJE**. Les deux typologies, relatives aux moins de trois ans et aux trois-six ans, reposent bien sur des indicateurs relatifs aux quatre dimensions, mais ceux-ci diffèrent légèrement selon le groupe d'âge considéré. Ainsi, la *formation* est un indicateur de qualité commun aux deux modèles, mais le *taux d'encadrement* ne subsiste comme indicateur particulièrement



discriminant que dans le modèle relatif au préscolaire (trois-cinq ans). C'est donc par cet aspect que les pays diffèrent le plus au niveau qualitatif. Concernant l'accessibilité, les indicateurs contrastant le plus les dix-huit systèmes d'EAJE étudiés diffèrent selon le groupe d'âge considéré : pour les systèmes des moins de trois ans il s'agit de l'indicateur relatif aux *modalités de fixation du tarif*, et pour les trois-cinq ans de l'*indice d'ouverture horaire* qui différencie le plus les pays. La *dimension politique* et l'*indicateur de performance* (utilisation) demeurent, quant à eux, pertinents dans les deux typologies.

Enfin, il est important de souligner que dix pays sur dix-huit présentent une **cohérence de leurs politiques relatives aux moins de trois ans et aux trois-cinq ans**. Cette observation s'applique bien entendu aux trois pays scandinaves (Danemark, Finlande, Suède), qui mettent en œuvre une politique intégrée pour les enfants de moins de six ans. La cohérence pour l'EAJE des enfants en dessous de l'âge de la scolarité primaire est une recommandation de l'OCDE et du Réseau des modes de garde. Plus de la moitié des pays comparés partagent une certaine cohérence, sans pour autant qu'il y ait intégration des politiques. Dans les huit autres pays, par contre, les logiques politiques à l'œuvre dans les deux systèmes diffèrent et ouvrent peu de portes vers cette intégration.

11 Les travailleurs du secteur EAJE en Belgique, une étude de cas chez les 0-2 ans

11.1 Introduction : les données au niveau européen

A l'heure actuelle, il n'existe aucune collecte de données centralisée à l'échelle de l'Europe, qui permette de décrire la situation des professionnels du secteur de la petite enfance.

Si l'Union européenne dispose de deux bases de données conséquentes, l'enquête *EU-SILC* et l'*Enquête sur les Forces de Travail*, aucune de celles-ci ne permet de distinguer les travailleurs du secteur de la petite enfance de ceux du secteur des personnes âgées (Cameron & al., 2003).

A titre illustratif, nous nous sommes intéressés à la situation belge et plus particulièrement aux services pour les enfants de moins de trois ans. Les données ont été obtenues auprès des organismes compétents, **Kind en Gezin** en Communauté flamande et l'Office de la Naissance et de l'Enfance (**ONE**) en Communauté française.

11.2 Que dit la législation ?

En Belgique, les professions de la petite enfance sont organisées par les Communautés. Schématiquement, on repère quatre types de travailleurs dans les services EAJE : le cadre administratif, le personnel pédagogique, psycho-médico-social, et d'intendance.

11.2.1 Le niveau de diplôme

L'organisation de l'accueil des enfants de zéro à deux ans est soumise à l'obtention d'une autorisation délivrée soit par l'**ONE** (en Communauté française) soit par *Kind en Gezin* (en Communauté flamande). Cette autorisation implique le respect d'exigences de niveaux de formation pour le personnel, selon le statut occupé dans le service. Ces exigences varient selon le type de services : l'accueil subventionné étant soumis à davantage d'exigences que le non subventionné, il en est de même pour l'accueil collectif par rapport à l'accueil familial.



En **milieu d'accueil collectif subventionné**⁸⁵, la fonction 'pédagogique' (selon l'expression utilisée par l'ONE) ou *d'encadrement*, est principalement assuré par une *puéricultrice / kinderverzorgster*. Ce titre correspond à une formation professionnelle de l'enseignement secondaire, comprenant une 7^{ème} année de spécialisation. L'ensemble du programme comprend des cours théoriques et pratiques, auxquels s'ajoutent des périodes de stage dans divers milieux d'accueil.

On trouve également des infirmier(e)s gradué(e)s, gradué(e)s sociaux(sociales) ou spécialisé(e)s en santé communautaire et des assistant(e)s sociaux(sociales). Ceux-ci assurent des fonctions spécifiques et viennent en soutien pour compléter le travail des puéricultrices. Le niveau administratif est assuré par un(e) directeur(ice). La qualification exigée pour ce poste n'est pas spécifique, aucune compétence en terme de gestion des ressources humaines ni de gestion de service n'est demandée. Elle est du niveau d'un(e) infirmier(e)s gradué(e)s, gradué(e)s sociaux(sociales) ou spécialisé(e)s en santé communautaire, d'un(e) assistant(e)s social(e)s, d'une formation supérieure à finalité psychopédagogique.

Aucun diplôme spécifique n'est requis pour le personnel affecté à l'entretien, au nettoyage et aux cuisines, qu'il s'agisse d'accueil subventionné ou non.

Au sein des **milieux d'accueil collectifs non subventionnés**⁸⁶, l'exigence de diplôme est de type psycho-médico-social⁸⁷, ou d'une expérience équivalant à 5 ans dans la fonction d'encadrement pour la Communauté française. Aucune exigence n'est formulée à ce niveau en Flandre.

Les tâches administratives sont gérées par le(la) directeur(ice) qui doit en Communauté française avoir une formation psycho-médico-sociale reconnue par le Gouvernement ou au minimum un diplôme de puéricultrice. Dans ce dernier cas, une formation continue doit venir compléter celle-ci.

Pour l'**accueil familial** (accueillante conventionnée ou non), en Communauté française les accueillant(e)s d'enfants doivent disposer d'une formation reconnue par le Gouvernement ou suivre une formation accélérée de minimum 100 heures. A l'issue de cette formation, une attestation est délivrée aux personnes ayant complété la session et réussi l'évaluation. En Communauté flamande, aucune exigence de formation n'est fixée ; la formation est faite au sein du service et correspond à 4 à 60 heures.

Les services d'accueillantes conventionnées disposent de l'appui d'infirmier(e)s gradué(e)s sociaux(sociales) ou spécialisé(e)s en santé communautaire ou d'assistant(e)s sociaux(sociales). Quant à l'accueillante d'enfants n'étant pas rattachée à un service, elle assure seule la responsabilité pédagogique et sanitaire, ainsi que les tâches administratives.

11.2.2 Les contrats de travail & Salaires

Les rémunérations sont barémiques et varient selon le diplôme, le statut de travail, l'ancienneté et le temps de travail.

⁸⁵ Voir les *Country factsheets*, voir : www.ulb.ac.be/pepsi/

⁸⁶ Voir les *Country factsheets*, site : www.ulb.ac.be/pepsi/

⁸⁷ Cela comprend : Educateur(trice) spécialisé(e) ; Institut(e)ur(trice) maternel(le) ; Gradué(e), bachelier(ère) en logopédie ; Assistant(e) en psychologie : options « psychologie clinique », « psychopédagogie et psychomotricité », « psychologie du travail et orientation professionnelle » ; Candidat(e), bachelier(ère) en : Sciences psychologiques, Sciences de l'éducation, Sciences psychologiques et de l'éducation ; Licencié(e), maître en : Logopédie, Sciences psychologiques, Sciences de l'éducation, Sciences psychologiques et de l'éducation.



11.2.3 Temps de travail & Congés

Les horaires de travail des professionnels sont partiellement dépendants des horaires d'ouverture du milieu d'accueil. Celui-ci fixe ses horaires d'ouverture dans son *projet d'accueil* ou Règlement d'Ordre Intérieur élaboré théoriquement en accord avec le personnel de la structure. Ces derniers doivent rencontrer l'exigence légale minimale d'une ouverture de 10 heures par jour, 5 jours par semaines, 220 jours par an. Les structures d'accueil collectif ferment généralement un mois durant l'été ainsi qu'une semaine à la période de Noël.

Pour l'accueil familial, ce sont les accueillantes qui gèrent leurs horaires et temps de travail, en négociant avec les familles. Les horaires correspondent généralement à un temps plein, ce qui équivaut à 10 heures par jour, 5 jours par semaine et plus ou moins 44 semaines de travail par an.

11.3 Que nous disent les chiffres?

11.3.1 Sources

Les données concernant les travailleurs du secteur de la petite **enfance en Communauté française** sont collectées par l'ONE, au travers du *cadastre de l'emploi*. Celui-ci a été institué en octobre 2007 par décret de la Communauté française pour l'ensemble des professions du secteur non marchand. Il y est précisé que le cadastre doit contenir des informations relatives au service ou à l'institution et aux diverses personnes travaillant sous contrat de travail ou comme prestataires de services au sein du service ou de l'institution. Il doit fournir également des informations relatives aux spécificités des emplois rencontrés.

A l'heure actuelle, les données ne sont pas encore récoltées dans leur intégralité au niveau des services dépendant de l'ONE. La source des données centralisées par l'ONE est un formulaire à compléter par chaque service subventionné et à renvoyer à l'Office.

Il n'y a pas de données individuelles pour l'emploi, on dispose actuellement du décompte des personnes employées par structure d'accueil subventionné, ventilé par le type de financement, la fonction occupée et le temps de travail presté du personnel engagé.

Les données étudiées correspondent au relevé du mois d'avril 2008. Celui-ci présente 23% de fiches non rentrées, ceci s'expliquant probablement par le fait que l'envoi des données par les services à l'ONE n'est pas contraint.

En Communauté flamande, *Kind en Gezin* collecte les données sur les travailleurs du secteur (en services subventionnés et non subventionnés). Les données sont encodées sur une base individuelle et permettent donc de présenter davantage de statistiques. Les données présentées dans ce rapport portent sur les milieux d'accueil subventionnés, dont le registre est complet. *Kind en Gezin* dispose de plus de données sur les services d'accueil extrascolaire et sur l'accueil non subventionné (mais dont le registre est incomplet). Ces données datent du moins de janvier 2008 pour les milieux d'accueil collectif subventionnés et de janvier 2009 pour les accueillantes conventionnées.

Tenant compte de ces diverses contraintes, nous présentons trois types de tableaux : (I) le régime de travail des professionnels au sein des structures d'accueil collectif par poste et selon la Communauté; (II) le nombre de travailleurs en accueil familial et dans l'accueil collectif ventilé par secteur (subventionné ou non) et selon la communauté; (III) une description des caractéristiques des travailleurs du secteur subventionné en



Communauté flamande (accueil collectif et accueil familial).

11.3.2 Résultats

11.3.2.1 Temps de travail au sein des milieux d'accueil subventionnés en Communautés flamande et française (toutes sources de financement incluses)

Tableaux 21 & 22 : Régime de travail des professionnels des milieux d'accueil subventionnés

Kind en Gezin (n=6267)		
(01/01/08)	Temps plein	Temps partiel
Administratif	13,0	87,0
Encadrement	32,0	68,0
Logistique	12,0	88,0
social	11,1	88,9
Total	25,4	74,6

Kind et Gezin

ONE (n=5774)		
(01/04/08)	Temps plein	Temps partiel
Administratif	18,2	81,8
Encadrement	40,2	59,8
Logistique	30,3	69,7
social	11,9	88,1
Autres	28,0	72,0
Total	33,0	67,0

Calculs propres

Ces tableaux mettent en évidence la place majeure occupée par le temps partiel, quel que soit le poste occupé et ce dans les deux Communautés. Il faut alors distinguer les postes selon les critères de subvention du personnel. En effet, les fonctions psycho-sociales (catégorie 'sociale' dans le tableau) sont calculées en temps partiel en fonction de la capacité d'accueil de l'institution. Cependant, la fonction d'accompagnant pédagogique et de soins assurée par une puéricultrice est calculée en équivalent temps plein pour une capacité de 7 places par l'ONE et 6,5 par Kind en Gezin. L'importance du temps partiel ne peut donc s'expliquer dans ce cas par la capacité d'accueil des institutions.

En Communauté flamande le temps partiel touche en moyenne 74,6% du personnel, et 68,0% du personnel d'encadrement qui est en contact quotidien avec les enfants. Les travailleurs du cadre psycho-médico-social sont les plus concernés ; viennent ensuite ceux du cadre logistique puis du cadre administratif. En Communauté française, le phénomène est moins aigu mais néanmoins très important, avec en moyenne de 67,0% de travailleurs à temps partiel. Les professionnels assurant l'encadrement des enfants travaillent également majoritairement à temps partiel, avec une proportion de 59,8%.

Si cette situation s'explique par les normes qui régissent l'encadrement dans les structures d'EAJE, plus précisément pour le cadre psycho-médico-social, on peut néanmoins s'étonner du haut taux de temps partiel au sein du personnel d'encadrement (puéricultrices/ kinderverzorgster) où les normes ne favorisent pas ce phénomène. Si ces professionnels sont moins concernés par le temps partiel que les autres, ils sont cependant nettement plus nombreux dans ce régime de travail que les travailleurs des autres secteurs d'activité en Belgique. Une analyse plus approfondie permettrait de voir dans quelle mesure ce régime de travail est contraint ou choisi. Divers éléments tendent plutôt vers la première réponse. Un secteur d'activité aux emplois peu qualifiés, précaires, peu rémunérés tend à concentrer une main d'œuvre ayant peu d'alternatives et travaillant à temps partiel. Ceci étant, de nombreux responsables des structures en Belgique se retrouvent contraints de gérer une multitude de travailleurs à temps partiel, sans que ceci soit toujours le résultat d'une politique souhaitée de leur part.

Enfin, on constate une différence entre Communautés : tandis qu'en Communauté flamande



en moyenne trois quart des travailleurs sont occupés à temps partiel, cela concerne par contre deux tiers des travailleurs en Communauté française.

11.3.2.2 Caractéristiques socio-démographiques des travailleurs du secteur subventionné en Communauté flamande

Cette description porte sur les travailleurs des structures collectives et des accueillantes au sein du secteur subventionné. Les variables considérées portent sur l'âge, le sexe et le niveau de diplôme de ces travailleurs.

Tableau 23 : Caractéristiques des travailleurs des milieux d'accueil collectif subventionnés

Kind en Gezin (n=6267)			
(01/01/08)	Classe d'âge (médian)	Taux de féminisation	Diplôme (% supérieur)
Administratif	30-34	90,7	35,2
Encadrement	35-39	99,4	3,9
Logistique	45-49	94,6	1,6
social	40-44	95,2	96,8
Total	35-39	97,9	17,3

Calculs : Kind en Gezin

Ce tableau permet de comparer le pourcentage de travailleurs ayant un diplôme de niveau d'enseignement supérieur selon le type de professionnels dans les structures collectives subventionnées de la Communauté flamande. Tous travailleurs confondus, 17,3% sont dans ce cas. La situation varie selon le type de poste occupé : les travailleurs du cadre psycho-médico-social sont les plus diplômés, avec 96,5% dans ce cas de figure. Suivent, mais de très loin, les membres du cadre administratif, avec une personne sur trois possédant ce niveau de diplôme. Le personnel d'encadrement, qui assure l'essentiel de l'accueil et de l'éducation des jeunes enfants, est le parent pauvre avec 3,9% de travailleurs ayant un diplôme de niveau d'étude supérieur. On retrouve encore, tout en bas de cette échelle, le personnel logistique c'est-à-dire le personnel de nettoyage, technique et d'entretien.

Le taux de féminisation du secteur est très élevé, avec 97 femmes pour 3 hommes. Le constat tient encore, pour les personnes attachées à l'encadrement des enfants au sein des structures collectives, où le taux frise les cent pourcents (99,4). Rien ne nous laisse supposer que la situation soit fondamentalement différente en Communauté française, bien que nous ne disposions pas des données pour l'étayer. On constate qui plus est que ce taux est équivalent entre les structures formelles (Tableau 23) et l'accueil familial (Tableau 24).

Tableau 24 : Caractéristiques des accueillantes conventionnées

Kind en Gezin (n=7357)		
01/04/09	Classe d'âge (médian)	Taux de féminisation
	40-50	97,1

Calculs: Kind en Gezin

Les professionnels des services collectif et familial peuvent également être comparés sur base de l'âge. On observe un différentiel des classes d'âge médianes : dans l'accueil collectif la



classe d'âge médiane est celle des 35-39 ans et dans l'accueil familial celle des 40-50 ans⁸⁸. La classe médiane pour le personnel d'encadrement est également celle des 35-39 ans.

11.3.2.3 Nombre de travailleurs du secteur

L'accueil collectif subventionné

Rappelons que le relevé des travailleurs n'est pas exhaustif en Communauté française, les données disponibles ne se rapportant qu'à trois quarts des services.

Tableau 25 : Nombre de travailleurs et d'ETP selon le poste professionnel, par Communauté

	ONE (01/04/08)			Kind en Gezin (01/01/08)		
	NB travailleurs	ETP	%	NB travailleurs	ETP	%
Administratif	335	153,7	3,7	54	24,4	0,6
Encadrement	3548	2765,6	67,3	4 231	2912,8	73,6
Logistique	936	625,0	15,2	1 070	547,5	13,8
social	837	497,6	12,1	912	475,4	12,0
Autres	118	65,4	1,6	0	0	0
Total	5774	4107,3	100,0	6 267	3960,0	100,0

Calcul propres pour la Communauté française ; Calculs *Kind en Gezin* pour la Communauté flamande

En janvier 2008, *Kind en Gezin* recensait 6267 travailleurs en milieux d'accueil collectif subventionnés. Avec 4231 puéricultrices, cela correspond à 2912.8 ETP et à 73,6% des ETP en Communauté flamande. Vient ensuite le cadre logistique, suivi de près par le personnel d'encadrement social et sanitaire. Les administratifs sont les moins nombreux (54 personnes) et occupent l'équivalent de 24,4 emplois à temps plein sur l'ensemble des services subventionnés, ce qui représente 0,6% de l'ensemble de la charge de travail (horaire plein). Tous travailleurs confondus, le temps de travail moyen équivalait à 0.63ETP.

Pour l'ONE, parmi les travailleurs recensés dans la base de données en avril 2008⁸⁹, le personnel d'encadrement occuperait 67% des postes, suivi par le personnel logistique, social et administratif enfin. D'après ces chiffres, le temps de travail moyen tous professionnels confondus équivaldrait à 0.71ETP.

Entre Communautés, on souligne que la ventilation des volumes de postes (ETP) est la même : tout d'abord le personnel d'encadrement, ensuite le personnel logistique, puis le personnel social et enfin le personnel administratif. Ensuite, le temps moyen d'occupation, tous travailleurs confondus, au sein des services collectifs subventionnés diffère : il est plus faible en Communauté flamande (0.63) qu'en Communauté française (0.71).

⁸⁸ Les regroupements opérés sont distincts car l'objectif était de créer des regroupements qui contiennent suffisamment d'individus dans chaque classe, en maintenant un certain niveau de précision de l'information.

⁸⁹ Rappelons que le Cadastre est incomplet, les conclusions sont donc plus limitées ce qui implique que les volumes totaux d'emploi ne sont pas comparés entre Communautés pour cette analyse. Postulant que la répartition par poste est relativement représentative pour l'ensemble de la Communauté seuls les pourcentages seront mis en parallèle.



L'accueil familial

Tableau 26 : Nombre d'accueillantes selon le secteur et par Communauté

	Kind en Gezin (01/04/09)		ONE (09/12-2009)		Total	
	Nb	%	Nb	%	Nb	%
conventionnées	7357	86	2680	79	10037	84
autonomes	1195	14	705	21	1900	16
Total	8552	100	3385	100	11937	100

Ce tableau montre surtout la prédominance des accueillantes conventionnées (84%) sur les accueillantes autonomes (16%). Ceci reste vrai à l'échelle des Communautés flamande et française avec respectivement 86% et 79% d'accueillantes conventionnées. On note également que l'accueil familial est assuré en majorité par la Communauté flamande avec 71.6% des accueillantes, conventionnées ou non, pour 28.4% en Communauté française. Ce type de service est plus développé en Flandre qu'en Communauté française.

11.4 Conclusions et Recommandations

Dans la section sur l'analyse des systèmes d'EAJE on a pu montrer à quel point l'exigence de formation des professionnels permet de contraster les pays européens au niveau des services pour les enfants de moins de trois ans.

En Belgique, les professionnels au niveau de formation supérieur sont peu nombreux dans le secteur de la petite enfance. Il s'agit essentiellement du personnel social et paramédical (17,3% en moyenne en Communauté flamande) ; alors que pour l'encadrement des enfants cela est exceptionnel (3,9%). Ces taux résultent des niveaux d'exigence légale en matière de formation. L'absence de données équivalentes pour la Communauté française ne nous autorise toutefois pas à imaginer une situation différente, étant donnée la proximité des législations.

La situation est toutefois très probablement plus accentuée dans les milieux d'accueil non subventionnés en Communauté flamande, où il n'existe pas d'exigence de formation initiale pour ce type de travailleurs.

Le secteur est par ailleurs totalement féminisé, avec plus de neuf travailleuses pour un travailleur. De la même manière, la proportion d'emplois à temps partiel est très largement majoritaire avec, pour les Communautés française et flamande respectivement 67% et 75% de travailleurs à temps partiel. Contre toute attente, ce taux est également élevé dans des emplois (personnel d'encadrement) ne profilant pourtant pas vers ce type de régime de travail. Il s'agit là d'indicateurs défavorables au secteur d'activité, associés à de mauvaises conditions salariales et de faibles perspectives de carrière.

Dans le rapport du *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions* divers enjeux ont été épinglés afin d'améliorer le secteur de l'EAJE. Pour les travailleurs, il s'agit de : revaloriser l'image de ce métier ; améliorer la formation et les compétences ; améliorer les conditions de travail et de vie des travailleurs ; diminuer le travail non déclaré ; améliorer la mobilité des travailleurs (EFILWC, 2006).

L'analyse sur la Belgique qui précède témoigne ainsi du faible niveau de formation du personnel et d'une forte proportion de travailleurs à temps partiels. Des mesures restent donc à prendre à cet égard.



Ces constats nous amènent à deux niveaux de recommandations, pour les données et les politiques. Pour les données :

- Il serait utile de disposer de données comparables à l'échelle européenne afin d'analyser en détail la situation des travailleurs du secteur de la petite enfance ;
- Les enquêtes EU-SILC et EFT devraient être revues afin de pouvoir procéder à des analyses au niveau individuel pour cette catégorie de travailleurs.
- Les catégories d'information pertinentes pour décrire la situation des professionnels de l'EAJE concernent le genre, l'âge, la formation, le régime horaire, les conditions de travail et les salaires pour les secteurs subventionné et non subventionné.

Pour les politiques, l'amélioration du niveau de professionnalisation du secteur (entre autre au travers de la formation et des salaires) passe par des réformes de la législation sur la formation et par une révision des mécanismes de financement et des budgets publics alloués au secteur. Il s'agit là non seulement de mesures favorables aux travailleurs du secteur, mais également à la qualité du système de l'EAJE, condition essentielle dans la perspective du bien-être des enfants, mais également de celui de leurs parents et plus spécifiquement des mères, ainsi que pour la société qui bénéficie dans son ensemble des retombées de ces politiques⁹⁰.

12 CONCLUSION DU DEUXIEME CHAPITRE

La littérature internationale fournissant des analyses des politiques et dispositifs d'éducation et d'accueil du jeune enfant (EAJE) croît depuis une quinzaine d'années. Néanmoins ces recherches se fondent sur des cadres conceptuels distincts (question du genre, pauvreté infantile, politiques sociales, politiques éducatives), ce qui influe directement sur la nature (par les variables introduites) et les priorités (par les questions posées) des analyses réalisées.

Dans ce chapitre, l'analyse des modes de garde auxquels les familles ont recours pour les enfants de zéro à deux ans a été étudiée sous deux angles : (1) la fréquence d'utilisation des différents modes de garde (24 pays) ; (2) les déterminants sociaux de l'utilisation de l'accueil formel (18 pays), c'est-à-dire faisant l'objet d'une régulation par les instances publiques.

L'analyse de l'utilisation des différents modes de garde, indépendamment de la durée, met en avant la prédominance des parents pour s'occuper des jeunes enfants à titre exclusif dans dix-neuf pays sur vingt-quatre, dont onze (AT, CZ, DE, EE, FI, IE, IT, LT, LV, PL, SK) pour lesquels plus de 50% des enfants sont concernés. Les cinq pays restant sont le Danemark, le Pays Bas, le Portugal, la Slovaquie et la Suède.

On retient pour le recours à la garde formelle, trois profils distincts : les pays où plus de 33% des enfants fréquentent un service formel (BE, DK, ES, FR, NL, SE); six pays où entre 20 et 33% des enfants les fréquentent (FI, IT, LU, PT, SI, UK); et les douze autres pays où cela touche moins de 20% des enfants. Seuls six pays européens se trouvaient ainsi en 2005 au dessus de l'objectif de Barcelone fixé à 33% des enfants d'ici 2010.

L'analyse des déterminants individuels de l'utilisation des services (dix-huit pays européens) a été réalisée en testant trois modèles logistiques distincts. Il s'agit de : un modèle social (niveau d'éducation de la mère) ; un modèle activité (statut d'activité de la mère) ; un modèle revenus (revenus disponibles du ménage). Ce dernier est de loin le modèle le plus significatif statistiquement pour les pays rentrés dans l'analyse et montre que l'utilisation augmente à

⁹⁰ Voir la section 1 de ce chapitre, sur les fonctions de l'EAJE.



mesure que les revenus augmentent. Dans le second modèle, les mères en emploi utilisent également significativement plus les services formels que les femmes inactives : c'est observé en Belgique, Espagne, Finlande, France, au Pays Bas, Royaume Uni et en Suède. Ces résultats montrent bien que la fonction économique l'emporte sur les fonctions sociale et éducative. Le modèle social quant à lui révèle un profil d'inégalité sociale dans quelques pays (Belgique, Espagne, Pays Bas, Royaume Uni) pour lesquels le niveau d'étude moyen et/ou supérieur constitue un déterminant d'une utilisation supérieure par rapport aux femmes à faible niveau d'étude. Par contre il n'y a pas de différences sociales en Finlande ni en Suède, ce qui soutiendrait l'hypothèse d'une équité horizontale dans ces pays.

Dans la troisième section de ce chapitre, une revue de la littérature a été opérée sur les indicateurs des politiques et des dispositifs d'EAJE mobilisés dans les analyses comparatives de pays européens. Cette partie se distingue par le fait qu'elle vise à identifier les différentes composantes qui caractérisent les politiques d'EAJE, se refusant par là à isoler un trait, comme le taux de couverture des services, du système dont il résulte.

La sélection d'indicateurs valides pour une analyse comparative dans les pays européens s'est basée sur la conformité à des critères de qualité et sur un cadre d'analyse qui pose comme hypothèse que l'EAJE est un système composé de quatre dimensions en interactions : la structure politique et légale, l'organisation, la qualité et les performances. Au final, quatorze indicateurs sont retenus :

- Pour la structure politique et légale : l'âge de l'obligation scolaire, l'âge d'entrée en service préscolaire, la reconnaissance d'un droit de l'enfant à l'accueil, la tutelle politique, la présence d'une déclaration de politique d'EAJE nationale, la nature intégrée du système EAJE ;
- Pour l'organisation : l'offre horaire annuelle, la part du secteur subventionné, le coût de la garde (0-2 ans), les modalités de fixation du tarif, le niveau de financement du niveau préscolaire ;
- Pour la qualité : le taux d'encadrement des enfants dans les services collectifs et le niveau de formation exigée par le personnel d'encadrement ;
- Pour les performances : l'intensité moyenne d'utilisation des services formels.

Sur cette base, la quatrième section décrit les indicateurs des politiques d'EAJE spécifiques aux groupes d'âges 0-2 ans et 3-6 ans pour dix-huit pays européens. Les indicateurs étudiés ont été utilisés pour comparer les systèmes d'EAJE européens et les classer dans une typologie qui permet de les contextualiser. Ils ont également été intégrés parmi les indicateurs des politiques publiques dans des analyses visant à évaluer leurs effets sur les inégalités de genre et sur l'emploi des parents (voir le chapitre 4).

L'analyse typologique a montré le caractère complémentaire des quatre dimensions d'indicateurs pour décrire les deux systèmes d'EAJE spécifiques aux groupes d'âge. Il ressort de cette analyse que certains indicateurs comme la structure politique et légale, la formation du personnel et l'utilisation des services sont valables pour caractériser l'un et l'autre système. Par contre, d'autres indicateurs se révèlent plus spécifiques aux systèmes selon le groupe d'âge. Pour les enfants de moins de trois ans, ce sont les modalités de fixation du tarif qui restent dans le modèle, alors que pour ceux de trois-cinq ans les systèmes sont plutôt discriminés par les taux d'encadrement et l'indice d'horaire d'ouverture annuel.

Deux typologies ont ensuite été proposées pour les deux groupes d'âges, et quatre profils de pays repérés :

- Pour les enfants de 0-2 ans, les pays se répartissent entre le type d'EAJE *scandinave*



(Danemark, Finlande, Suède), le type *social* (Belgique, Allemagne, France, Hongrie, Italie), le type *libéral* (Grèce, Espagne, Luxembourg, Pays Bas, Portugal, Royaume Uni), et le type *résiduel* (Autriche, République tchèque, Irlande, Pologne).

- Pour les enfants de 3-5 ans, on retrouve le type d'EAJE *scandinave* (Danemark, Finlande, Suède), le type *préscolaire élargi* (Belgique, Espagne, France, Hongrie, Italie, Luxembourg, Portugal), le type *préscolaire réduit* (Allemagne, Autriche, Grèce, République tchèque, Pays Bas) et le type *préscolaire résiduel* (Irlande, Royaume Uni).

Plus généralement, environ la moitié des pays se caractérisent par une cohérence de leurs politiques relatives aux deux groupes d'âge et manifestent par là l'existence de valeurs communes les fondant. Dans les trois pays scandinaves (Danemark, Finlande, Suède) la politique est effectivement intégrée pour l'ensemble des enfants avant la scolarité primaire. La Belgique fait partie du *type social* pour les enfants les plus jeunes et du *type préscolaire élargi* pour l'école maternelle, révélant ainsi l'accent qui y est mis dans les deux cas sur l'accessibilité.

Enfin la question des travailleurs du secteur du *care* a été traitée dans la dernière section de ce chapitre. Il s'agissait plus particulièrement d'une étude de cas portant en Belgique sur les travailleurs des services formels subventionnés à destination des enfants de moins de trois ans. Les résultats confirment la réputation d'un secteur caractérisé par des inégalités socioéconomiques liées au genre : haut taux de féminisation (plus de 95%), faible proportion de diplômés du niveau supérieur (17%) et taux très élevé de temps partiel (67-75%).

Sur le plan de la recherche, l'accès à des données de qualité demeure au cœur du problème. Le besoin de données comparatives ne doit cependant pas faire oublier la pertinence d'une analyse qui repose à la fois sur des indicateurs standardisés et sur des informations plus contextuelles et plus qualitatives. Celles-ci permettent d'affiner la perception des systèmes d'EAJE et d'améliorer la qualité de conclusions qui visent à situer des pays non pas sur un résultat spécifique mais sur l'ensemble d'une politique qui est partie intégrante du dispositif social de chaque Etat. En ce sens, la conception d'une banque de données sur les systèmes d'EAJE gagne à être élaborée en conciliant des aspects quantitatifs et qualitatifs.

Sur le plan politique, l'enjeu majeur au niveau des Etats et surtout au niveau de l'Europe se situe dans le positionnement idéologique vis-à-vis des politiques d'EAJE. Le choix de politiques d'EAJE ciblées ou à l'opposé universelles va directement et définitivement façonner le type de système pour la petite enfance : la conception de la structure de l'offre, de l'accès et de la qualité sont ainsi les produits des législations adoptées et des financements publics alloués à ce secteur qui, depuis 2002, fait plus clairement partie intégrante des politiques publiques à l'échelle de l'Europe.



ANNEXES

DEUXIEME CHAPITRE



TABLE DES ANNEXES

ANNEXE 15: RATIOS D'INEQUALITES GEOGRAPHIQUES.....	129
ANNEXE 16: ANALYSE DE L'UTILISATION AU SEIN DE L'UE-25	129
ANNEXE 17: MODELES LOGISTIQUES DES DETERMINANTS DE L'UTILISATION DES SERVICES EAJE FORMELS	131



Annexe 15: Ratios d'Inégalités Géographiques

Les données utilisées pour construire les ratios d'inégalité géographique ont été recherchées auprès des Instituts Nationaux de Statistiques et des organismes officiels compétents en la matière. Les données ont pu être rassemblées pour sept pays européens : l'Autriche, la Belgique, l'Espagne, la Finlande, la Hongrie, l'Italie et la Suède.

L'information nécessaire comprend deux éléments : (i) le nombre de places disponibles dans les services collectifs formels destinés aux enfants de moins de trois ans ou à défaut le nombre d'enfants inscrits dans ces services et (ii) le nombre d'enfants de cette tranche d'âge résidant sur le territoire à cette période.

Deux remarques importantes doivent être faites à ce sujet.

Tout d'abord, l'accès à des données du nombre de places n'est pas possible dans une série de pays car ceux-ci ne comptabilisent que le nombre d'enfants inscrits. Si un enfant inscrit vaut un enfant inscrit, une place peut selon les pays et les services considérés correspondre à un enfant accueilli ou à deux enfants accueillis. Ainsi, pour la Belgique et la Hongrie nous disposons du nombre de places et pour les cinq autres pays retenus dans cette analyse du nombre d'enfants inscrits.

Ensuite, l'information n'est pas exhaustive et ne correspond donc pas à un taux de couverture ou de préscolarisation « réel » car ne sont repris que les services formels collectifs principaux pour lesquels les données étaient disponibles à ce niveau de découpage territorial.

Ces rapports (places ou enfants inscrits/ nombre d'enfants de cet âge) sont découpés aux niveaux des régions comparées au sein de chaque pays. Pour cela nous nous sommes basés sur la classification européenne des régions (NUTS)⁹¹ et afin de présenter des découpages en zones supérieurs à 4 régions au sein de chaque pays nous avons opté pour le niveau de découpage premier ou second. Voici les découpages retenus pour chaque pays :

REGIONS NUTS	
Autriche (niveau-2)	BURGENLAND, NIEDERÖSTERREICH, WIEN, KÄRNTEN, STEIERMARK, OBERÖSTERREICH, SALZBURG, TIROL, VORARLBERG
Belgique (niveau-1)	ANTWERPEN, BRABANT WALLON, BRUXELLES/BRUSSEL, HAINAUT, LIEGE, LIMBURG, LUXEMBOURG, NAMUR, OOST-VLAANDEREN, VLAAMS-BRABANT, WEST-VLAANDEREN
Espagne (niveau-1)	NOROESTE, NORESTE, COMUNIDAD DE MADRID, CENTRO, ESTE, SUR, CANARIAS
Finlande (niveau-2)	ITÄ-SUOMI, ETELÄ-SUOMI, LÄNSI-SUOMI, POHJOIS-SUOMI, ÅLAND
Hongrie (niveau-2)	KOZEP-MAGYARORSZAG, KOZEP-DUNANTUL, NYUGAT-DUNANTUL, DEL-DUNANTUL, ESZAK-MAGYARORSZAG, ESZAK-ALFOLD, DEL -ALFOLD
Italie (niveau-1)	NORD-OVEST, NORD-EST, CENTRO, SUD, ISOLE
Suède (niveau-2)	STOCKHOLM, ÖSTRA MELLANGSVERIGE, SYDSVERIGE, NORRA MELLANGVERIGE, MELLERSTA NORRLAND, ÖVRE NORRLAND, SMALAND MED ÖARNA, VÄSTSVERIGE

Annexe 16: Analyse de l'utilisation au sein de l'UE-25

L'ensemble des analyses reprises dans la section 2 de ce chapitre sont basées sur les données issues de l'enquête européenne SILC - *Survey on Income and Living Conditions*, et porte sur l'année d'enquête 2006. Cette base de données a pour objet les questions liées au revenu, à la pauvreté, à l'exclusion sociale et plus globalement au conditions de vie des ménages (où toute

⁹¹ <http://ec.europa.eu/eurostat/>



personne de plus de 16 ans est interrogée au sein du ménage). L'enquête est réalisée chaque année via chacun des pays membres et est coordonnée par le European Statistical System. Pour ce qui nous intéresse, elle contient des données sur les différents modes de garde auxquels les familles ont recours pour leurs enfants.

Pour les pays couverts, précisons que les données pour Malte n'ont pu être présentées car les données de garde ne sont pas incluse dans l'EU-SILC pour ce pays. Les vingt-quatre autres pays sont par contre inclus dans l'analyse.

Construction de la variable « modes de garde »

La variable comprend trois modalités qui sont mutuellement exclusives et sont exhaustives. Autrement dit, tous les enfants sont repris dans cette analyse, quel que soit la personne qui les garde (parents ou autre) et ils ne sont repris que dans une seule des trois modalités. Ainsi, on retrouve les modalités suivantes :

- *la garde formelle* : elle représente la proportion d'enfants de la tranche d'âge pour lesquels les parents déclarent recourir à un service formel pendant la semaine de référence. Ceci ne tient compte ni du temps durant lequel l'enfant est accueilli au sein du service (l'utilisation est d'au moins un heure sur la semaine) ni du recours au "panachage" (plusieurs modes de garde peuvent être combinés pendant la semaine avec le service formel).
- *la garde informelle* : elle reprend les enfants qui ont exclusivement recours à de l'accueil informel pendant la semaine. Autrement dit, en dehors de la prise en charge par les parents, seule la garde informelle est utilisée. Cette modalité englobe l'ensemble de la garde individuelle privée (garde rémunérée et qui mélange des travailleurs reconnus avec des personnes non qualifiées pour ce travail) et la garde non rémunérée (assurée par des amis, des proches, de la famille, etc.).
- *la garde parentale* : dans ce cas, on retrouve les enfants pour lesquels aucun mode de garde n'est déclaré être utilisé sur la semaine. Les parents sont par déduction considérés comme étant les seuls à s'occuper de leur enfant.

Construction de la variable « services EAJE formels »

Cette variable est une somme de deux variables de l'EU-SILC : utilisation des services *préscolaires* (secteur de l'éducation) et utilisation des services *childcare* (secteur *welfare*), qui sont tous deux des services formels et pour majeure partie des services collectifs auxquels s'ajoutent les services d'accueillantes conventionnées.

Les temps d'utilisation au sein de ces services sont sommés pour chaque enfant âgé de moins de trois ans. Ensuite la variable est dichotomisée afin de comparer les enfants (et leur famille) qui n'utilisent pas les services avec les enfants (et leur famille) qui les utilisent. Un enfant est considéré comme utilisateur à partir du moment où il a recours à ces services au moins une heure pendant la semaine.

Construction de l'indicateur « % ETP utilisation »

Cet indicateur porte sur les mêmes données que celles utilisées pour la variable « services EAJE formels », mais le calcul diffère. Il correspond à la somme des quotas d'utilisation des services par chaque enfant de la tranche d'âge, le quota de chaque enfant correspondant à son utilisation des services en proportion d'une utilisation à temps plein de 40 heures par semaine. L'indicateur est exprimé en pourcents.

Pour le dire autrement, observer 50% d'ETP d'utilisation voudrait dire qu'en moyenne les enfants de la tranche d'âge utilisent les services durant 20 heures réparties sur la semaine.

Pour plus de détails sur la formule de calcul, se référer à Amerijckx et Humblet, 2008a.



Annexe 17: Modèles logistiques des déterminants de l'utilisation des services EAJE formels

Modèle A – Social

	BE		ES		FI		HU		NL		SE		UK	
	OR [IC]	P	OR [IC]	P	OR [IC]	P	OR [IC]	P	OR [IC]	P	OR [IC]	P	OR [IC]	P
<u>Age of Mother</u>														
<30years	1,00		1,00		1,00		1,00		1,00		1,00		1,00	
>=30years	1,63 [0,98-2,69]	0,058	1,25 [0,80-1,98]	0,328	1,11 [0,70-1,75]	0,660	1,80 [0,70-4,64]	0,224	3,84 [2,46-5,97]	0,000	1,19 [0,79-1,81]	0,403	1,54 [1,10-2,17]	0,013
<u>Education of Mother</u>		0,0618		0,0030		0,5379				0,000		0,0421		0,0005
<=prim	1,00		1,00		1,00		1,00		1,00		1,00		1,00	
sup inf	1,81 [0,79-4,17]	0,160	1,58 [1,00-2,49]	0,049	1,06 [0,53-2,11]	0,870			2,89 [1,66-5,03]	0,000	1,31 [0,59-2,95]	0,506	2,67 [1,37-5,23]	0,004
sup-univ	2,43 [1,15-5,16]	0,021	2,00 [1,34-2,99]	0,001	1,33 [0,66-2,69]	0,423	0,72 [0,25-2,12]	0,554	6,15 [3,56-10,61]	0,000	0,79 [0,35-1,77]	0,565	3,65 [1,87--7,12]	0,000
<u>Self Perceived Health</u>					X				x		x			
very bad to fair	1,00		1,00				1,00						1,00	
good to very good	1,92 [0,75-4,86]	0,170	1,27 [0,76-2,14]	0,361			1,11 [0,40-3,08]	0,846					1,45 [0,89-2,34]	0,133
<u>Household Type</u>							x							
Single	1,00		1,00		1,00				1,00		1,00		1,00	
Couple	0,64 [0,25-1,64]	0,348	0,30 [0,10-0,86]	0,024	0,37 [0,14-0,98]	0,045			0,66 [0,19-2,34]	0,521	0,81 [0,26-2,57]	0,723	0,83 [0,55-1,27]	0,395
Modèle	Test	P	Test	P	Test	P	Test	P	Test	P	Test	P	Test	P
	2,33	0,0427	3,97	0,0015	1,31	0,2659	0,63	0,595	20,95	0,000	1,70	0,1479	5,12	0,0001



Modèle B – Activité

	BE		ES		FI		FR		HU		NL		PT		SE		UK	
	OR [IC]	P	OR [IC]	P	OR [IC]	P	OR [IC]	P	OR [IC]	P	OR [IC]	P	OR [IC]	P	OR [IC]	P	OR [IC]	P
<u>Age of Mother</u>																		
<30years	1		1,00		1,00		1,00		1,00		1,00		1,00		1,00		1,00	
>=30years	1,80 [1,08-2,98]	0,023	1,35 [0,86-2,12]	0,186	0,83 [0,50-1,38]	0,466	1,49 [1,00-2,20]	0,049	1,70 [0,65-4,43]	0,278	4,26 [2,73-6,65]	0,000	2,09 [0,89-4,90]	0,089	0,88 [0,56-1,38]	0,571	1,47 [1,04-2,08]	0,030
<u>Activity Status</u>		0,0000		0,0000				0,0000								0,0000		0,0000
Work +	6,54 [2,73-15,64]	0,000	2,53 [1,70-3,76]	0,000	13,68 [7,18-23,96]	0,000	5,97 [3,83-9,30]	0,000	0,38 [0,04-3,60]	0,401	3,62 [2,31-5,65]	0,000	2,85 [0,87-9,38]	0,084	7,57 [4,28-13,37]	0,000	4,19 [2,97-5,89]	0,000
Work -	1,50 [0,51-4,44]	0,465	1,41 [0,76-2,60]	0,278	1,00		1,19 [0,49-2,89]	0,704	1,00		1,00		1,00		2,74 [1,10-6,82]	0,030	0,98 [0,19-4,93]	0,978
Other	1,00		1,00				1,00								1,00		1,00	
<u>Self Perceived Health</u>					x						x				x			
very bad to fair	1,00		1,00				1,00		1,00				1,00				1,00	
good to very good	1,83 [0,73-4,61]	0,196	1,30 [0,78-2,17]	0,320			1,86 [1,06-3,27]	0,031	1,02 [0,37-2,78]	0,975			0,99 [0,43-2,26]	0,972			1,25 [0,75-2,08]	0,399
<u>Household Type</u>									x				x					
Single	1,00		1,00		1,00		1,00				1,00				1,00		1,00	
Couple	0,29 [0,09-0,90]	0,033	0,38 [0,12-1,23]	0,107	0,25 [0,06-1,05]	0,059	0,44 [0,18-1,05]	0,065			0,58 [0,18-1,84]	0,357			0,41 [0,13-1,25]	0,116	0,78 [0,50-1,21]	0,269
Modèle	Test	P	Test	P	Test	P	Test	P	Test	P	Test	P	Test	P	Test	P	Test	P
	7,25	0,0000	6,32	0,0000	29,07	0,0000	16,66	0,0000	0,63	0,5942	21,01	0,0000	2,18	0,0915	13,27	0,0000	16,67	0,0000



Modèle C – Revenus

	BE		ES		FI		FR		HU		NL		PT		SE		UK	
	OR	P	OR	P	OR	P	OR	P	OR	P	OR	P	OR	P	OR	P	OR	P
<u>Age of Mother</u>																		
<30years	1,00		1,00		1,00		1,00		1,00		1,00		1,00		1,00		1,00	
	1,74		1,33		0,98		1,51		1,68		3,79		2,36		1,07		1,37	
>=30years	[1,07-2,86]	0,027	[0,84-2,10]	0,219	[0,62-1,55]	0,935	[1,01-2,25]	0,045	[0,62-4,58]	0,306	[2,45-5,85]	0,000	[1,01-5,50]	0,048	[0,70-1,63]	0,770	[0,97-1,94]	0,077
<u>Self Perceived Health</u>					x						x				x			
very bad to fair	1,00		1,00				1,00		1,00				1,00				1,00	
	2,07		1,24				1,68		0,88				1,03				1,33	
good to very good	[0,83-5,12]	0,116	[0,73-2,09]	0,426			[0,98-2,90]	0,059	[0,31-2,51]	0,814			[0,45-2,37]	0,935			[0,82-2,17]	0,246
<u>Household Type</u>																		
Single	1,00		1,00		1,00		1,00		x		1,00		x		1,00		1,00	
	0,43		0,26		0,23		0,42				0,64				0,56		0,69	
Couple	[0,14-1,27]	0,124	[0,08-0,82]	0,022	[0,08-0,69]	0,009	[0,21-0,83]	0,013			[0,21-1,98]	0,440			[0,18-1,76]	0,321	[0,44-1,07]	0,098
<u>Household Income</u>		0,0041		0,0045		0,0001		0,0000		0,0788		0,0000				0,0084		0,0000
low	1,00		1,00		1,00		1,00		1,00		1,00				1,00		1,00	
	1,93		1,31		2,13		2,34		0,50		1,88		1,00		2,13		2,08	
medium	[1,01-3,68]	0,047	[0,86-1,99]	0,213	[1,14-3,97]	0,017	[1,44-3,81]	0,001	[0,14-1,84]	0,295	[1,25-2,82]	0,002			[1,32-3,46]	0,002	[1,35-3,21]	0,001
	3,02		1,99		3,50		3,73		1,95		3,35		1,12		1,37		3,26	
high	[1,58-5,80]	0,001	[1,32-3,02]	0,001	[1,95-6,28]	0,000	[2,28-6,11]	0,000	[0,65-5,83]	0,231	[2,21-5,08]	0,000	[0,52-2,43]	0,769	[0,85-2,20]	0,191	[1,10-5,05]	0,000
<u>Modèle</u>	Test	P	Test	P	Test	P	Test	P	Test	P	Test	P	Test	P	Test	P	Test	P
	4,00	0,0015	3,59	0,0032	5,27	0,0003	7,78	0,0000	3,04	0,0175	18,95	0,0000	1,50	0,2146	2,45	0,0457	8,27	0,0000



CHAPITRE 3: INDICATEURS DE POLITIQUES PUBLIQUES VISANT A FAVORISER L'EMPLOI DES PARENTS

Ce chapitre a pour objectif d'analyser les politiques publiques visant à favoriser l'emploi des parents et de construire des indicateurs synthétiques qui permettent de comparer les différents dispositifs mis en œuvre dans les pays européens en matière de:

- services de garde d'enfants;
- congés de maternité et de paternité;
- congés parentaux;
- prestations familiales;
- systèmes fiscaux.

Ce chapitre est scindé en quatre sections. La **première section** propose un indicateur synthétique de service de gardes d'enfants sur base des données et des informations analysées dans le deuxième chapitre.

La **deuxième section** est consacrée à l'analyse des différents types de congés accordés aux parents. Il s'agit d'étudier les caractéristiques des dispositifs de congé de maternité, de congé de paternité et de congé parental et de construire des indicateurs afin de comparer les pays européens.

La **troisième section** est relative aux prestations familiales et met en évidence qu'il ne s'agit pas d'une politique de conciliation entre vies privée et professionnelle mais d'une mesure de soutien financier aux familles.

La **quatrième section** est consacrée aux systèmes fiscaux, et plus particulièrement à l'analyse des modes d'imposition qui peuvent être séparés ou communs entre les membres d'un ménage, ainsi qu'à la possibilité de déduire les frais liés à la garde d'enfants.

Finalement, une **conclusion** reprend les résultats obtenus sur base des indicateurs de politiques publiques et classe les pays européens en fonction de leurs résultats

13 Services de garde d'enfants

13.1 Indicateur de services de garde d'enfants

Cette section propose un indicateur synthétique des services de garde d'enfants qui a pour objectif de mesurer la qualité des services proposés par rapport à l'emploi des mères. Cet indicateur est construit au départ de variables susceptibles d'avoir un effet en termes d'emploi.

Dans cette section, nous nous intéresserons plus particulièrement à la garde formelle (dispositifs institutionnalisés publics ou subventionnés par les pouvoirs publics) car l'objectif est d'évaluer la performance des Etats dans la prise en charge des enfants en bas âge.

Conformément aux objectifs définis au sommet européen de Barcelone en 2002 (selon lesquels les pays membres doivent mettre en place des structures d'accueil pour au moins 90% des enfants âgés entre 3 ans et l'âge de la scolarité obligatoire, et au moins 33% des enfants âgés de moins de trois ans d'ici 2010 (European Commission, 2008b), nous considérons deux groupes d'âge distincts: les très jeunes enfants âgés entre 0 et 2 ans et les enfants en âge préscolaire âgés entre 3 et 5 ans. Cette distinction repose sur une forte hétérogénéité des systèmes de services pour ces deux groupes d'âges respectifs, que ce soit en termes d'offre, d'organisation, de réglementation, de qualité, etc.



13.1.1 Variables de services de garde d'enfants retenues⁹²

Afin d'évaluer l'impact des services de garde d'enfants sur l'emploi des mères, plusieurs dimensions ont été prises en compte.

Ces différentes dimensions dépendent cependant des données disponibles car il n'existe pas de données harmonisées au niveau européen en concernant les services de garde d'enfants et les données nationales ne sont pas toujours comparables. La pauvreté des indicateurs standardisés a été mise en évidence par différents auteurs (Amerijckx et Humblet, 2008).

Le nombre et la qualité des variables retenues pour l'analyse est donc limité par les disponibilités, l'objectif étant de comparer un maximum de pays européens quant aux effets que les politiques de garde sont susceptibles d'exercer sur la situation des mères sur le marché du travail.

Les variables suivantes ont été retenues:

- **l'offre de services de garde** est une donnée qui n'est pas disponible et comparable pour différents pays. Faute de mieux nous avons donc retenu **le taux d'utilisation** qui est loin de représenter l'offre mais représente la seule variable proxi disponible. On fait l'hypothèse que l'utilisation sera plus élevée si le service de garde est disponible et à proximité, s'il est accessible d'un point de vue horaires, s'il est de qualité et s'il est peu coûteux. Il faut cependant tenir compte qu'il ne s'agit pas d'une mesure d'offre mais d'une mesure d'utilisation.

L'idéal aurait été de disposer d'un taux de couverture c'est-à-dire du nombre de places disponible en équivalent temps plein exprimé en pourcentage du nombre d'enfants d'un groupe d'âge donné. Cette information n'est pas récoltée de manière systématique au niveau européen et n'est pas toujours disponible au niveau national. Nous avons par conséquent retenu le taux d'utilisation, information disponible pour tous les pays européens: les données proviennent de l'enquête Survey on Income and Living Conditions (EU-SILC) pour l'année.

Cette information est couplée au temps hebdomadaire d'utilisation des différents modes de garde formels afin d'obtenir un indicateur d'utilisation à temps plein sur base de 40 heures par semaine en fonction du groupe d'âge d'enfant concerné.

- **les horaires d'ouverture**: cette information est importante dans la mesure où elle indique si les structures d'accueil d'enfants offrent un service sans interruption sur la journée et couvrant des horaires assez larges pour permettre aux parents de travailler à temps plein.

Dans le cas d'une couverture horaire faible, les parents peuvent être contraints à travailler moins ou à trouver d'autres alternatives pour faire garder leur enfant en recourant, par exemple à la garde informelle.

Il s'agit de l'indicateur d'indice d'offre horaire calculé précédemment.

- **le taux d'encadrement**: le taux d'encadrement est un paramètre crucial pour garantir la qualité des interactions entre les éducateurs et les enfants (Eurydice, 2009b). Plus ce taux est faible, plus les programmes destinés à la petite enfance ont des chances de porter leurs fruits (OECD, 2006c).

- **la part du secteur pris en charge par le public**: la part de l'offre de services de garde prise en charge par le secteur public ou subventionné donne une information quant à l'accessibilité du système car le secteur public est financièrement moins coûteux pour les parents.

⁹² Pour plus de détails concernant les variables, voir le deuxième chapitre.



- **le coût**: cet indicateur mesure l'investissement des pouvoirs publics pour offrir des services de garde à prix abordable, ce qui permet aux parents de faire garder leur enfant dans une structure d'accueil et d'exercer une activité professionnelle. En effet, dans le cas où la garde représente un coût élevé, la mère peut être contrainte de rester à la maison pour s'occuper de son enfant.

La même information n'est pas disponible pour les deux groupes d'âge. Pour les enfants âgés entre 0-2 ans, il s'agit du coût moyen net pour un couple de parents faisant garder leurs enfants à temps plein (sur base de 40 heures par semaine) pendant un mois. Il s'agit d'un coût exprimé en pourcentage des revenus familiaux en considérant que les deux partenaires travaillent à temps plein (un des partenaires est supposé gagner un salaire équivalent à 100% du salaire moyen tandis que l'autre est supposé gagner un salaire équivalent à 67% du salaire moyen). Cet indicateur est idéal car il tient compte de la durée de la garde et du niveau de revenus des ménages (Rostgaard, 2000) et plus cet indicateur est faible, plus le coût supporté par les parents est faible.

La même information n'est pas disponible pour les enfants âgés entre 3 et 5 ans. Afin de pouvoir tenir compte des coûts de la garde pour un enfant de cette catégorie d'âge, nous prenons en compte la part des coûts pris en charge par le secteur public, soit la part relative des dépenses publiques dans les dépenses totales. Plus ce pourcentage est élevé, plus le coût supporté par les parents est faible.

En couplant cette information de coût avec les données sur l'utilisation et les horaires d'ouverture, on obtient un indicateur synthétique relatif qui mesure le pourcentage d'enfants qui utilisent un service de garde formel à temps plein et gratuitement par groupe d'âge (0-2 ans versus 3-6 ans).

- **les dépenses publiques**: le niveau de financement par le secteur public conditionne le niveau global de l'offre des services et permet de tenir compte de la participation de l'état dans la prise en charge du coût de l'accueil afin d'assurer l'accessibilité à un service de qualité aux parents (Amerijckx et Humblet, 2008).

Il s'agit du pourcentage du PIB investi dans le secteur, cette information n'est disponible que pour les enfants âgés entre 3 et 5 ans.

Chacun de ces indicateurs a un impact significatif sur la participation des femmes au marché du travail en facilitant un modèle de famille bi-active sans compromettre les décisions d'avoir des enfants (Gornick et al., 1997; Rostgaard et Fridberg, 1998; Del Boca et al., 2000; Gornick et Meyers, 2000; De Henau et al., 2006a, 2007a)⁹³.

13.1.2 Méthodologie

Les différentes variables retenues pour la construction de l'indicateur synthétique relatif à la garde des enfants sont agrégées en appliquant la méthode de normalisation linéaire inspirée de la méthodologie pour calculer l'Index de Développement Humain des Nations Unies (appelée "Linear Scaling Technique") qui permet de classer les pays en fonction du score qu'ils obtiennent et qui consiste à faire la moyenne des indicateurs standardisés. Pour standardiser un critère, la valeur la plus élevée et la plus basse du critère sont identifiées parmi les différents pays et elles sont respectivement considérées comme le maximum (Max) et le minimum (Min).

Le score d'un pays *i* par rapport aux autres pays est obtenu en calculant :

⁹³ Voir chapitre 4.



$$"scaled" Critère_i = [(Valeur_i - Min)/(Max - Min)] * 100$$

La valeur obtenue du critère pour le pays i est comprise entre 0 et 100.

Dans le cas où une relation inverse est observée pour un critère (c'est-à-dire lorsque le score le plus élevé correspond à la plus faible valeur)⁹⁴, la formule devient:

$$"scaled"^{-1} Critère_i = [(Max - Valeur_i)/(Max - Min)] * 100$$

Cette procédure est répétée pour chaque indicateur analysé et intégré dans un indicateur final, ce qui permet de synthétiser les différentes séries de données. L'indicateur final correspond à la moyenne arithmétique des différents sous-indicateurs (critères) standardisés pour chaque pays⁹⁵.

L'indicateur calculé pour les enfants âgés entre 0 et 2 ans est le suivant:

$$Childcare_{-02} = \frac{2}{5} \underbrace{Utilisation_Annuelle}_{\text{Variable combinant l'information relative au taux d'utilisation et à l'indice d'horaire d'ouverture annuelle}} + \frac{1}{5} RatioEncadrement + \frac{1}{5} PartSecteurPublic + \frac{1}{5} CoûtsParents$$

Variable combinant l'information relative au taux d'utilisation et à l'indice d'horaire d'ouverture annuelle⁹⁶

L'indicateur calculé pour les enfants âgés entre 3 et 5 ans est le suivant:

$$Childcare_{-35} = \frac{3}{6} \underbrace{Utilisation_Gratuite_Annuelle}_{\text{Variable combinant l'information relative au taux d'utilisation, à l'indice d'horaire d'ouverture annuelle et à la prise en charge financière du secteur public}} + \frac{1}{6} RatioEncadrement + \frac{1}{6} PartSecteurPublic + \frac{1}{6} DépensesPubliques$$

Variable combinant l'information relative au taux d'utilisation, à l'indice d'horaire d'ouverture annuelle et à la prise en charge financière du secteur public⁹⁷

13.1.3 Résultats

Les résultats obtenus pour les deux indicateurs sont repris dans le tableau suivant:

⁹⁴ Par exemple, pour le critère relatif au taux d'encadrement, une valeur élevée indique un encadrement de moindre qualité et correspond donc à un pays situé en moins bonne position.

⁹⁵ Le fait de calculer la moyenne des sous-indicateurs pour obtenir l'indicateur final pose la question de savoir quel poids attribuer à chaque sous-indicateur, dans la mesure où il se peut qu'un sous-indicateur contribue davantage qu'un autre dans l'indicateur final. Dans ce rapport, nous avons essayé de rester le plus neutre possible en calculant une moyenne arithmétique mais cela suppose qu'on donne le même poids à chaque sous-indicateur. Il est cependant impossible de déterminer quel poids il faudrait affecter à chaque sous-indicateur.

⁹⁶ Cet indicateur est donc majoré d'un poids de 2/5 dans la mesure où il intègre 2 sous-indicateurs.

⁹⁷ Cet indicateur est donc majoré d'un poids de 3-6 dans la mesure où il intègre 3 sous-indicateurs.



Tableau 27: Classement des pays selon les indicateurs de childcare relatifs aux enfants âgés entre 0-2 ans et 3-5 ans

Pays	Indicateur 0-2 ans	Pays	Indicateur 3-5 ans
DK	75.23	SE	85.60
SE	65.66	HU	76.37
FI	59.16	DK	70.95
HU	49.86	EE	64.86
BE	46.18	BE	64.09
LT	44.94	FI	63.91
DE	40.72	NL	63.07
FR	40.39	FR	60.35
NL	40.16	SK	59.21
PT	37.84	CZ	55.99
LU	36.74	SL	54.11
EL	33.50	ES	47.00
UK	27.94	IT	40.20
NO	27.93	NO	37.03
AT	25.99	DE	36.83
IE	22.70	UK	35.68
CY	20.94	AT	34.35
PL	nd	PL	31.42
CZ	nd	LU	nd
SL	nd	LT	nd
IT	nd	EL	nd
ES	nd	LV	nd
LV	nd	MT	nd
EE	nd	IE	nd
SK	nd	PT	nd
MT	nd	CY	nd

Source: Calculs propres
nd: non-disponible

En ce qui concerne les enfants en bas âge, les services d'accueil sont les mieux classés au Danemark, en Suède, en Finlande, en Hongrie et en Belgique alors qu'à l'opposé se classent le Royaume-Uni, la Norvège, l'Autriche, l'Irlande et Chypre.

On retrouve un schéma similaire pour les enfants en âge préscolaire: la Suède, la Hongrie, le Danemark, l'Estonie et la Belgique occupent le haut du classement alors que la Norvège, l'Allemagne, le Royaume-Uni, l'Autriche et la Pologne sont dans le bas du classement.

14 Congés accordés aux parents

Les congés pour raisons familiales sont classés en quatre catégories⁹⁸ (Math et Meilland, 2004d):

- le congé de maternité d'une quinzaine de semaines (dont certaines peuvent être prises avant la naissance), généralement rémunéré proportionnellement au salaire ou sous la forme d'un revenu spécifique/forfaitaire accordé par l'Etat, l'assurance maladie ou l'employeur;
- le congé de paternité de quelques jours exclusivement réservé au père, qui peut être pris juste après la naissance et qui est généralement rémunéré à hauteur de 100% du salaire;
- un congé parental continu de quelques mois pour s'occuper d'un enfant en bas âge et qui est souvent un complément au congé de maternité et de paternité;
- les congés pour des enfants plus âgés dans des situations particulières (enfant malade, handicapé ou invalide, en cas d'urgence, etc.).

Dans le cadre de ce rapport, nous nous intéresserons plus particulièrement aux congés de

⁹⁸ Certains pays accordent également des congés pour garde à domicile ou des congés d'éducation mais pour lesquels le retour à l'emploi n'est pas souvent garanti, contrairement aux autres régimes de congés parentaux. En général, les congés de garde à domicile peuvent être pris jusqu'aux trois ans de l'enfant, ne sont pas subordonnés à une activité professionnelle antérieure et sont assortis d'une compensation monétaire.



maternité, de paternité et parentaux qui constituent le volet le plus important des politiques d'articulation.

Cette section a pour objectif d'analyser les principales caractéristiques de ces différents types de congés⁹⁹ en mettant en évidence les disparités nationales sur base de critères tels que leur durée, leur niveau de remplacement, etc. Il s'agira ensuite de construire une série d'indicateurs synthétiques qui permettra une comparaison entre les pays.

14.1 Congés de maternité et de paternité

14.1.1 Dispositifs du congé de maternité

Les congés de maternité sont prévus par des dispositions légales au niveau national et au niveau communautaire. En 1992, le Conseil de la Communauté européenne a adopté une directive (Directive 92/85/CEE du Conseil du 19 octobre 1992, entrée en vigueur en 1994) concernant « la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail » dans le cadre de sa politique de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs.

Cette directive, qui détermine un niveau de protection minimum pour les pays de l'UE, porte entre autre sur le droit à un congé de maternité d'au moins quatorze semaines continues réparties avant et après l'accouchement selon les droits nationaux. Les travailleuses visées ne peuvent faire l'objet d'un licenciement pendant une période allant du début de leur grossesse jusqu'au terme du congé de maternité, sauf cas exceptionnels non liés à leur état. De plus, les droits liés au contrat de travail ainsi que le maintien d'une rémunération et/ou le bénéfice d'une prestation "adéquate" doivent être assurés.

Outre les directives européennes, chaque état membre définit ses propres dispositions légales en matière de congés de maternité et de paternité que ce soit en termes de durée, de rémunération, de flexibilité, etc.

Dans cette analyse, les différents systèmes de congés de maternité (en vigueur pour l'année 2008) sont comparés pour les 23 pays membres de l'Union Européenne (soit les 27 à l'exception de la Bulgarie, Chypre, Malte et Roumanie¹⁰⁰) et la Norvège sur base de trois critères: les conditions d'éligibilité, la durée du congé et le niveau d'indemnisation du congé.

⁹⁹ Il s'agit des congés attribués pour le premier enfant des travailleurs salariés du secteur privé (les congés pour adoption sont exclus de l'analyse et les différences des dispositifs en fonction du nombre d'enfant sont analysés mais ne sont pas pris en compte pour la construction des indicateurs).

¹⁰⁰ Ces 4 pays n'ont pu être intégrés dans l'analyse par manque d'information disponible concernant les dispositifs de congés de maternité. Il en est de même pour les chapitres consacrés aux congés de paternité et congés parentaux.



Tableau 28: Caractéristiques du congé de maternité

Période de qualification (jours de travail)		Durée totale (semaines)		Taux de remplacement (%)	
AT	0	CZ	28	DE	100%
EE	0	SK	28	AT	100%
FI	0	IE	26	ES	100%
IT	0	UK	26	EE	100%
LV	0	HU	24	FR	100%
NL	0	IT	21.7	EL	100%
PL	0	EE	20	LV	100%
UK	0	NO	20	LT	100%
SL	0	SE	20	LU	100%
DK	21	DK	18	NO	100%
DE	84	LT	18	NL	100%
LT	91	PL	18	PL	100%
ES	180	FI	17.5	PT	100%
HU	180	PT	17.1	SL	100%
BE	183	EL	17	IE	80%
LU	183	AT	16	IT	80%
NO	183	ES	16	SE	80%
PT	183	FR	16	BE	77%
EL	200	LV	16	HU	70%
SE	240	LU	16	CZ	69%
CZ	270	NL	16	DK	67%
SK	270	BE	15	FI	66%
IE	273	SL	15	SK	55%
FR	304	DE	14	UK	43%

Source: Maron (2008)

Dans la plupart des pays, le congé de maternité est inscrit dans la législation¹⁰¹ mais pour en bénéficier, il faut remplir certaines conditions qui varient d'un pays à l'autre. En général, le congé de maternité est conditionné par l'activité professionnelle ou le versement de cotisations de sécurité sociale. Plus la période de qualification pour pouvoir prétendre aux indemnités est longue, plus l'accès aux congés est restreint comme c'est le cas en France, en Irlande, en Slovaquie, en République Tchèque et en Suède où une mère doit avoir travaillé pendant plus de 240 jours précédant la date présumée de l'accouchement.

D'autres conditions peuvent également entrer en ligne de compte pour bénéficier du congé de maternité comme c'est le cas au Danemark où il faut une durée de travail supérieure à un seuil minimum égal à 120 heures (soit 21 jours). En Finlande, le congé (parental) est conditionné à une période de 180 jours de résidence dans le pays. Au Royaume-Uni, les mères ont droit à un congé supplémentaire de 13 semaines rémunérées si elles ont travaillé pendant 26 semaines chez le même employeur au courant de la 15^{ème} semaine avant l'accouchement présumé et si elles ont perçu un revenu moyen de 129 € par semaine.

Selon le pays, la durée du congé de maternité est égale ou supérieure à 14 semaines, soit la période minimale requise par la directive communautaire de 1992¹⁰².

Les congés de maternité sont les plus longs en République tchèque, en Slovaquie, en Irlande,

¹⁰¹ A l'exception de la Norvège et de la Suède où il n'existe pas de dispositif de congé de maternité mais un congé parental partageable entre les deux parents (cf. infra).

¹⁰² Directive 92/85/CEE du Conseil du 19 octobre 1992, entrée en vigueur en 1994.



au Royaume-Uni et en Hongrie avec la possibilité de prendre environ 6 mois, voir plus. L'Italie et l'Estonie se retrouvent également dans le peloton en tête en terme de durée car les congés de maternité y sont supérieurs ou égal à 20 semaines.

A l'opposé, l'Allemagne offre un congé court puisqu'il est limité aux 14 semaines exigées par la Commission Européenne. La Belgique, comme la Slovénie, se situe également au bas du classement car le congé de maternité y est de 15 semaines.

La Suède et la Norvège sont des cas particuliers dans la mesure où il n'existe pas de congé de maternité spécifique. Dans ces deux pays, les mères ont droit à des congés dans le cadre d'un congé parental partageable entre les deux parents. Nous avons cependant considéré que ces pays offrent un congé de maternité de 20 semaines car une fraction des congés parentaux est réservée à la mère et ces congés sont majoritairement pris par les femmes, afin de permettre une comparaison entre pays.

Dans les autres pays, la durée de congé oscille entre 16 et 18 semaines. Certains pays offrent des congés de maternité plus longs à partir du 2^{ème} (Pologne) ou du 3^{ème} enfant (France).

La rémunération des congés de maternité prend la plupart du temps la forme d'une compensation proportionnelle au revenu d'activité mais chaque pays applique ses propres règles.

Le taux de remplacement du congé de maternité correspond à 100% du salaire dans la moitié des pays (Allemagne, Autriche, Espagne, Estonie, France, Grèce, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Norvège, Pays-Bas, Pologne, Portugal et Slovénie), bien que cette rémunération puisse faire l'objet d'un plafonnement comme c'est le cas en France et au Luxembourg, par exemple.

La compensation liée au congé de maternité est inférieure au salaire, à concurrence de 20% environ, en Irlande, en Italie, en Suède et en Belgique. La situation de la Belgique s'explique par le fait que la rémunération est fractionnée sur la période de congé: 82% du salaire non-plafonné pendant les 30 premiers jours et 75% du salaire plafonné à partir du 31^{ème} jour.

En Hongrie, en République tchèque, au Danemark et en Finlande, le congé est rémunéré à moins de 70% du salaire.

Finalement, la Slovaquie et le Royaume-Uni se retrouvent au bas du classement car le niveau d'indemnisation est inférieur à 60% du salaire¹⁰³.

14.1.2 Dispositifs du congé de paternité

A ce jour, il n'existe pas de législation européenne instaurant la mise en place d'un congé de paternité dans les Etats membres. Si le congé de maternité est largement répandu dans tous les pays de l'UE, le congé de paternité a été instauré plus récemment et diffère encore d'un pays à l'autre (il est même encore inexistant dans certains pays).

Dans cette analyse, les différents systèmes de congés de paternité (en vigueur pour l'année 2008) sont comparés pour les 23 pays membres de l'Union Européenne (soit les 27 à l'exception de la Bulgarie, Chypre, Malte et Roumanie) et la Norvège.

¹⁰³ Au Royaume-Uni, les 6 premières semaines sont compensées à hauteur de 90% du revenu moyen et les semaines restantes sont payées à un niveau forfaitaire de 175 € par semaine ou, si moins, 90% des revenus moyens.



Tableau 29: Caractéristiques du congé de paternité

Durée totale (jours)		Taux de remplacement (%)	
LT	30	ES	100%
NO	30	EE	100%
FI	18	FR	100%
SL	15	EL	100%
ES	15	HU	100%
DK	14	LT	100%
EE	14	LU	100%
FR	14	NO	100%
UK	14	NL	100%
BE	10	PT	100%
LV	10	SL	100%
SE	10	BE	87%
HU	5	LV	80%
PT	5	SE	80%
EL	2	FI	66%
LU	2	DK	53%
NL	2	UK	20%
DE	0	DE	0%
AT	0	AT	0%
IE	0	IE	0%
IT	0	IT	0%
PL	0	CZ	0%
CZ	0	PL	0%
SK	0	SK	0%

Source: Maron (2008)

Aujourd'hui, des congés de paternité spécifiques sont prévus par la législation dans la majorité des pays bien que leur durée et leur taux de remplacement diffèrent sensiblement d'un pays à un autre. La Norvège ne définit pas de congé de paternité spécifique mais il est assimilé à un congé parental et le congé est sous forme de quota qui peut être pris exclusivement par le père, sinon les parents perdent ce droit (nous avons considéré ce quota comme congé de paternité).

La Lituanie est loin devant les autres pays car le congé y est de 30 jours et rémunéré à hauteur de 100% du salaire. Il en est de même pour la Norvège.

La Finlande¹⁰⁴, la Slovénie, l'Espagne, le Danemark, l'Estonie, la France et le Royaume-Uni permettent aux pères d'interrompre leur activité professionnelle pour s'occuper de leur nouveau-né pendant une période allant de 14 jours à 18 jours mais seuls les pères slovènes, espagnols et français voient leur salaire intégralement maintenu. En Slovénie, les pères ont également droit à un congé additionnel de 75 jours non-rémunéré.

La Belgique, ainsi que la Lettonie et la Suède, se situent dans une position intermédiaire: le congé y est de 10 jours et rémunéré à environ 80% du salaire. En Belgique, le congé est financé à 100% du salaire et est à charge de l'employeur durant les trois premiers jours. Par la

¹⁰⁴ En Finlande, il s'agit du congé parental dont 18 jours sont réservés au père. Le père a droit à un bonus de 1-12 jours s'il prend les 1-12 derniers jours du congé parental.



suite, la rémunération du congé est versée par l'assurance maladie à hauteur de 82% du salaire plafonné.

En Norvège, en Hongrie et au Portugal, le congé est plus court (entre 5 et 6 jours) mais il est payé à hauteur de 100%.

Finalement, les pères n'ont droit qu'à 2 jours de congés dans les pays comme l'Espagne, la Grèce, le Luxembourg et les Pays-Bas (indemnisés à 100%) tandis que le congé de paternité n'existe pas dans les pays restants. Les pères slovaques, polonais et italiens ne bénéficient pas d'un congé de paternité spécifique mais ils peuvent cependant utiliser le congé de maternité post-natal de la mère dans certaines situations.

La comparaison entre pays du seul congé de paternité est délicate dans la mesure où il peut être prolongé par un congé parental. Un congé de paternité de courte durée peut ainsi être compensé par un congé parental plus long (à condition que l'utilisateur du congé soit le père et non la mère) et être au final plus avantageux pour les pères tant au niveau de la durée qu'au niveau de la rémunération mais nous étudierons le dispositif de congé parental par la suite.

14.1.3 Indicateurs de congé de maternité et de congé de paternité

14.1.3.1 Méthodologie

Trois indicateurs ont été construits en matière de congés accordés aux parents: un indicateur "congé de maternité", un indicateur "congé de paternité", et finalement un indicateur "congé de naissance" qui est une combinaison des deux indicateurs précédents.

La méthode utilisée pour la construction des indicateurs se déroule en trois phases:

- 1) durant la première phase, les informations législatives (qu'il faut quantifier) et les données statistiques relatives aux différents congés sont collectées;
- 2) la seconde phase consiste à harmoniser les données pour qu'elles soient exprimées dans la même unité et comparables. Par exemple, dans certains pays, la durée des congés est exprimée en jours, dans d'autres en semaines, voir mois. Les indemnités versées pendant la période de congés sont également exprimées en monnaie nationale, ce qui peut faire l'objet de reconversion bien que dans notre cas, la plupart des pays aient adopté la monnaie commune de l'euro. La reconversion consiste alors à exprimer l'indemnité en pourcentage du salaire brut moyen¹⁰⁵.
- 3) lors de la dernière phase, les critères sont agrégés en appliquant la méthode de normalisation linéaire (appelée "Linear Scaling Technique") décrite dans la section précédente.

La construction de l'indicateur final relatif aux congés de maternité est effectuée sur base de trois critères: la période de qualification (nombre de jours de travail/de versement de cotisations sociales), la durée du congé (nombre de jours) et le nombre de jours intégralement rémunérés :

$$\text{CongésMaternité} = \frac{1}{4} \text{PériodeQualification} + \frac{1}{4} \text{Durée} + \frac{2}{4} \text{NombreJoursIntégralementRémunérés}$$

L'indicateur "Congé de maternité" est une moyenne pondérée de trois sous-indicateurs

¹⁰⁵ Basé sur la notion de l' "average production worker" qui a été mise en place pour permettre des comparaisons entre pays car elle se fonde sur le principe que le revenu annuel du travail est égal à une fraction donnée des gains salariaux annuels bruts d'un travailleur à temps plein des secteurs d'activité de nomenclature Nace C-K (OECD, 2008).



obtenus en appliquant la "Linear Scaling Technique". On attribue à chaque sous-indicateur un poids équivalent¹⁰⁶: les sous-indicateurs ont un poids de 1/4 sauf le dernier affecté d'un poids de 2/4 dans la mesure où il intègre deux critères, à savoir le nombre de jours de congés multipliés par le taux de remplacement.

De par sa construction, le critère relatif au nombre de jours intégralement rémunérés est une bonne mesure en terme de qualité du dispositif : par exemple, un pays qui offre un long congé mais qui n'est rémunéré qu'à hauteur de 50% sera mal positionné au regard de cet indicateur alors que le critère de la durée le positionne bien.

Le sous-indicateur relatif à la durée du congé tient compte d'un facteur pénalisant pour les pays dans lesquels le congé de maternité excède 20 semaines car il a été mis en évidence qu'une durée trop longue (et supérieure à 20 semaines) a un impact négatif sur l'emploi des mères (Jaumotte, 2003a)¹⁰⁷. Par ailleurs, un congé de maternité trop long peut avoir comme conséquence que ce dispositif et celui des congés parentaux se confondent. Or, la différence entre les deux types de congés apparaît cruciale (De Henau et al., 2006d).

L'indicateur "congé de paternité" a lui aussi été construit sur base de la même méthodologie en prenant en compte le nombre de jours de congé intégralement rémunérés.

$$\text{CongésPaternité} = \text{NombreJoursIntégralementRémunérés}$$

Finalement, le dernier indicateur est un indicateur "congés de naissance" qui est la moyenne des deux indicateurs précédents auquel on ajoute un troisième critère pour tenir compte de l'inégalité des systèmes de congé de maternité et de paternité et des différences entre pays en la matière. Ce dernier sous-indicateur correspond au nombre de jours de congé de paternité intégralement rémunérés (soit le nombre de jours de congé de paternité multiplié par le taux de remplacement) divisé par le nombre de jours de congé de maternité considéré comme idéal (100 jours)¹⁰⁸.

$$\text{CongésNaissance} = \frac{1}{3} \text{CongésMaternité} + \frac{1}{3} \text{CongésPaternité} + \frac{1}{3} \left(\frac{\text{NombreJoursPaternitéIntégralementRémunérés}}{\text{NombreJoursCongéMaternitéIdéal}} \right)$$

14.1.3.2 Résultats

Les résultats obtenus pour les différents indicateurs sont repris dans le tableau suivant:

¹⁰⁶ Ce choix n'est pas neutre d'un point de vue scientifique puisqu'il suppose que chaque sous-indicateur contribue de la même manière à l'indicateur synthétique. Il ne nous a malheureusement pas été possible de faire autrement étant donné les informations disponibles.

¹⁰⁷ Voir chapitre 4 pour plus d'informations.

¹⁰⁸ On prend en compte le nombre de jours de congés intégralement rémunérés du père et le nombre de jours de congé idéal de la mère car on part du principe que le père prendra le congé s'il est rémunéré tandis que la femme n'a pas le choix et prend de toute façon le congé, qu'il soit rémunéré ou non.



Tableau 30: Classement des pays selon les indicateurs "congé de maternité", "congé de paternité" et "congé de naissance"

Congé de maternité Nombre de jours payés à 100%		Congé de paternité Nombre de jours payés à 100%		Indicateur Congé de maternité		Indicateur Congé de paternité		Indicateur Congé de naissance	
IE	104	LT	30	EE	100.00	LT	100.00	NO	94.98
EE	100	NO	30	NO	84.95	NO	100.00	LT	91.82
NO	100	SL	15	PL	82.93	ES	50.00	EE	64.44
CZ	97	ES	15	IT	79.88	SL	50.00	SL	52.44
LT	90	EE	14	LT	75.45	EE	46.67	ES	50.35
PL	90	FR	14	AT	65.87	FR	46.67	FR	44.73
IT	87	FI	12	LV	65.87	FI	39.60	FI	43.96
PT	86	BE	9	NL	65.87	BE	29.00	LV	39.73
EL	85	LV	8	SE	62.80	LV	26.67	SE	38.71
HU	84	SE	8	PT	60.20	SE	26.67	DK	34.97
AT	80	DK	7	EL	57.95	DK	24.79	PT	31.18
ES	80	HU	5	SL	57.33	HU	16.67	HU	28.69
FR	80	PT	5	DK	55.33	PT	16.67	BE	28.41
LV	80	UK	3	HU	52.75	UK	9.51	PL	27.64
LU	80	EL	2	FI	52.68	EL	6.67	IT	26.63
NL	80	LU	2	ES	51.06	LU	6.67	NL	26.40
SE	80	NL	2	LU	50.82	NL	6.67	EL	23.76
SK	77	DE	0	IE	50.71	DE	0.00	AT	21.96
SL	75	AT	0	DE	41.89	AT	0.00	LU	21.38
DE	70	IE	0	FR	40.87	IE	0.00	UK	19.88
DK	60	IT	0	UK	40.63	IT	0.00	IE	16.90
BE	58	PL	0	CZ	38.22	PL	0.00	DE	13.96
FI	58	CZ	0	BE	27.22	CZ	0.00	CZ	12.74
UK	56	SK	0	SK	25.99	SK	0.00	SK	8.66

Source: Calculs propres

Selon les trois indicateurs, les résultats varient sensiblement d'un pays à l'autre. Certains pays sont dans le haut du classement au niveau des trois indicateurs, témoignant d'une politique généreuse à l'égard des deux parents qui peut laisser penser que les dispositifs sont mis en place pour davantage inciter les pères à s'impliquer dans la sphère familiale dans la mesure où le taux de remplacement du congé de paternité est intégral. C'est le cas de la Lituanie et de l'Estonie. La Norvège occupe également une place en tête mais il faut rappeler que ce pays ne dispose pas de système législatif propre en termes de congé de maternité et de congé de paternité mais qu'il s'agit d'un congé parental dont une fraction est non transférable entre parents.

A l'inverse, la Slovaquie, la République tchèque, l'Irlande, le Royaume-Uni et l'Allemagne occupent les dernières places dans le classement et ce quel que soit l'indicateur. Leur mauvaise position peut s'expliquer par une absence de congé de paternité (sauf au Royaume-Uni où il est de 14 jours mais très mal rémunéré), des conditions d'éligibilité pour le congé de maternité élevées (sauf pour le Royaume-Uni et l'Allemagne), un congé de maternité trop long (ou trop court dans le cas de l'Allemagne) et faiblement rémunéré.

La Belgique se situe dans une position intermédiaire au niveau de l'indicateur de congé de naissance, qui s'explique par son mauvais classement au niveau du congé de maternité (en raison de sa courte durée, de son faible taux de remplacement et des conditions d'éligibilité élevées) et son meilleur classement au niveau du congé de paternité.



14.2 Congés parentaux

14.2.1 Dispositifs

Le congé parental est, avec la promotion des services de garde des enfants, au centre des dispositifs préconisés par l'Union européenne pour permettre aux parents de "concilier" vies privée et professionnelle. La directive européenne¹⁰⁹ adoptée en 1996 oblige les pays européens à prévoir l'instauration d'un congé parental de minimum trois mois accessible à tous les travailleurs européens, hommes et femmes, qui adoptent ou donnent naissance à un enfant. La directive recommande que le congé soit flexible et qu'il soit ne soit pas transférable entre les parents. Si les dispositifs de congés parentaux diffèrent fort entre les pays, une constatation commune se dégage cependant: ces congés sont principalement pris par les femmes pour lesquelles la durée du congé est également plus longue.

La question qui se pose alors est d'estimer quels effets la prise d'un congé parental peut exercer sur les inégalités entre femmes et hommes sur les marchés du travail: paradoxalement, on résout le problème de l'articulation entre parenté et travail en renvoyant, pour une période limitée, les mères à leurs foyers. Cet éloignement du marché du travail risque de les pénaliser ensuite dans l'avancement de leurs carrières, du fait d'une moindre expérience professionnelle, d'une perte éventuelle de capacités et surtout d'une stigmatisation de leur rôle de mères auprès de leurs employeurs.

Si la littérature s'accorde sur le fait qu'un biais de genre est inhérent au congé parental, qu'il renforce les modèles de rôles traditionnels des mères et des pères, et qu'il risque d'avoir un impact négatif sur la participation et les perspectives de carrière des mères, ce biais dépend fortement des modalités auxquelles sont assortis les congés. Certaines modalités sont de nature à attirer ou à décourager les pères: la durée du congé, sa rémunération, la protection de l'emploi et la garantie des droits de pension et d'ancienneté, la transférabilité du congé entre parents, les quotas pour les pères, le fractionnement et l'âge limite de l'enfant auquel le droit au congé parental expire, sont des éléments qui peuvent renforcer le biais de genre et au regard desquels nous analysons les différents dispositifs dans tous les pays européens (à l'exception de la Bulgarie, Chypre, la Lituanie, Malte et la Roumanie) et pour la Norvège.

En ce sens, différentes caractéristiques des congés sont à étudier :

- la durée du congé: elle doit être courte pour ne pas entraîner une dépréciation des capacités de travail ; toute prolongation de la durée aurait pour effet d'entraîner une hausse de l'écart salarial de genre;
- la compensation financière: elle doit être proportionnelle au salaire et doit être suffisamment élevée pour inciter les pères à prendre le congé, pour inciter les mères et les pères provenant de catégories sociales différentes à utiliser leur droit au congé parental et pour maintenir le niveau de vie des familles;
- le droit au congé: il doit être individuel, il ne doit pas pouvoir être transféré entre les parents afin d'encourager les pères à prendre leur congé de telle sorte à réduire le biais qui existe actuellement en défaveur des mères. L'instauration de quotas pourrait être étudiée dans ce sens;

¹⁰⁹ Directive 96/34/CE du Conseil du 3 juin 1996, entrée en vigueur en 1998.



- les droits liés au contrat de travail: ils doivent être maintenus afin d'assurer la protection du travailleur et son retour à l'emploi dans les mêmes conditions après son congé parental;
- le congé doit être flexible et doit permettre divers aménagements du temps de travail.

Nous analysons donc ces différentes caractéristiques des congés parentaux pour tous les pays européens (à l'exception de la Bulgarie, Chypre, la Lituanie, Malte et la Roumanie) et pour la Norvège¹¹⁰.

La période de qualification: L'accès au congé peut être soumis à une période d'emploi ou de versement de cotisations sociales préalables. Cette période est souvent de un an chez le même employeur, comme c'est le cas en Belgique, en Grèce, en Irlande, au Luxembourg, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni. Elle est de 2 ans en France et de 6 mois en Hongrie, en Lituanie, en Norvège, en Pologne, au Portugal et en Suède. Au Danemark, les parents peuvent bénéficier d'un congé à la condition qu'ils aient au préalable travaillé un certain nombre d'heures. Dans les autres pays, il n'y a pas de période d'activité professionnelle ouvrant le droit au congé parental rémunéré.

La durée: La longueur du congé diffère sensiblement d'un pays à un autre, allant de 3 mois (soit la période minimale requise selon la directive européenne) en Belgique, au Portugal, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni, jusqu'aux 3 ans de l'enfant comme en Autriche, en Allemagne, en Espagne, en Estonie, en France, en Lituanie.

La flexibilité: La flexibilité du congé parental est analysée sur base de l'âge limite de l'enfant jusqu'auquel le congé peut être pris, la possibilité de fractionner le congé et de prendre le congé à temps partiel puisque les dispositifs de congés parentaux permettent de plus en plus d'aménager et de réduire son temps de travail.

En Espagne, en Estonie, en Finlande, en France, en Lituanie et en République tchèque, le dispositif de congé parental cible davantage les parents de jeunes enfants puisque l'âge limite est de 3 ans et, en général, le congé doit être pris immédiatement après la naissance de l'enfant. En Hongrie, l'âge limite est de 2 ans. A contrario, en Allemagne, au Danemark, en Irlande, en Italie, en Lettonie et aux Pays-Bas, le congé peut être pris jusqu'aux 8 ans de l'enfant (9 ans dans le cas du Danemark).

La majorité des pays offre la possibilité de fractionner le congé, soit de diviser le congé en périodes qui peuvent être étalées sur le temps, mais à des degrés différents. En Belgique, le congé à temps plein peut être fractionné par période de 1 mois, celui à temps partiel par période de 2 mois ou de multiple de 2 et celui à 1/5^{ème} temps par période de 5 mois ou de multiple de 5. En France, le congé peut être pris en période d'au moins un an alors qu'en Suède, au Royaume-Uni et en Irlande, le congé peut-être pris par jour (avec l'accord de l'employeur dans les deux derniers pays). En Allemagne, si le congé est pris sur une période plus courte (sur une période de un an plutôt que deux ou trois par exemple), alors le paiement est plus élevé, ce qui incite les parents à prendre un congé plus court mais mieux rémunéré.

Dans la majorité des pays, le congé peut être pris à temps partiel, ce qui permet d'éviter une rupture complète de la personne en congé avec le marché du travail. Le congé à temps partiel est possible avec une augmentation de la durée du congé proportionnelle sauf en France et en Allemagne où la possibilité de travailler à temps partiel est limitée par le fait que le congé ne

¹¹⁰ Voir Annexe 18.



peut être pris que jusqu'aux 3 ans de l'enfant. La flexibilité de l'option temps partiel varie d'un pays à un autre. Au Luxembourg, le congé ne peut-être pris qu'à mi-temps. En Belgique, en Suède, en Irlande, au Royaume-Uni et au Danemark, le dispositif est flexible au niveau des heures de travail et des arrangements de congé, permettant un congé à temps partiel ou un congé proportionnel à la réduction d'heures de travail (pour lequel il faut parfois l'accord de l'employeur). Au Danemark, le système mis en place initialement prévoyait un congé à temps partiel uniquement et ce dans le but de maintenir le lien des parents avec le marché du travail mais depuis 1997, le congé peut être pris à temps plein si l'employeur l'autorise (Bruning et Plantenga, 1999).

La transférabilité: Le congé peut être associé à un droit individuel ou à un droit familial, ce qui joue un rôle crucial dans la prise des congés par les pères. Lorsque le droit au congé est individuel, comme c'est le cas au Benelux, dans les pays anglophones et méditerranéens ainsi qu'en République tchèque, chaque parent a droit à un congé individuel qui ne peut être transféré au partenaire. Si un des deux parents ne prend pas le congé, celui-ci ne peut être pris par l'autre.

Inversement, si le droit au congé est familial, le congé peut être plus ou moins partagé entre les deux parents selon le pays. En France, le parent qui utilise la prestation d'accueil du jeune enfant est aussi le parent qui assume ce droit pour la famille entière. En Allemagne, le congé peut être pris en alternance par les deux parents. En Italie, le système consiste en une combinaison du congé sous forme de droit individuel et familial dans la mesure où chaque parent a droit à un congé de 6 mois, avec un maximum de 10 mois par famille mais si le père prend au moins 3 mois alors il a droit à un mois de congé supplémentaire (cependant, l'indemnisation du congé est limitée à 6 mois et ce droit est familial). En Suède, le système est le même dans le sens où le congé est de 480 jours partageables entre les parents mais 60 jours sont réservés à chacun d'entre eux. Au Danemark, le congé parental était de 10 semaines en 1984 et de 12 semaines en 1999 avec 2 semaines exclusivement réservées au père mais ce quota a été supprimé en 2002 et le congé parental a été étendu à 32 semaines, complètement transférables entre les parents (Pylkkänen et Smith, 2003). En Finlande, la ministre de l'emploi a proposé en 2008 de rendre le congé parental non transférable afin d'encourager les pères à prendre le congé et de répartir le coût de la parentalité entre les employeurs de manière plus équilibrée. Ceci serait dans l'intérêt des femmes notamment car les employeurs n'auraient plus de raison particulière de ne pas engager de jeunes femmes (Jokivuori, 2008).

Le niveau de protection d'emploi: La directive européenne de 1996 portant sur le congé parental prévoit que l'emploi soit garanti, c'est-à-dire qu'un retour au même emploi ou à un emploi équivalent soit garanti. Si la plupart des pays membres offrent ce droit, d'autres n'appliquent pas la même politique en la matière. Par exemple, en Espagne, la protection d'emploi ne couvre que la première année du congé parental. Aux Pays-Bas, elle n'est prévue que pour certaines conventions collectives.

Il en est de même pour les droits liés à la pension et l'ancienneté. En France et en Autriche, ces droits sont garantis pour la moitié du congé. En Espagne, ils ne le sont que pour 1/3 du congé alors qu'en Grèce, en Irlande, au Royaume-Uni et aux Pays-Bas, ils ne sont pas prévus légalement mais ils sont laissés à la discrétion de l'employeur.

Si la majorité des pays offre un congé parental garantissant, en théorie, un retour à l'emploi, le retour à l'emploi après un congé peut être différent en réalité. En Norvège, par exemple, de plus en plus de femmes portent plainte car elles ont perdu leur poste à leur retour de congé (Math et Meilland, 2004).



La rémunération: Le paiement du congé varie fortement selon le pays. En Espagne, en Grèce, en Irlande, aux Pays-Bas, au Portugal et au Royaume-Uni, le congé ne donne pas lieu à une compensation salariale.

Dans la plupart des autres pays, les parents ont droit à un montant forfaitaire pendant le congé (Autriche, Belgique, Danemark, France, Luxembourg, Pologne, République tchèque et Slovaquie) qui est inférieur à la moitié du revenu moyen national des femmes (à l'exception du Danemark, du Luxembourg et de la République tchèque).

Les congés parentaux sont plus limités que les congés de maternité et de paternité en terme de compensation salariale puisqu'ils sont souvent rémunérés à un taux inférieur.

Dans les autres pays, la rémunération du congé est fonction du salaire. Elle est la plus faible en Italie où elle est à peine de 30%. Elle est comprise entre 60 et 70% en Allemagne, en Finlande, en Hongrie et en Lettonie. Elle est supérieure et équivaut entre 80 et 90% du salaire en Norvège, en Suède et en Lituanie tandis que la compensation salariale est intégrale en Estonie et en Slovénie.

14.2.2 Indicateurs relatifs aux congés parentaux

14.2.2.1 Méthodologie

Nous avons repris la méthodologie utilisée par De Henau, Meulders et O'Dorchai (2007) et construit trois indicateurs: un indicateur "attractivité du congé parental", un indicateur "non-discrimination du congé parental" et finalement un indicateur final qui est une combinaison des deux indicateurs précédents.

La procédure utilisée pour la construction des indicateurs est la même que celle utilisée pour le calcul d'indicateur de congés de maternité et de paternité: la collecte et quantification des informations législatives durant la première phase; l'harmonisation des données dans la seconde phase et finalement l'application de la méthode de la normalisation linéaire (appelée "Linear Scaling Technique") durant la dernière étape (voir plus haut pour plus de détails).

La construction de l'indicateur relatif à l'**attractivité du congé parental** est effectuée sur base de trois critères standardisés:

- le premier critère est une moyenne de trois critères qui reflètent la **protection** du système: la période de protection d'emploi en proportion de la durée totale du congé, la période de protection des droits liés à l'emploi (ancienneté et pension) en proportion de la durée totale du congé, et la durée du congé rémunéré en proportion de la durée totale du congé;
- le deuxième critère est une moyenne de deux critères tenant compte de la **flexibilité** du système: la possibilité de prendre le congé à temps partiel et le fractionner ainsi que l'âge limite de l'enfant jusqu'auquel le congé peut être pris;
- le troisième critère est la **rémunération** du congé en proportion du salaire moyen féminin national.

$$Attractivité = \frac{1}{3} \underbrace{\left(\frac{ProtectionEmployi + DroitsEmployi + DuréeRémunération}{3} \right)}_{\text{Protection}} + \frac{1}{3} \underbrace{\left(\frac{TempsPartiel + AgeEnfant}{2} \right)}_{\text{Flexibilité}} + \frac{1}{3} \underbrace{Re mplacement}_{\text{Rémunération}}$$



Plus la valeur de l'indicateur est élevée, plus le système des congés parentaux est conçu de manière attractive et incite les parents à le prendre.

La construction de l'indicateur relatif au caractère **non-discriminant du congé parental** (qui mesure, en d'autres mots, l'incitation à prendre le congé parental pour le père) est effectuée sur base de deux critères standardisés:

- la **transférabilité** en proportion de la durée totale du congé;
- le **ratio des revenus moyens du ménage** si le père prends le congé à la place de la mère pendant les 3 premiers mois.

$$Non - Discrimination = \underbrace{\frac{1}{2} Transférabilité}_{\text{Transférabilité}} + \underbrace{\frac{1}{2} \left(\frac{Salaire_{moyenMère} + Rémunération_{CongéPère}}{Salaires_{moyenPère} + Rémunération_{CongéMère}} \right)}_{\text{Ratio des revenus moyens du ménage}}$$

Plus la valeur de l'indicateur est élevée, moins le système des congés parentaux est biaisé d'un point de vue de genre et plus le dispositif est conçu de telle manière à promouvoir le partage du congé parental entre le père et la mère.

Finalement, un troisième indicateur est construit sur base de l'indicateur d'attractivité et de non-discrimination du congé parental afin d'obtenir un indicateur synthétique final caractérisant le système des congés parentaux dans chaque pays et afin de pouvoir comparer les pays.

14.2.2.2 Résultats

Les résultats obtenus pour les différents indicateurs sont repris dans le tableau suivant:



Tableau 31: Classement des pays selon les indicateurs "attractivité du congé parental", "non-discrimination du congé parental" et "indicateur final du congé parental"

ATTRACTIVITE						NON-DISCRIMINATION						INDICATEUR FINAL			
Pays Protection		Pays Flexibilité		Pays Rémunération		Pays Indicateur final attractivité		Pays Transférabilité		Pays Ratio revenus		Pays Indicateur final non-discrimination		Pays Indicateur final	
BE	100.00	DK	100.00	EE	100.00	SE	90.14	BE	100.00	EE	100.00	PT	86.08	IT	74.59
DK	100.00	SE	90.41	SL	100.00	SL	90.01	EL	100.00	SL	100.00	IT	83.03	SE	73.44
FI	100.00	NL	88.15	NO	80.00	DK	87.40	IE	100.00	HU	88.71	BE	69.24	SL	70.01
HU	100.00	DE	83.62	SE	80.00	LV	80.01	IT	100.00	SE	88.18	IE	68.56	BE	68.29
LV	100.00	IE	83.62	HU	70.00	NO	78.69	LU	100.00	NO	87.92	LU	67.23	NO	68.27
LU	100.00	IT	83.62	LV	70.00	EE	77.68	NL	100.00	LV	84.78	EL	63.59	LU	67.16
NO	100.00	BE	72.05	DE	67.00	DE	76.75	PT	100.00	DE	82.47	NO	57.85	PT	65.44
CZ	100.00	LV	70.03	FI	66.00	FI	73.45	UK	100.00	FI	79.72	SE	56.75	EE	63.84
SK	100.00	SL	70.03	CZ	63.15	CZ	71.26	AT	33.33	PT	72.17	EE	50.00	DE	61.77
SL	100.00	PT	64.98	DK	62.21	BE	67.34	NO	27.78	IT	66.07	NL	50.00	LV	61.20
SE	100.00	UK	64.91	LU	52.70	LU	67.10	SE	25.32	PL	59.90	UK	50.00	DK	56.71
PL	88.89	AT	62.89	SK	45.39	IT	66.16	DE	11.11	SK	56.55	SL	50.00	FI	56.65
IT	84.85	FR	56.87	IT	30.00	SK	62.98	DK	0.00	DK	52.02	DE	46.79	IE	53.77
AT	83.33	NO	56.06	BE	29.98	HU	56.67	ES	0.00	BE	38.49	HU	44.35	HU	50.51
DE	79.63	ES	54.70	PL	24.05	AT	56.42	EE	0.00	IE	37.11	LV	42.39	SK	45.63
EE	78.33	EE	54.70	AT	23.04	PL	51.47	FI	0.00	FR	35.05	FI	39.86	CZ	42.55
PT	69.41	FI	54.34	FR	9.18	PT	44.80	FR	0.00	LU	34.46	PL	29.95	UK	41.37
FR	55.67	CZ	50.62	ES	0.00	FR	40.57	HU	0.00	CZ	27.67	SK	28.28	PL	40.71
EL	33.33	LU	48.60	EL	0.00	IE	38.98	LV	0.00	EL	27.18	DK	26.01	AT	40.49
IE	33.33	SK	43.56	IE	0.00	UK	32.75	PL	0.00	ES	26.14	AT	24.56	NL	39.69
UK	33.33	PL	41.46	NL	0.00	NL	29.38	CZ	0.00	AT	15.79	FR	17.52	EL	39.14
ES	22.00	EL	10.71	PT	0.00	ES	25.57	SK	0.00	NL	0.00	CZ	13.83	FR	29.05
NL	0.00	HU	0.00	UK	0.00	EL	14.68	SL	0.00	UK	0.00	ES	13.07	ES	19.32

Source: Calculs propres



L'analyse des sous-indicateurs utilisés pour construire l'indicateur relatif à l'attractivité du système montre (Tableau 31):

- qu'en ce qui concerne la **protection** (1^{ère} colonne) du système, les pays les mieux classés sont la Belgique, le Danemark, la Finlande, la Hongrie, la Lettonie, le Luxembourg, la Norvège, la République tchèque, la Slovaquie, la Slovénie et la Suède puisque ces pays obtiennent un score maximal de 100, qui s'explique par un congé protégé (retour à l'emploi garanti, congé comptabilisé pour la pension, etc.) et rémunéré sur toute sa durée.
qu'a contrario, les pays obtenant les scores les plus faibles sont la Grèce, l'Irlande, le Royaume-Uni, l'Espagne et les Pays-Bas car dans ces pays le congé n'est pas payé, il n'est pas assimilé à une période de cotisations pour la pension (sauf en Espagne pour la 1^{ère} année, soit pour le tiers du congé) et le retour à l'emploi n'est garanti que pour la 1^{ère} année en Espagne et n'est pas du tout garanti aux Pays-Bas.
- qu'au niveau de la **flexibilité** (2^{ème} colonne), le Danemark fait figure d'exemple puisque le congé peut être pris jusqu'au 9^{ème} anniversaire de l'enfant et qu'il peut être pris à temps partiel et être fractionné en semaines. Le dispositif est relativement flexible également en Suède, aux Pays-Bas, en Allemagne, en Irlande et en Italie alors qu'à l'inverse, le dispositif est beaucoup moins souple en Slovaquie, en Pologne, en Grèce et en Hongrie. La Belgique se situe quant à elle dans le peloton supérieur du classement, soit en 7^{ème} position.
- que la **rémunération** (3^{ème} colonne) du congé est le plus élevée en Estonie et en Slovénie où elle est égale à 100% du salaire antérieur, suivi de la Norvège, de la Suède, de la Hongrie et de la Lettonie où le taux de remplacement est compris entre 70 et 80% du salaire antérieur. En revanche, aucune indemnisation n'est prévue par le dispositif en Espagne, en Grèce, en Irlande, aux Pays-Bas, au Portugal et au Royaume-Uni, ce qui explique leur très mauvais classement.
- qu'au niveau de la **transférabilité** (5^{ème} colonne), les pays les mieux classés sont la Belgique, la Grèce, l'Irlande, l'Italie, le Luxembourg, les Pays-Bas, le Portugal et le Royaume-Uni car dans ces pays le congé est individuel et ne peut être transféré entre les parents tandis que le Danemark, l'Espagne, l'Estonie, la Finlande, la France, la Hongrie, la Lettonie, la Pologne, la République tchèque, la Slovaquie et la Slovénie obtiennent un score nul, les classant au bas de l'échelle.
- qu'en terme de **ratio de revenus** (6^{ème} colonne), les ménages habitant en Estonie et en Slovénie ne voient pas leurs revenus diminuer si le père prend le congé pendant les 3 premiers mois (dans ces pays, le congé parental est rémunéré à hauteur de 100% du salaire) et les habitants de la Hongrie, la Suède et la Norvège ont une perte relativement faible de leurs revenus en comparaison avec les autres pays. En effet, à l'opposé, on retrouve la République tchèque, la Grèce, l'Espagne, l'Autriche, les Pays-Bas et le Royaume-Uni, où le dispositif incite davantage les mères à le prendre dans la mesure où la perte financière est moindre par rapport à la situation où le père utiliserait son droit au congé.

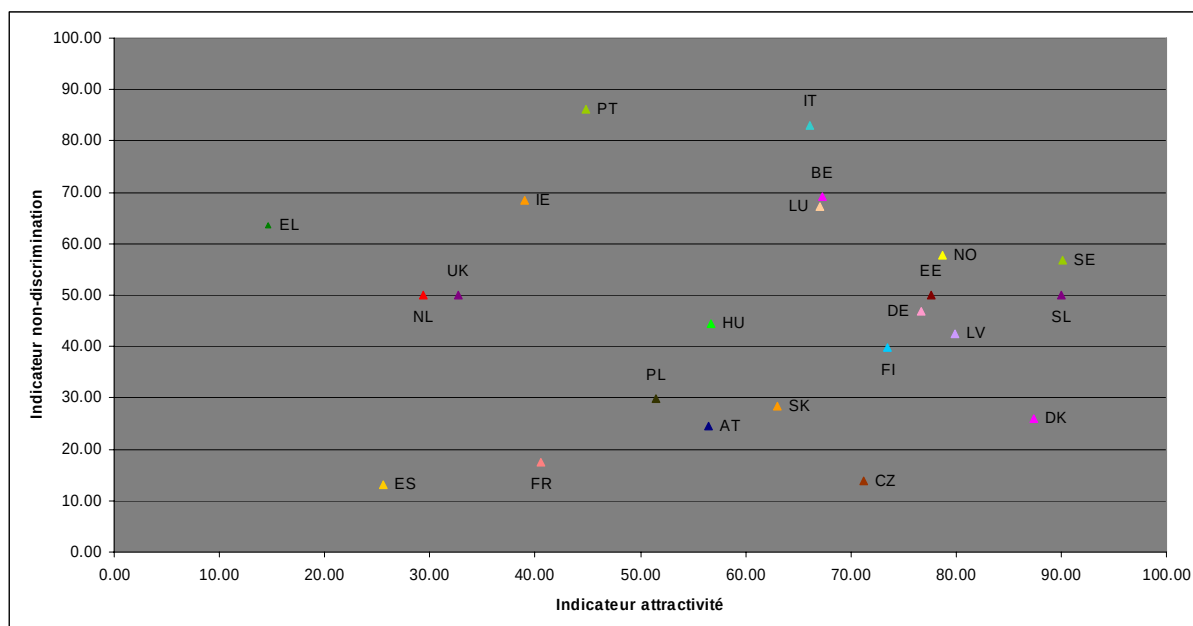
Selon les deux indicateurs (construits sur base des sous-indicateurs analysés précédemment) relatifs à l'attractivité et la non-discrimination du congé parental (Tableau 31: colonnes 4 et 7), les résultats varient sensiblement d'un pays à l'autre, ce qui montre que si les dispositifs de



congés parentaux peuvent être attrayants, ils ne sont pas toujours conçus de telle manière à être utilisé par les deux parents (car les pays bien classés sur l'indicateur "attractivité du congé parental" ne sont pas forcément bien classés sur l'indicateur "non-discrimination du congé parental").

Pour une série de pays, on remarque même une relation inverse: s'ils figurent dans le haut du classement pour un indicateur, ils sont dans le bas du classement pour l'autre indicateur et inversement (voir graphique ci-dessous).

Graphique 14: Classement des pays selon l'indicateur d'attractivité et de non-discrimination du congé parental



Source: Calculs propres

Les pays les mieux classés au niveau de l'**indicateur d'attractivité** sont la Suède, la Slovaquie, le Danemark, la Lettonie, la Norvège, l'Estonie, l'Allemagne, la Finlande et la République tchèque en raison du revenu de remplacement (souvent proportionnel au salaire et élevé), de la flexibilité prévue par le système, des garanties en termes de retour à l'emploi et de pension, etc. A contrario, l'Irlande, le Royaume-Uni, les Pays-Bas, l'Espagne et la Grèce obtiennent les scores les plus faibles en raison d'une faible rémunération du congé parental, de moindres garanties liées à la prise de congé, etc. La Belgique se situe, quant à elle, dans une position intermédiaire car son score est de 67.34, ce qui signifie qu'au regard des caractéristiques du dispositif du congé parental, elle se situe parmi la moitié des pays qui se classent le mieux.

Au niveau de l'**indicateur de non-discrimination**, il est le plus élevé au Portugal, en Italie, en Belgique, en Irlande et au Luxembourg et a contrario, le plus faible France, en République tchèque et en Espagne. En d'autres mots, dans le premier groupe de pays, le dispositif de congé parental est conçu de manière à favoriser l'égalité entre les mères et les pères et à encourager l'investissement des pères dans la sphère familiale par une utilisation de congé parental alors que dans le second groupe, le système s'adresse davantage aux mères et ne prévoit pas de quota pour les pères ou une rémunération suffisamment élevée pour que ces derniers le prennent.

La Belgique occupe la 3^{ème} place du classement avec un score s'élevant à 69.24.



L'agrégation de ces deux indicateurs, donnée par l'**indicateur final** de congé parental (Tableau 31 - dernière colonne), classe l'Italie, la Suède, la Slovénie, la Belgique et la Norvège parmi les 5 premiers pays dans le haut du classement. Leur position s'explique principalement par le fait que le congé peut être pris pour moitié par la mère et pour l'autre moitié par le père et que ce droit au congé est non-transférable (sauf en Slovénie). A l'opposé, on trouve le Royaume-Uni, la Pologne, l'Autriche, les Pays-Bas, la Grèce, la France est l'Espagne.

14.2.3 Utilisation des congés parentaux et partage entre le père et la mère

Si les dispositifs de congés parentaux existent dans la majorité des pays, ils ne sont pas connus de tous et plus particulièrement des pères. En effet, en Europe (EU-15), un père sur quatre n'a pas connaissance de l'existence de ce dispositif (Enquête Eurobaromètre menée en 2003). Ce constat dépend d'un pays à un autre: par exemple, en Suède, au Luxembourg et au Danemark, plus de 9 hommes sur 10 connaissent leur droit au congé parental alors qu'ils sont un sur deux en Irlande, au Portugal et en Grèce.

Quand on demande aux hommes quelles sont les principales raisons pour ne pas prendre un congé parental, 31% d'entre eux répondent que cela n'existe pas (avec les pourcentages les plus élevés de 50% en Belgique, en France, aux Pays-Bas et en Suède), 18% qu'ils ne peuvent se le permettre, 13.5% que c'est pour les femmes (plus particulièrement en Autriche (37%) et en Allemagne (25%)).

Afin d'encourager les pères à prendre le congé parental, 38% d'entre eux pensent qu'il faudrait une plus grande compensation financière pendant le congé et 27% pensent qu'il faudrait fournir une meilleure information quant au dispositif.

Dans tous les pays, un grand nombre de mères éligibles utilisent leur droit au congé parental (Plantenga et Remery, 2005; De Henau et al., 2007b) alors que les pères représentent une faible minorité parmi les utilisateurs.

La proportion de pères éligibles prenant un congé parental est très faible en Allemagne, en France et en Autriche car les normes traditionnelles sont encore fort présentes, le dispositif est peu flexible (l'âge limite de l'enfant pendant lequel le congé doit être pris est de 3 ans) et le système de prestation encourage d'autant plus les mères à se retirer complètement du marché du travail qu'il existe trop peu de systèmes d'accueils pour les enfants en bas âge (Math et Meilland, 2004).

Cependant, en Allemagne, à la suite de la réforme du congé parental en 2007 (introduction de 2 mois pour les pères et augmentation de l'indemnisation), la part des pères en congé parental a triplé et est passée de 3.3% en 2006 à 10.5% en 2007 et 60% d'entre eux ont pris 2 mois de congé et 18% ont utilisé leur droit à 12 mois de congé (Moss et Korintus, 2008).

En Autriche, le pourcentage d'hommes utilisant le congé parental était faible en 1990 (entre 0.6 et 2%) mais il a légèrement augmenté à la suite de la réforme en 2002 pour être de 3.47% en 2006 et de 3.8% en 2007 (Moss et Wall, 2007; Rille-Pfeiffer, 2008).

En France, seulement 2% des bénéficiaires de l'APE sont des hommes (Stancanelli, 2003; Boyer, 2004).

Dans les pays du sud de l'Europe, peu de pères utilisent leur droit au congé parental, voir aucun comme en Grèce. Au Portugal, l'utilisation du congé par les pères est faible car le congé n'est pas assorti d'une rémunération à l'exception des 15 "daddy's days". Il en est de même en Italie malgré l'individualisation du droit au congé et l'indemnisation prévue par le dispositif (mais elle est de 30%). En Espagne, les hommes ne représentent que 4.5% des



bénéficiaires du congé parental et 36% d'entre eux prennent moins de 3 mois de congé (qui n'est pas rémunéré).

Le constat est relativement similaire au niveau des nouveaux pays membres de l'Union européenne. En République tchèque, seuls 0.99% des utilisateurs du congé parental étaient des hommes en 2003 et ce pourcentage augmente très légèrement chaque année puisqu'il est passé à 1.17% en 2004, 1.39% en 2005 et 1.4% en 2006 (Eurofound, 2006; Moss et Wall, 2007; Sedláček, 2008).

En Hongrie, en 2002, 98% des personnes ayant bénéficié d'un congé parental en 2002 étaient des femmes (Math et Meilland, 2004) et ce chiffre est passé à 96% (Frey, 2008).

En Slovénie, 2.2% des pères ont pris un congé parental en 2003 contre 0.6% en 1999 (Moss et Wall, 2007; Stropnik, 2008) et ils représentent 1% des bénéficiaires (Stropnik, 2008) alors que le taux de remplacement est de 100% du salaire.

En Estonie, moins de 2% des bénéficiaires du congé parental sont des hommes (Karu et Roosaar, 2007) mais cela peut s'expliquer par le dispositif du congé parental qui prévoyait que le père ne pouvait prendre le congé que 6 mois après la naissance de l'enfant. Depuis 2007, les pères sont éligibles dès le 70^{ème} jour de l'enfant.

En Lituanie, en 2000, 1.2% des bénéficiaires étaient des hommes (Lithuanian Department of Statistics, 2001). En Lettonie, il n'existe pas encore de statistiques sur la prise de congés par les pères (Trapenciere, 2005).

En Pologne, 50% des femmes prennent un congé contre 2.5% d'hommes et chez les femmes, 80% prennent le congé à tps plein et 93% le prennent en une fois (Kotowska et Baranowska, 2006; Matysiak, 2007).

Dans les pays nordiques, les recours aux congés par les pères sont plus élevés que dans les pays précédents mais il existe encore de fortes disparités quand à la longueur du congé entre les sexes.

En Suède, en 2002, 42% des personnes ayant pris un congé parental étaient des hommes (soit 75% des pères ont pris un congé), ce qui peut s'expliquer par l'introduction du quota de congé pour les pères et la souplesse du dispositif (Palme et al., 2003). Au niveau de la durée, les pères prennent en moyenne 28 jours de congé (contre 109 chez les mères), ce qui représente 19% du nombre total de jours de congé parental contre 12% en 2000 et 7% en 1990 (Math et Meilland, 2004d; De Henau et al., 2007b; Moss et Wall, 2007).

En Norvège, la part des hommes prenant un congé parental est passé de 4 à 89% à la suite de l'instauration du quota de un mois de congé pour les pères (Moss et Korintus, 2008) et 13.5% des pères l'utilisaient au-delà de ces 4 semaines (Math et Meilland, 2004). Le quota des pères ne représente cependant que 7.7% de la durée totale du congé.

En Finlande, 70% des pères prennent un congé parental mais ce pourcentage est à relativiser car seulement 4.3% des jours de congés sont pris par les hommes (Plantenga et Remery, 2007). Dans ce pays, l'instauration d'un bonus de jours de congé supplémentaires pour les pères qui prennent les 2 dernières semaines du congé parental a eu pour effet de tripler le nombre d'utilisateurs masculins: ils sont passés de 1.700 en 2002 à 5.700 en 2005. Dans le même temps, la durée du congé a néanmoins diminué: de 64 jours en 2002 à 37 en 2003 et 29 en 2005 (Moss et Wall, 2007; Salmi et al., 2008).

Au Danemark, 24% des pères ont utilisé leur congé parental en 2005 (Moss et Wall, 2007; Rostgaard, 2008). Cependant, en 2004, ils ne prenaient un congé que pendant 5.7 semaines, soit 1/5 du congé, alors que les femmes partent en congé pendant 22.6 semaines. En 2005, les hommes prenaient leur congé pendant 8 semaines.



Les taux d'utilisation des congés sont, en moyenne, plus faibles aux Pays-Bas, en Irlande et au Royaume-Uni en comparaison aux pays nordiques, ceci pouvant s'expliquer par le fait que le dispositif de congé ne prévoit pas de compensation forfaitaire, ni de protection d'emploi qui sont laissés à la discrétion de l'employeur.

Aux Pays-Bas, en 2005, 44% des mères ont pris un congé parental contre 19% de pères (Moss et Wall, 2007).

Au Royaume-Uni, le congé parental n'est pas largement répandu et quand il est utilisé, il l'est pour des périodes courtes. En 2005, 11% des mères ont pris un congé parental dont les 2/3 l'ont pris pour une semaine ou moins et 8% des pères ont pris un congé parental dont les 3/4 pour moins d'une semaine (Moss et Wall, 2007).

En Irlande, en 2001, seulement 6.47% de la population en emploi était éligible pour le congé parental et 20% d'entre eux ont bénéficié de ce dernier. Les femmes représentent 84% des utilisatrices du congé parental (De Henau et al., 2007b; Moss et Wall, 2007).

Au Luxembourg, les pères représentaient 19% des bénéficiaires en 2002 et la moitié prennent des congés à temps plein et l'autre à temps partiel alors que 63% des femmes le prennent à temps plein (De Henau et al., 2007b).

La préférence pour le congé à temps partiel est encore plus prononcée en Belgique où la loi prévoit une grande souplesse du système. En effet, en 2007, les hommes représentaient 20.22% des bénéficiaires (contre 9% en 2002 et 17% en 2005) dont 86.97% avaient réduit leur prestation de travail de 1/5^{ème} de temps, 5.21% à 1/2^{ème} de temps et 7.81% étaient en interruption complète contre respectivement 65.49%, 11.42% et 23.08% chez les mères (Math et Meilland, 2004d; Moss et Wall, 2007; Maron et al., 2008).

Il ressort donc que, si dans certains pays, les pères utilisent leur droit au congé parental, ils restent minoritaires et la durée du congé est systématiquement plus faible que celle prise par les mères.

In fine, les dispositifs de congés parentaux sont défavorables à l'égalité entre hommes et femmes sur le marché du travail (cf.supra) et également au sein du ménage car ils renforcent notamment l'assignation plus grande des mères aux activités parentales. Le partage des congés entre les pères et les mères est d'ailleurs un aspect important au regard de l'égalité entre les femmes et les hommes. Selon Math et Meilland (2004), "il est un révélateur des représentations et des divisions sexuées du travail dans les sociétés européennes".

Synthèse:

Sur base de l'analyse des dispositifs et de la construction des indicateurs de congé, il apparaît:
1) En ce qui concerne le congé de maternité, que l'Estonie, la Norvège¹¹¹ et la Pologne font figure d'exemple dans la mesure où le droit au congé n'est pas conditionnel à une période de travail préalable, la durée est entre 18 et 20 semaines (soit la durée idéale afin d'éviter une rupture avec le marché du travail) et le congé est rémunéré à hauteur de 100%.

A l'opposé, on retrouve la Hongrie, l'Irlande, le Royaume-Uni, la République tchèque et la Slovaquie où les mères doivent avoir travaillé 6 mois ou plus pour pouvoir prétendre au congé de maternité (sauf au Royaume-Uni), le congé de maternité y est long (ayant un impact négatif sur le marché du travail en termes d'emploi, de salaire et de carrière) et mal rémunéré. La Belgique se retrouve, quant à elle, dans le bas du classement dans la mesure où l'accès au congé est conditionné à 6 mois de travail, que le congé est relativement court et mal rémunéré.

¹¹¹ Dans le cas de la Norvège, il s'agit néanmoins d'un congé parental dont une fraction est réservée à la mère.



2) Au niveau du congé de paternité, la Lituanie et la Norvège¹¹² sont en tête du classement (suivi de près par l'Estonie, la Slovénie, l'Espagne et la France) car les pères ont droit à un congé de 30 jours intégralement indemnisés. En Belgique, le congé de paternité est de 10 jours mais il est rémunéré à hauteur de 87%. A contrario, aucun congé de paternité n'est prévu en Allemagne, en Autriche, en Irlande, en Italie, en Pologne, en République tchèque et en Slovaquie.

3) En ce qui concerne le congé parental, les pays se classent en quatre groupes :

- un **premier groupe** est composé par l'Italie, la Suède, la Slovénie, la Belgique, la Norvège, le Luxembourg et le Portugal, pays relativement bien classés au niveau de l'indicateur de non-discrimination dans la mesure où le dispositif prévoit un congé parental à prendre exclusivement par le père (sauf en Slovénie où ce droit est transférable) et la durée du congé est relativement plus courte pour ne pas pénaliser le retour à l'emploi, le congé est flexible et bien protégé en terme d'emploi et de droits de pension;

- un **second groupe** constitué par l'Estonie, l'Allemagne, la Lettonie, le Danemark et la Finlande pour lesquels l'indicateur d'attractivité est élevé, témoignant d'une flexibilité élevée (par exemple: l'âge limite va jusqu'à 8 ans et le congé peut être pris à hauteur de 8 à 50% des heures habituelles de travail) et d'un taux de remplacement compris entre 50 et 100% du salaire. Ces 5 pays présentent de moins bons résultats que les pays du premier groupe en raison de l'indicateur de non-discrimination car aucune fraction du congé n'est réservée aux pères (sauf en Allemagne où les pères ont droit à un congé de 2 mois);

- un **troisième groupe** comprenant la Hongrie, la Slovaquie, la République tchèque, où le congé est relativement long (allant de 1 à 2 ans, voir 3 en Slovaquie), moins flexible car il concerne des enfants âgés de 3 ans maximum, et est un droit familial. Au niveau de l'indemnisation, elle est plus faible en comparaison avec le groupe précédent et est comprise entre 40 et 70%;

- un **quatrième groupe** dans lequel on retrouve le Royaume-Uni, la Pologne, l'Autriche, les Pays-Bas, la Grèce, la France et l'Espagne, caractérisés par un indicateur d'attractivité inférieur à celui des groupes précédents (et plus particulièrement pour les 4 derniers pays) car l'indemnisation du congé est nulle (sauf en Pologne, en Autriche et en France mais elle est faible et comprise entre 10 à 20% du salaire) et le dispositif ne prévoit qu'une protection partielle des droits liés à l'emploi. De plus, dans ces pays, le ménage subit une perte financière élevée dans le cas où le père utilise le congé et, en Pologne, en Espagne et en France, le congé est un droit familial et aucune part du congé n'est réservée au père.

15 Prestations familiales

L'objectif de ce rapport est d'analyser les politiques publiques pour promouvoir l'emploi des parents. Or, les prestations familiales ne constituent pas en tant que tel une politique de conciliation entre vies privée et professionnelle pour les familles bi-actives mais elles relèvent davantage d'un droit à l'enfant et d'une politique de soutien aux familles

En effet, dans la majorité des pays, les allocations familiales sont un droit universel accordé à toute famille ayant un enfant en-dessous d'un certain âge. En d'autres mots, tout enfant a droit à des allocations familiales et ce quel que soit le statut d'emploi des parents (MISSOC, 2003). Le caractère universel de cette politique représente d'ailleurs un instrument important pour lutter contre la pauvreté infantile (Atkinson, 1999) car cette politique concerne toutes les familles sans devoir satisfaire certaines conditions d'éligibilité et, dans la mesure où elles sont versées sur base mensuelle, elles représentent une aide financière qui couvre une partie des

¹¹² Dans le cas de la Norvège, il s'agit néanmoins d'un congé parental dont une fraction est réservée au père.



dépenses quotidiennes pour les parents.

Pour une analyse approfondie des dispositifs d'aides financières versées aux parents sous la forme d'allocations familiales dans les différents pays européens, voir, par exemple, les travaux réalisés par De Henau, Meulders et O'Dorchai (2006; 2006a, 2007) qui ont construit un indicateur relatif aux allocations familiales afin de rendre compte de la générosité relative de chaque pays européens (EU-15) envers chaque type de famille (7 compositions familiales différentes ont été retenues) et des différences qui existent d'un pays à l'autre en raison de modulation des allocations financières en fonction de l'âge et du nombre des enfants, la présence d'un ou des deux parents, leurs revenus (3 situations financières ont été considérées), etc.

Voir également les travaux de Math (2003; 2004a; 2004b; Math et al., 2004) qui a aussi étudié les politiques d'aides aux familles, et plus particulièrement les prestations sociales, par la méthode des cas types en Europe.

Il apparaît cependant que, dans un objectif de soutien aux familles avec enfants, le système de prestations familiales semble plus favorables que les transferts monétaires fiscaux dans la mesure où elles sont versées sur base mensuelle (et évite le problème de périodicité annuelle et d'être basée sur l'année précédente comme dans le cas de la fiscalité), où ce système est plus transparent et bien moins complexe que les régimes fiscaux et finalement, il pose moins la question d'une juste redistribution des revenus (De Henau et al., 2007c).

Par ailleurs, le système de déductibilité fiscale peut être critiqué (Atkinson, 1999) dans la mesure où il est souvent dégressif: les déductions ont tendance à augmenter avec le niveau de revenu des familles de telle sorte que les ménages les plus riches sont aussi ceux qui bénéficient davantage d'aides fiscales.

16 Systèmes fiscaux

Tout comme les prestations familiales, les régimes fiscaux n'ont pas pour finalité particulière une meilleure conciliation entre vies professionnelle et privée et pour objectif d'inciter les mères à rester en emploi à la suite de la naissance de leur enfant.

Les régimes fiscaux sont de nature complexe et sont composés d'une série de volets dont ceux qui nous intéressent plus particulièrement sont le mode d'imposition, c'est-à-dire s'il y a individualisation ou mise en commun des revenus, ainsi que les déductions de charges liées aux gardes d'enfants, ces deux mesures étant celles qui concernent davantage la problématique abordée dans cette étude.

16.1 Mode d'imposition

L'imposition des familles bi-actives peut revêtir de plusieurs formes, à savoir qu'elle peut être séparée, commune ou encore fondée sur un quotient.

La différence entre ces formes réside dans la manière dont est calculé l'impôt: dans le cas d'une imposition séparée, il équivaut à la somme des taxes calculées sur les revenus de l'homme et de la femme pris séparément, tandis que dans les cas de l'imposition commune ou fondée sur un quotient, ils sont prélevés sur la somme des revenus pris ensemble.



Tableau 32 : Evolution des systèmes d'imposition du revenu des personnes physiques, 1970-2007

	Mode d'imposition			
	1970	1990	1999	2007
Allemagne	Commune	Commune	Commune	Commune (Séparée)
Autriche	Commune	Séparée	Séparée	Séparée
Belgique	Commune	Commune	Séparée	Séparée
Danemark	Commune	Séparée	Séparée	Séparée
Espagne	Commune	Optionnelle	Séparée (Commune)	Séparée (Commune)
Finlande	Commune	Séparée	Séparée	Séparée
France	Commune	Commune	Commune	Commune
Grèce	Séparée	Séparée	Séparée	Séparée
Irlande	Commune	Commune	Commune (Séparée)	Commune (Séparée)
Italie	Commune	Séparée	Séparée	Séparée
Luxembourg	Commune	Commune	Commune	Commune
Norvège	Optionnelle	Optionnelle	Optionnelle	Optionnelle
Pays-Bas	Commune	Séparée	Séparée	Séparée
Portugal	Variable	Commune	Commune	Commune
Royaume-Uni	Commune	Séparée	Séparée	Séparée
Suède	Commune	Séparée	Séparée	Séparée
Estonie	n.d	n.d	n.d	Optionnelle
Hongrie	n.d	n.d	Séparée	Séparée
Lettonie	n.d	n.d	n.d	Séparée
Lituanie	n.d	n.d	n.d	Séparée
Pologne	n.d	n.d	Optionnelle	Optionnelle
Rép. Tchèque	n.d	n.d	Séparée	Optionnelle
Slovaquie	n.d	n.d	n.d	Séparée
Slovénie	n.d	n.d	n.d	Séparée
n.d: Données non disponibles				

Source: OECD (2001c, 2008), Eurostat (2008)

Ces trente dernières années ont été marquées par le développement de l'imposition séparée obligatoire des couples dans la majorité des pays, et ce dans un objectif de privilégier l'égalité de traitements entre les individus et non plus entre les familles comme c'était le cas auparavant (Jaumotte, 2003b). Certains pays ont laissé le choix aux couples entre plusieurs modes d'imposition pendant la phase de transition et après.

En 1970, le système d'imposition individuelle était déjà appliqué en Grèce et par la suite, il s'est implanté dans les pays nordiques ainsi que dans plusieurs régions d'Europe.

Aujourd'hui, le système d'imposition commune est encore pratiqué, ou a intérêt à être choisi par les couples percevant des gains moyens, en Allemagne, en France, en Irlande, au Luxembourg et au Portugal (Dingeldey, 2001; OECD, 2001c).

Dans les autres pays européens, l'unité fiscale est l'individu à l'exception de la Norvège, de l'Estonie, de la République tchèque et de la Slovaquie où les couples ont le choix quant au mode d'imposition.

16.2 Déductibilité des frais de garde d'enfants

Les autorités publiques peuvent aider les familles à supporter le coût de la garde d'enfant via l'octroi de subsides aux dépenses de garde. Les modalités de subventions aux usagers diffèrent sensiblement d'un pays à l'autre et sont, en général, fonction du revenu du ménage et de la place de l'enfant. La plupart des gouvernements offrent également un support spécial pour les enfants jugés susceptibles de maltraitance ou de délaissement ou encore ceux qui vivent dans



des familles monoparentales et les familles à bas revenus.

Dans le cadre de cette analyse, nous nous limiterons à inclure la possibilité de déduire les frais de garde des enfants.

Tableau 33: Déductibilité des frais de garde d'enfants

Déductibilité des frais de garde	
AT	non ⁵
BE	oui ¹²
CZ	non ⁵
DE	part ²
DK	non ¹²
EL	oui ⁴
ES	non ⁵
FI	non ¹²
FR	oui ¹²
HU	non ⁵
IE	non ⁵
IT	non ²
LU	oui ²
NL	oui ¹²
PL	non ⁵
PT	oui ¹
SE	non ²
UK	oui ²

Sources:

- (1) Lorant et Farfan-Portet (2002)
- (2) LIS Policy Index
- (3) OECD Social expenditures
- (4) Immervol (2006)
- (5) CESifo - Childcare benefits schemes (2002)

Dans la plupart des pays, les pouvoirs publics ne prévoient pas pour les parents la possibilité de déduire les charges liées à la garde d'enfant comme c'est le cas en Autriche, en République tchèque, au Danemark, en Espagne, en Finlande, en Hongrie, en Irlande, en Italie, en Pologne et en Suède.

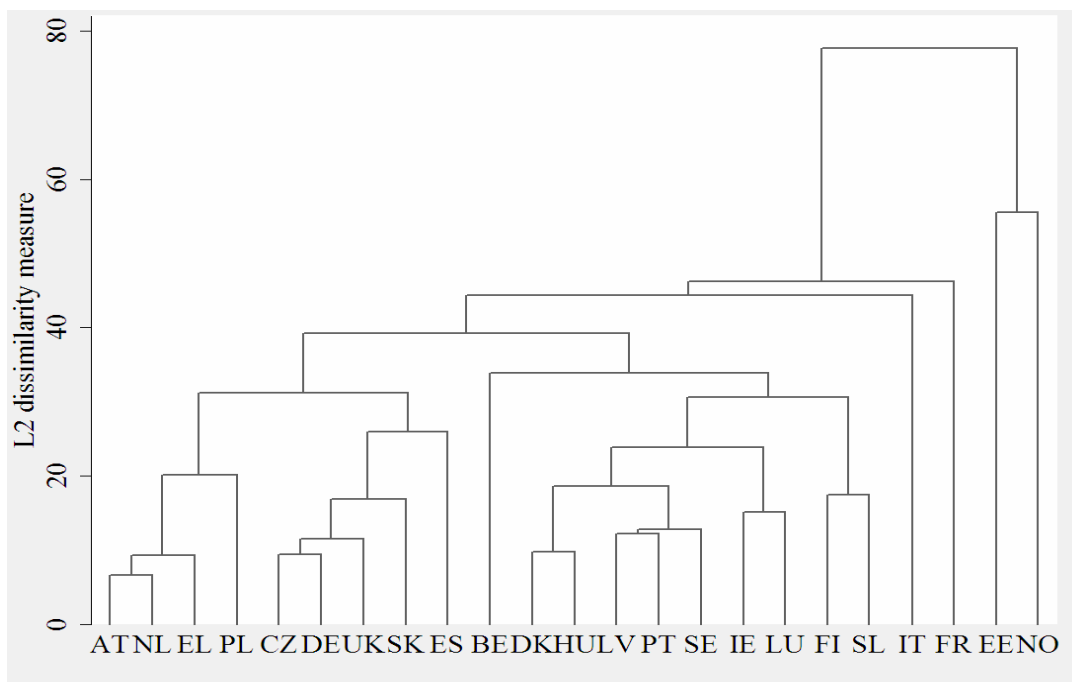
Les parents peuvent déclarer aux contributions les frais liés à la garde d'enfants en Allemagne, en Belgique, en Grèce, en France, au Luxembourg, aux Pays-Bas, au Portugal et au Royaume-Uni.

17 CONCLUSION DU TROISIEME CHAPITRE

Afin de regrouper les pays selon les résultats des critères relatifs aux politiques publiques de congés accordés aux parents, nous avons réalisé une analyse en cluster. Plus deux pays sont proches au niveau de l'arborescence et se rejoignent à un niveau faible de l'indice de dissimilarité, plus ces pays se ressemblent en termes de dispositifs de congés pour les parents (Graphique 15).



Graphique 15: Analyse en cluster des politiques de congés accordés aux parents



Source: Calculs propres

Quatre groupes de pays peuvent être distingués:

- le **premier groupe** est composé de l'Autriche, des Pays-Bas, de la Grèce et de la Pologne. Dans ces pays le congé de paternité n'existe pas ou il n'est que de 2 jours; le congé de maternité est d'une durée comprise entre 16 et 18 semaines et son taux de remplacement est de 100%; et le congé parental est très peu attractif en raison d'une indemnisation très faible, voir nulle, et d'une protection des droits liés à l'emploi faible;
- le **deuxième groupe** constitué de la République tchèque, de l'Allemagne, du Royaume-Uni, de la Slovaquie et de l'Espagne. Dans ces pays, il n'existe pas de congé de paternité (à l'exception du Royaume-Uni et de l'Espagne où il est de 2 semaines); le congé de maternité est soit très court et bien rémunéré, soit très long et mal rémunéré; et le congé parental est très long (3 ans sauf au Royaume-Uni) et mal rémunéré, voire pas du tout;
- le **troisième groupe** reprend la Belgique, le Danemark, la Hongrie, la Lettonie, le Portugal, la Suède, l'Irlande, le Luxembourg, la Finlande et la Slovénie. Dans ces pays, le congé de paternité est d'une durée de 10 à 18 jours (sauf en Hongrie, au Portugal où le congé est de 5 jours, au Luxembourg où le congé est de 2 jours et en Irlande où il n'y a pas de congé de paternité); le congé de maternité est rémunéré à hauteur de 60 à 80% (sauf en Lettonie, au Portugal, au Luxembourg et en Slovénie où le taux de remplacement est de 100%); et le congé parental est relativement court (sauf en Hongrie, en Lettonie, au Luxembourg et en Suède) et bien protégé (en termes de retour garanti à l'emploi, de comptabilisation du congé pour la pension, de durée du congé rémunérée);
- le **quatrième groupe** constitue un groupe moins homogène et reprend les pays restant: l'Italie, la France, l'Estonie et la Norvège. Dans ces pays, le congé de



paternité est long et rémunéré à 100% (sauf en Italie où il n'existe pas)¹¹³; le congé de maternité est d'environ 20 semaines (sauf en France où il est de 16 semaines) et son taux de remplacement est intégral (sauf en Italie où il s'élève à 80%); le dispositif de congé parental est conçu de telle manière que le ménage ne subit pas une perte de revenus trop élevée si le père prend le congé à la place de la mère car cette perte est inférieure à 10% (sauf en France où elle est de 17%).

Ces groupements de pays correspondent également aux résultats obtenus pour les indicateurs de services de garde d'enfants calculés pour les 2 groupes d'âge d'enfants: les 0-2 ans et les 3-5 ans. Les deux indicateurs donnent un classement de pays relativement similaire en fonction de l'âge de l'enfant.

Il ressort que le troisième groupe de pays reprend également une série de pays bien classés au niveau des indicateurs de services de garde d'enfants: la Belgique, le Danemark, la Hongrie, la Suède et la Finlande.

A contrario, le premier groupe de pays est constitué des pays les moins bien classés en ce qui concerne les indicateurs de services de garde d'enfants et ce quel que soit l'âge de l'enfant: l'Autriche, les Pays-Bas (mais qui est classé dans la moyenne pour les services de garde d'enfants en âge préscolaire), la Grèce et la Pologne.

Les indicateurs obtenus pour les pays restants classent ces pays à des niveaux intermédiaires par rapport aux deux groupes extrêmes précédents.

Finalement, au niveau du système fiscal, nous nous sommes intéressés au mode d'imposition et à la possibilité de déduire les frais liés à l'utilisation de service de garde d'enfants.

Dans la majorité des pays, l'unité fiscale est l'individu. Cependant, en Norvège, en Estonie, en République tchèque et en Slovaquie, les couples ont le choix quant au mode d'imposition. En Allemagne, en France, en Irlande, au Luxembourg et au Portugal, le système d'imposition commune est encore pratiqué, ou a intérêt à être choisi par les couples percevant des gains moyens (Dingeldey, 2001; OECD, 2001c).

En ce qui concerne la déductibilité des charges liées à la garde d'un enfant, elle n'est possible qu'en Allemagne, en Belgique, en Grèce, en France, au Luxembourg, aux Pays-Bas, au Portugal et au Royaume-Uni.

¹¹³ Dans le cas de la Norvège, il s'agit néanmoins d'un congé parental dont une fraction est réservée au père.



ANNEXES

TROISIEME CHAPITRE



TABLE DES ANNEXES

ANNEXE 18: CARACTERISTIQUES DU CONGE PARENTAL, 2008	165
--	------------



Annexe 18: Caractéristiques du congé parental, 2008

Pays	Période de qualification (jours de travail)	Durée (mois)	Limite d'âge enfant	Durée min. du congé en % heures de travail habituelles	Option périodes échelonnées	Mois transférables	Congé individuel Père (mois)	Période de protection d'emploi (% du congé total)	Période de protection d'ancienneté (% du congé total)	Période rémunérée (% du congé total)	Indemnité
Allemagne	0	36	8	25	échelonné à la guise des parents (et les parents peuvent étaler l'indemnité pdt 24 mois)	32	2	100	100	38.89	67% revenus nets (min. 300€ - max. 1800€/mois) si congé tps plein. Si tps partiel, indemnité calculée sur base de la perte de revenus: soit 1 personne gagne 3500 € avant la naissance et gagne ensuite 1750 € suite à la réduction de tps de travail, son indemnité sera de 67% de 950 € = 636.50 € (car 2,700 € (revenu max) - 1,750 € = 950 €). Pr familles à bas revenus (<1000€/mois), chaque tranche de 20€<1000€ augmente le taux de remplacement de 1%.
Autriche	0	36	7	50	parents peuvent alterner 2 fois le congé qui doit être pris par bloc de 3 mois (sauf 1 mois pris simultanément); tps partiel peut être pris simultanément par 2 parents	24	6	100	50	100	436€/mois (36 mois si 2 parents - 30 mois si 1 parent) ou 624€/mois (24 mois si 2 parents - 20 mois si 1 parent) ou 800€/mois (28 mois si 2 parents - 15 mois si 1 parent)
Belgique	365	6	6	20	tps plein fractionnable par période 1 mois; tps partiel fractionnable par bloc de 2 mois ou multiple de 2; 1/5 tps fractionnable par bloc de 5 mois ou multiple de 5	0	3	100	100	100	726.85 €/mois (si emploi antérieur tps plein, sinon proportionnel au tps partiel antérieur); si congé à tps partiel, montant fonction du nb d'h., âge et situation fam. (si 1/2 et <50 ans: 363.42€/mois; si 1/2 et >50 ans: 616.45€/mois; si 1/5 et <50 ans: 123.29€/mois; si 1/5 et <50 ans et isolé: 165.80 €/mois et si 1/5 et >50 ans: 246.58 €/mois)
Danemark	21	10.6	9	8	possibilité de fractionner en semaines	10.6	0	100	100	100	indemnités calculées sur base salaire horaire actuel avec max. DKK 3.415 (€ 459) par sem. ou DKK 92,30 (€ 12) par h. (37 h./sem.).
Espagne	0	36	3	12.5	pas de limites de nb de période, ni de période min.	36	0	33	33	0	non rémunéré
Estonie	0	18.9	3	12.5	pas de limites de nb de période, ni de période min.	18.9	0	100	0.35	100	100% salaire (min. 230€/mois et max. 1610€/mois) pdt 575 jours à compter du début du congé
Finlande	0	5.2	3	13.15	chaque parent peut prendre le congé en 2 fois de 12 jours min.	5.2	0	100	100	100	75% salaire pdt 30ers jours (max. € 45.221 annuels) et à 32,5% pour les revenus dépassant cette limite (min 15.20 €/jour). Pdt le reste du congé, indemnité=70% salaire jusque € 29.392, 40% salaire entre € 29.392 et € 45.221, et 25% pr salaire dépassant cette dernière limite (indemnisation moyenne 66%).
France	730	36	3	8.5	En 1 bloc/temps partiel (16 à 32 h./sem. pr les 2 parents) ou pr 1 formation	36	0	100	50	17 si 1 enfant - 100 si >1enfant	PAJE: 172.77€/mois par famille payé pdt 6 mois si 1 enfant ou pdt 3 ans si 2 enfants
Grèce	365	7	3.5	100	possibilité de prendre en plusieurs blocs si l'employeur d'accord	0	3.5	100	0	0	0
Hongrie	180	24	2	100	non	24	0	100	100	100	70% salaire moyen (maximum 346€)

Source: Législations nationales sur le congé parental



Annexe 18 (suite): Caractéristiques du congé parental 2008

Pays	Période de qualification (jours de travail)	Durée (mois)	Limite d'âge enfant	Durée min. du congé en % heures de travail habituelles	Option périodes échelonnées	Mois transférables	Congé individuel Père (mois)	Période de protection d'emploi (% du congé total)	Période de protection d'ancienneté (% du congé total)	Période rémunérée (% du congé total)	Indemnité
Irlande	365	6.5	8	25	possibilité de prendre en 1 fois ou en 2 blocs de 6 sem. min. sauf si employeur d'accord pr 1 autre alternative	0	3.2	100	0	0	-
Italie	0	11	8	25	possibilité de prendre en 1 fois ou en plusieurs fois	0	7	100	100	54.55	30% revenus pdt 6 mois pr enfants<3 ans, le reste non rémunéré (sauf si bas revenus<13.000€/an)
Lettonie	avoir un emploi si enfant<1 an et être employé à temps plein si enfant entre 1 et 2 ans	18	8	50	peut être pris en blocs séparés	18	0	100	100	100	jusqu'au 1 an de l'enfant: 70% salaire antérieur (min 80€/mois, max 558€/mois); jusqu'au 2 ans 43€/mois
Luxembourg	365	12	5	50	non, le congé doit être pris en une fois	0	6	100	100	100	1710.9€/mois tps plein et 855.44€/mois tps partiel
Norvège	182.5	12.5	3	10	possibilité de prendre en 1 fois ou en plusieurs fois et après 6 semaines, possibilité de reporter le congé jusqu'au 3ème annif.enfant si parents travaillent à plein tps	9	1.4	100	100	100	80% du salaire pr 54 sem. ou 100% pr 42 sem. (max.46.360€/an). La période de rémunération à 100% (80%) augmente de 7 (5) sem. par enfant.
Pays-Bas	365	6	8	16.66	temps partiel ou congé à raison de 3 mois à la fois - possibilité de fractionner le congé en 2 ou 3 périodes d'au moins 1 mois (légalement le congé peut être pris sur une période de 6 mois mais cela peut être plus que 6 mois si l'employeur est d'accord)	0	3	0	0	0	non-payé sauf si convention collective. En 2004, seuls 15% des conventions collectives prévoyaient le paiement du congé entre 25 et 90% du salaire (Moss et Wall,2007).

Source: Législations nationales sur le congé parental



Annexe 18 (suite): Caractéristiques du congé parental 2008

Pays	Période de qualification (jours de travail)	Durée (mois)	Limite d'âge enfant	Durée min. du congé en % heures de travail habituelles	Option périodes échelonnées	Mois transférables	Congé individuel Père (mois)	Période de protection d'emploi (% du congé total)	Période de protection d'ancienneté (% du congé total)	Période rémunérée (% du congé total)	Indemnité
Pologne	182.5	36	4	50	possibilité de prendre en 1 ou 4 blocs	36	0	100	100	66.66 si 1 enfant - 100 si >1enfant	116€/mois si revenus ménage > 147€/mois et payé pr parent en congé qui ne travaille ps
Portugal	182.5	6	6	33	à prendre en 1 bloc ou 3 blocs (ou alternance de temps plein et temps partiel)	0	3	100	100	8.22	le père est payé à 100% du salaire pdt 15 jours si le congé suit le congé de maternité/paternité ("daddy days"); le reste est non rémunéré
Rép. tchèque	-	36	3	20	non	0	0	100	100	100	270€/m. - paiement garanti jusqu'à ce que l'enfant ait 4 ans
Royaume Uni	365	6	5	20	min.1 semaine et par semaines entières - le congé peut être pris en une fois en réduisant les heures de travail ou en bloc en fonction des conventions de travail (si le congé parental est négocié, les blocs sont des multiples de 1 jour, sinon les blocs sont par défaut des multiples de 1 semaine avec max. 4semaines/an)	0	3	100	0	0	pas d'indemnité statutaire mais est laissé à la discrétion de l'employeur
Slovaquie	0	37	3	33	par mois	36	0	100	100	100	161€/m.
Slovénie	0	8.5	8	50	75 jours peuvent être pris jusqu'au 8ème aniv.enfant à tps plein, tps partiel ou par jour individuel	8.5	4.25	100	100	100	100% revenu antérieur (avec plafond)
Suède	182.5	15.8	8	12.5	chaque congé peut être fractionné avec max. 3 périodes/an. L'employé peut choisir le nombre de jours de congés à temps plein qu'il prend ou peut étaler un temps partiel sur plusieurs jours et l'employé peut retourner travailler avant la fin de son congé	11.8	2	100	100	100	390 jours avec 80% (plafond de 44.100€/an) + 90 jours à 20 €/jour

Source: Législations nationales sur le congé parental



CHAPITRE 4: EFFETS DES POLITIQUES PUBLIQUES SUR L'EMPLOI DES PARENTS

L'objectif de cette section est d'analyser l'impact des politiques publiques sur les différents écarts de genre et de parenté (mis en évidence dans le premier chapitre de ce rapport), à savoir:

- les écarts d'emploi entre les mères et les non-mères;
- les écarts de salaire entre les femmes et les hommes/les mères et les non-mères/les pères et les non-pères/les mères et les pères;
- la ségrégation entre les femmes et les hommes/les mères et les non-mères/les pères et les non-pères;
- et finalement, les écarts de temps entre les femmes et les hommes/les mères et les non-mères/les pères et les non-pères.

Il s'agit d'identifier les facteurs favorisant ou défavorisant la situation des femmes et des hommes sur le marché du travail, et plus particulièrement lorsqu'ils ont des enfants. Pour ce faire, différents aspects des politiques publiques sont étudiés sur base des données quantitatives et qualitatives collectées dans le cadre de l'analyse des politiques publiques concernant les services de garde d'enfants, les congés accordés aux parents, le mode d'imposition des ménages et la possibilité de déduire les charges liées à la garde d'enfants¹¹⁴.

Il faut préciser qu'au niveau des informations relatives aux services de garde d'enfants, nous incluons notamment l'utilisation d'un service de garde à temps plein à défaut d'avoir l'information relative à l'offre de services de garde (car cette donnée n'est pas disponible et comparable pour différents pays). L'utilisation de cette information peut cependant biaiser les résultats dans la mesure où l'utilisation des services de garde d'enfants est corrélée avec la participation des femmes au marché du travail: par exemple, une mère qui travaille à temps plein utilisera un service de garde à temps plein, et inversement, la possibilité d'utiliser un service de garde d'enfants à temps plein peut favoriser le travail à temps plein de la mère.

Au niveau des écarts d'emploi, il s'agit uniquement des écarts d'emploi entre les mères et les non-mères. En effet, l'analyse ne concerne pas les écarts entre les pères et les non-pères car la première section a montré que la présence d'un jeune enfant a un impact variable sur le nombre d'heures de travail des hommes. Les statistiques descriptives montrent que les hommes travaillent plus lorsqu'ils ont des enfants mais cet effet est statistiquement non-significatif dans la majorité des pays et quand il est significatif, il est relativement faible. Il ressort que l'emploi des hommes n'est pas remis en cause par la présence d'un enfant, contrairement aux femmes. Il est donc difficile de faire le lien entre ces écarts de temps de travail, qui apparaissent faibles ou non-significatifs, et les politiques publiques mises en œuvre dans une optique de conciliation entre vies privée et professionnelle.

En ce qui concerne la ségrégation de genre et liée au statut de parent, nous ne présenterons pas les résultats car nos analyses ne trouvent pas d'effet significatif des politiques publiques sur les indicateurs de ségrégation calculés dans la première section. Ceci peut s'expliquer par le faible nombre d'observations disponibles pour cette analyse car en couplant les informations relatives aux indicateurs de ségrégation et de politiques publiques, l'échantillon

¹¹⁴ Voir chapitre 3.



ne reprend qu'une dizaine de pays.

Au niveau des écarts de salaire, les politiques publiques ont un impact significatif sur les écarts salariaux entre les mères et les non-mères et sur les écarts salariaux entre les mères et les pères. Aucun résultat significatif n'est trouvé pour expliquer les écarts de salaire entre les femmes et les hommes, d'une part, et entre les pères et les non-pères, d'autre part. Un tel résultat n'est pas surprenant en ce qui concerne les écarts salariaux de genre car ils sont calculés sur toute la population, c'est-à-dire les parents et les non-parents. Il se peut donc qu'il y ait un trop faible nombre d'observations relatives aux parents dans l'échantillon total et par conséquent, aucun effet des politiques publiques sur les écarts salariaux de genre n'est trouvé car ces politiques concernent uniquement la population composée de parents.

En ce qui concerne les écarts de salaire entre les pères et les non-pères, l'absence de résultat significatif montre que la situation des pères sur le marché du travail n'est pas déterminée par les politiques publiques mises en œuvre pour favoriser la conciliation entre vies privée et professionnelle.

Finalement, aucun effet significatif des politiques publiques sur les écarts de temps mis en évidence dans la première section n'a été trouvé. Un tel résultat est sans doute dû au faible nombre d'observations disponibles pour cette analyse car en couplant les informations relatives aux écarts de temps et de politiques publiques, l'échantillon reprend moins de 10 pays.

Ce chapitre est scindé en deux sections. La **première section** consiste en une revue de la littérature portant sur les effets des politiques publiques sur le marché du travail (en termes d'emploi, de perspectives de salaires et de carrière ou encore en terme de pension).

La **deuxième** section est consacrée à l'estimation des effets des politiques publiques sur:

- les écarts d'emploi entre les mères et les non-mères;
- les écarts de salaire observés entre les mères et les non-mères;
- les écarts de salaire observés entre les mères et les pères;

afin d'évaluer quelles sont les mesures favorisant ou décourageant l'emploi des mères.

Nous ne présenterons donc que les analyses pour lesquelles des résultats significatifs ont été trouvés.

18 Revue de la littérature

18.1 Effets des services d'accueil et de garde du jeune enfant

La participation des femmes au marché du travail est fortement conditionnée par la disponibilité des structures d'accueils d'enfants (Chevalier et Viitanen, 2002).

Les effets des services de garde d'enfants peuvent être analysés de deux façons: premièrement, la présence d'enfants affecte les préférences des mères en termes de temps passé sur le marché du travail car plus l'offre de services de garde sera satisfaisante, plus les préférences des mères pour le temps consacré à la sphère familiale par rapport au temps consacré à la sphère professionnelle diminuera, toutes choses étant égales par ailleurs (Blau et Ferber, 1992).

Deuxièmement, les enfants affectent la contrainte des budgets des mères (Connelly, 1992) étant donné que le coût de la garde des enfants peut être considéré comme une taxe prélevée sur le salaire horaire. Ce coût a le même effet qu'une baisse du salaire net. Or, Connelly (1992) a montré que l'offre de travail des femmes répond au salaire effectif et non au salaire brut. Des coûts élevés peuvent se solder par une de l'offre de travail des mères.



Plusieurs dimensions des systèmes de garde ont un impact significatif sur la participation des femmes au marché du travail et peuvent encourager ou décourager un modèle de famille bi-active sans compromettre les décisions d'avoir des enfants (Gornick et al., 1997; Rostgaard et Fridberg, 1998; Del Boca et al., 2000; Gornick et Meyers, 2000; De Henau et al., 2006a, 2007a):

- plus le taux de couverture, les heures d'ouverture et le soutien financier de la part de l'Etat seront élevés, plus la part d'enfants utilisant les systèmes de garde publics (ou subventionnés par les pouvoirs publics) gratuits à temps plein sera élevée et il en résultera davantage de facilités de s'engager dans la sphère professionnelle pour les parents;
- plus le nombre d'enfants gardés par un membre de l'équipe éducative (ratio enfants/personnel) est faible, plus le niveau d'encadrement du système d'accueil est élevé et meilleur;
- plus les dépenses publiques d'éducation par enfant sont élevées, plus les infrastructures sont financièrement abordables, de meilleure qualité, etc.
- plus le coût lié à la garde d'enfant est élevé la femme peut être contrainte à renoncer à un travail rémunéré et rester à la maison pour s'occuper elle-même de son enfant et a contrario, un accès gratuit aux systèmes d'accueil des enfants a un impact positif sur la probabilité d'emploi des mères (Gelbach, 2002). L'ampleur de cet effet dépend du niveau d'éducation et du revenu: l'élasticité négative de l'activité professionnelle par rapport au coût de la garde d'enfants sera d'autant plus élevée pour les femmes à plus faible qualification et/ou revenus (Jaumotte, 2003b).

Ces constats s'appuient sur la littérature existante telle que les travaux de De Henau, Meulders et O'Dorchai (2006a; 2007a) qui analysent de manière approfondie l'impact des politiques publiques sur les écarts d'emploi entre les mères et les non-mères en Europe sur base d'une série d'indicateurs relatifs aux dispositifs de congés accordés aux parents, aux services de garde d'enfants et aux systèmes d'aides financières; Math (2003) qui analyse les différentes politiques publiques entre 1990 et 2000 en Europe; d'Adema (2001) qui a construit une série d'indicateurs incluant les dépenses publiques en faveur des familles, les taux de couverture des structures d'accueil des enfants, les dispositifs de congés de maternité et parentaux, les régimes fiscaux, etc. pour les années 1997-1999 dans les pays de l'OCDE; de Gornick et Meyers (2000) qui ont étudié de manière approfondie les caractéristiques des dispositifs de garde d'enfants (types de gardes, heures d'ouverture, catégories d'âges concernées, ratio child/staff, subventions des pouvoirs publics, prise en charge de la part des parents et de l'employeur, déductions fiscales, etc.) ou encore de Gornick et al. (1997) qui ont comparé les politiques familiales de 14 pays de l'OCDE afin d'évaluer le support public à l'égard de l'emploi des mères. Selon ces derniers auteurs, l'offre de services publics reflète les normes sociales du pays: par exemple, le développement de services de gardes d'enfants publics soutient les ménages dont les deux partenaires travaillent ainsi que l'emploi féminin en général.

Au Danemark, par exemple, les structures d'accueils pour enfants ont été développées dans le but de satisfaire le désir des femmes de travailler et de favoriser l'égalité entre les sexes (Socialministeriet, 2000) et ce développement se traduit entre autre par des dépenses publiques consacrées aux structures formelles d'accueil élevées (OECD, 2002c). Dans ce pays, tous les parents ont accès à des services de gardes subventionnés et l'utilisation de ces services est devenue la norme. La majorité des mères de famille pense ainsi que leurs enfants



doivent être confiés aux structures d'accueils et ce même si elles ne travaillent pas (Christensen, 2000). Par ailleurs, les parents danois choisissent souvent de mettre leurs enfants dans les systèmes d'accueils à plein temps: en 1998, seulement 3% de la population faisait appel à la garde d'enfants à mi-temps (OECD, 2002c). Ceci s'explique aussi par le niveau de performance et de qualité des systèmes qui sont jugés très satisfaisants au Danemark, (Finansministeriet, 2000). Il ressort donc que la qualité, l'offre des structures de garde d'enfants et la plus grande prise en charge par les pouvoirs publics expliquent la forte utilisation des systèmes de garde formels.

En comparaison avec le Danemark, la capacité des services formels de garde d'enfants est relativement limitée aux Pays-Bas et ce plus particulièrement pour les enfants en bas âge. Dans ce pays, 25% des enfants âgés de 0 à 3 ans et 21% de ceux âgés de 4 à 7 ans sont inscrits sur des listes d'attente (OECD, 2002c). Selon une enquête réalisée en 2002 (Commissie dagarrangementen, 2002), 26% des parents étaient inscrits depuis plus de dix mois sur une liste d'attente. Il existe donc une demande pour des places supplémentaires à prix abordable importante. Dans ce pays, les systèmes de garde non-subsventionnés par l'Etat coûtent très chers, et plus particulièrement pour les familles ayant plusieurs enfants. Ce coût prohibitif explique de la sorte que l'inactivité et le travail à temps partiel augmentent avec le nombre d'enfants. En outre, de par leur prix et leur offre limitée, les parents d'enfants en bas âge préfèrent souvent recourir à des systèmes de gardes informels, confiant leur enfant à un membre de la famille ou à un proche. Selon Keuzenkamp et al. (2002), la moitié de couples bi-actifs utiliseraient la garde informelle alors qu'ils seraient 30% à utiliser les systèmes de garde formelle. Le recours à la garde informelle est toutefois plus difficile à temps plein, ce qui contribue davantage à la recherche d'un emploi à temps partiel par les parents néerlandais.

Le facteur prix semble donc crucial pour expliquer l'utilisation ou non des services de garde d'enfants par les parents et le coût de la garde représente un désincitant à travailler pour le second apporteur de revenus (Tableau 34).

Tableau 34: Coût de la garde en pourcentage de gains du second apporteur de revenu

	Garde de 2 jours	Garde de 5 jours
A. Un enfant dans un secteur non subventionné		
Salaire minimum	65	84
Salaire moyen	70	91
B. Un enfant dans un secteur subventionné		
Salaire minimum	24	40
Salaire moyen	41	59
C. Deux enfants dans un secteur non subventionné		
Salaire minimum	126	161
Salaire moyen	132	170
D. Deux enfants dans un secteur subventionné		
Salaire minimum	31	52
Salaire moyen	54	77

Note : Concerne les enfants de moins de 4 ans.

Source: OCDE (2002e)

Le coût de la garde pour 5 jours d'un enfant dans un organisme non-subsventionné est nettement plus élevé que dans le secteur subventionné, passant du quitte au double si le second revenu correspond à un salaire minimum. Dans le cas où l'enfant doit être mis dans une structure non-subsventionnée, le second parent n'est pas réellement incité à travailler dans la mesure où 84% de ses gains (après impôts) sont affectés à la garde. Les gains du second revenu sont encore plus faibles dans le cas d'un salaire moyen car le coût de la garde



représente alors 91% de son revenu.

Dans le cas où deux enfants doivent être gardés, le coût de la garde non-subsventionnée annule même l'incitant pour la deuxième personne du ménage à travailler car il représente alors 161% des gains (après impôts) lorsque la personne se situe au niveau du salaire minimum.

Si les parents trouvent de la place dans un organisme subsventionné pour leurs deux enfants, l'avantage salarial engendré par le second emploi est supérieur que celui dans un centre non-subsventionné.

Il ressort que les faibles niveaux de développement des services de garde d'enfants et du financement public constituent l'un des facteurs explicatifs des modèles d'emploi féminin, dans la mesure où les dispositifs de services de garde d'enfants permettent aux parents, et plus particulièrement aux mères, d'occuper et de conserver un emploi rémunéré (CE Childcare Network, 1996; European Commission, 2008b). La possibilité pour les parents, et plus particulièrement les mères, de faire garder leur enfant dans un service de qualité, à un prix abordable et raisonnable permet aux mères de les dégager partiellement de leurs responsabilités liées à la prise en charge des enfants¹¹⁵ et de dégager du temps qui peut être utilisé pour exercer une activité professionnelle rémunérée sur le marché du travail.

En Europe, une femme sur 4 est contrainte à l'inactivité ou au travail à temps partiel en raison du manque de structures de garde ou de leur coût (European Commission, 2008b).

Des améliorations tant au niveau de la structure de l'offre qu'au niveau du prix favoriseraient l'emploi féminin car selon Schmidt (1992), de meilleures possibilités de gardes d'enfants sont positivement corrélées avec le taux d'emploi des femmes. En général, les taux d'emploi des mères sont plus élevés dans les pays où les systèmes de garde d'enfants sont développés (Pérvier, 2004).

Les autorités publiques peuvent donc promouvoir l'emploi des mères en mettant en place des politiques qui visent à améliorer les services de garde d'enfants au travers du soutien de l'offre de services et de leur qualité.

Les recommandations adoptées par le Conseil européen à Barcelone en 2002 constituent à ce titre une encourageante étape sur le plan politique. D'ici 2010, il est recommandé aux Etats membres de mettre en place des dispositifs (structures collectives ou accueil familial) afin de pouvoir accueillir au moins 33% des enfants de moins de 3 ans et 90% des enfants âgés entre 3 ans et l'âge de l'obligation scolaire. En 2006, en moyenne, 87% des enfants de moins de 3 ans suivaient une forme quelconque d'enseignement préprimaire (Eurydice, 2009a)

18.2 Effets des dispositifs de congés accordés aux parents

La prise des congés et leurs effets varient d'un pays à l'autre car ils sont fonction des caractéristiques tels que la durée, la rémunération, la flexibilité, le partage entre les deux parents, etc. Une constatation commune se dégage cependant: ces congés sont principalement pris par les femmes pour lesquelles la durée du congé est également plus longue. Or, la prise d'un congé parental engendre une série d'effets négatifs, que ce soit en terme d'emploi, de salaire, de carrière et de pension.

¹¹⁵ Les femmes restent cependant les principales pourvoyeuses de soins aux enfants et faire garder leur enfant ne dégage qu'un temps limité qui peut les inciter à être en emploi mais au-delà duquel elles sont toujours majoritairement responsables des charges familiales.



18.2.1 Impact en terme d'emploi

Comme le soulignent Math et Meilland (2004), l'impact des congés pour raisons familiales n'est jamais neutre en terme de vie professionnelle, bien qu'il apparaisse complexe en ce qui concerne l'offre de travail des femmes (Rubery et al., 1999).

La possibilité de se retirer temporairement du marché du travail peut avoir un effet positif sur l'emploi des mères car il peut renforcer leur attachement au marché du travail dans le cas où le retour à l'emploi est garanti à la suite du congé. Selon Ruhm (1998), les congés de maternité ont permis d'augmenter le taux d'emploi des femmes de 3 à 4% dans un grand nombre de pays européens et en général, les congés courts, soit d'une durée de 3 mois, vont de pair avec des taux d'emploi féminins relativement élevés. Winegarden et Bracy (1995) ont également trouvé que les congés de maternité sont associés avec des taux de participation à la vie active élevés dans les pays industriels.

Les congés pour s'occuper des enfants peuvent cependant représenter une entrave dans la carrière professionnelle des parents car ils renforcent les difficultés rencontrées par ceux-ci, et plus particulièrement les mères, pour se maintenir ou retourner sur le marché du travail et ils peuvent dès lors accentuer la discontinuité dans la carrière professionnelle et risquent à moyen terme de les priver définitivement d'une activité professionnelle.

Par exemple, un grand nombre de femmes ne retrouveraient par leur emploi ou un emploi équivalent après leur congé de maternité au Royaume-Uni (Equal Opportunities Commission, 2003).

En France, l'extension du bénéfice de prestation (appelée allocation parentale d'éducation¹¹⁶ - APE) aux parents ayant 2 enfants en 1994 a eu pour effet qu'une part importante des mères de deux enfants s'est retirée du marché du travail (Afsa, 1996, 1998; Fagnani, 1998; Bonnet et Labbé, 2000; Marc et Zajdela, 2005): les taux d'activité des jeunes mères de famille sont passés de 70 à 55% (Allain et Sédillot, 1999). Selon Battagliola (Battagliola, 1998), "cette prestation apparaît alors nettement pour ce qu'elle est, une incitation au retrait des femmes du marché du travail".

"A cela s'ajoute un paradoxe saisissant: instaurée pour permettre une meilleure 'conciliation' entre vie familiale et activité professionnelle, cette allocation supprime radicalement le problème de ladite conciliation: en devenant inactives, les femmes qui bénéficient de l'APE n'ont plus d'activité professionnelle – et donc plus le souci de la 'conciliation'" (Maruani, 2002).

L'effet du congé en terme d'emploi dépend donc de la durée de ce congé: plus le congé devient long, plus l'impact sur le marché du travail devient négatif et élevé. Selon Jaumotte (2003a), la durée de congé de maternité optimale en terme d'offre de travail est d'environ 20 semaines.

18.2.2 Impact en termes de perspective de salaire et de carrière

Un retrait temporaire ou définitif du marché du travail a des conséquences négatives en termes d'emploi mais également en termes de salaires (Fagnani, 1994, 1995; Blau et Khan,

¹¹⁶ L'allocation parentale d'éducation (APE) a été mise en place en 1985 en faveur des femmes ayant trois enfants à la condition que ces dernières aient exercé une activité professionnelle au moins deux ans pendant les trente mois précédant la naissance de l'enfant. En 1986, la dimension de "salaire maternel" de l'APE a été renforcée dans la mesure où l'activité préalable de deux ans devait avoir été exercée dans les dix années précédant la naissance (Méda, 2001).



1997; Ruhm, 1998; Moss et Deven, 1999; Jaumotte, 2003a; Edin et Gustafsson, 2004; Math et Meilland, 2004a, b, d, c) bien que l'impact salarial puisse être ambigu (Blau et Ehrenberg, 1997).

Selon Waldfogel (1998), la protection de l'emploi pendant le congé de maternité aiderait les femmes à garder leur emploi et aurait un impact positif sur le salaire dans la mesure où il permettrait à l'intéressée d'être occupée par le même employeur et augmenterait son ancienneté.

A contrario, le moment passé à s'occuper des enfants équivaut à une perte d'expérience de travail et les mères font l'objet de discrimination statistique car l'employeur leur présuppose une moindre motivation et un moindre investissement dans leur travail. L'absence du marché du travail pour raison de congé de maternité peut alors se traduire par une progression de carrière et salariale moindre.

De plus, les congés parentaux peuvent se révéler être de véritable piège à l'emploi pour les femmes s'il s'avère qu'elles sont les seules à les utiliser tels qu'un ralentissement de leur progression dans la hiérarchie (Killingsworth, 1983; Blau et Kahn, 1992) ainsi qu'un renforcement des pratiques discriminatoires à leur égard sur le marché du travail. Interprétés comme un signal par les employeurs ou amenant une perte de compétence, ils sont les responsables ultérieurs d'écarts de salaires et de ségrégation verticale.

En effet, les employeurs prennent en compte la forte probabilité que de jeunes travailleuses partiront en congé parental (Fagnani, 1995; Albrecht et al., 2003) et peuvent considérer le recours aux congés comme un moindre investissement des intéressés au travail. Il en résulte alors de moindres perspectives de salaires, de promotions, etc.

Rhum (1998) a ainsi souligné que la durée des dispositifs de congés jouait un rôle primordial en terme salarial. Selon lui, un congé de trois mois a peu d'effet sur les salaires des femmes mais lorsque celui-ci dure 9 mois, il peut réduire jusqu'à 3% les salaires horaires.

Plus les congés sont longs (comme en Autriche, en Allemagne, en Espagne, en Estonie, en France, en Lituanie), plus ils exercent des effets négatifs sur la carrière ultérieure et sur les inégalités entre femmes et hommes (Klerman et Leibowitz, 1999).

En Belgique, au Portugal, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni, la durée du congé parental correspond exactement au minimum requis par la Commission européenne. Cet aspect du système est positif en terme de sauvegarde des perspectives professionnelles des femmes. Les propositions récentes de réforme du système belge qui vont dans le sens d'une prolongation du congé parental risquent d'accentuer le biais de genre.

Une étude plus récente (O'Dorchai, 2008) montre que d'une manière plus générale, la maternité renforce l'écart salarial de genre même si la discrimination opère essentiellement selon le sexe, concernant de la sorte toutes les femmes en tant que mères actuelles ou potentielles.

Bergmann (1989) montre que les politiques familiales proposant des congés rémunérés pour la garde des enfants constituent un obstacle à la progression des femmes vers l'égalité car les opportunités moindres qui s'offrent aux femmes sur le marché du travail (salaires plus faibles, ségrégation, plafond de verre) incitent plus la mère que le père à suspendre ses activités professionnelles pour s'occuper des enfants, puisque la perte de salaire est moindre.

En d'autres mots, plus le rapport entre l'indemnisation du congé et le revenu d'activité est faible, moins le congé est attractif. Si l'indemnisation est forfaitaire, le taux de remplacement est d'autant plus faible que le revenu est élevé et si au sein d'un couple le père gagne un revenu supérieur à la mère, cette dernière sera davantage attirée par le dispositif.



Un cercle vicieux se met alors en place car ces absences du marché du travail vont à leur tour entraîner une baisse relative des salaires féminins due à une dépréciation de leur capital humain et de leur expérience professionnelle et entraîner de plus faibles probabilités de promotion, ce qui les inciteront par la suite à opter pour d'autres interruptions de carrière ou à quitter définitivement le marché du travail.

Une partie de l'écart salarial de genre (17% au Danemark (Meilland, 2001); 27% en France (Meurs et Ponthieux, 2000); 14% au Royaume Uni (Chambaz, 2003)) s'explique par les interruptions de carrière sous forme de congé parental plus fréquentes chez les femmes (Pylkkänen et Smith, 2003).

Si un grand nombre de mères éligibles prennent un congé parental (Plantenga et Remery, 2006; De Henau et al., 2007b), la proportion de pères reste faible si bien que les inégalités entre les sexes sur le marché du travail sont en fait renforcées par ces dispositifs (Hardy et Adnett, 2002). Or, pour progresser vers l'égalité, il paraît essentiel qu'une part plus grande des responsabilités de garde et d'éducation soit transférée aux hommes (Vogel, 1993).

De plus, selon Moss et Deven (1999), l'inégalité sur le marché du travail est un obstacle majeur au partage du congé parental entre les deux parents. "Les inégalités existantes donnent aux pères un argument de poids face aux mères dans les négociations familiales sur l'utilisation du congé et contribuent à une situation où il peut paraître aller de soi que la mère prenne le congé". Le faible recours des hommes aux congés peut être préoccupant dans la mesure où il illustre la ségrégation entre les hommes et les femmes pour s'occuper des enfants et d'une certaine manière, il y contribue également car le profond déséquilibre dans la prise de congés par les mères et les pères a pour effet de renforcer les rôles traditionnels et de freiner le partage des tâches familiales (Dermott, 2001).

18.2.3 Impact en terme de pension

La protection de l'emploi est un élément essentiel du dispositif de congé parental. Avoir la certitude de récupérer son emploi est une garantie importante pour les revenus futurs de la personne, même si rien ne garantit la progression ultérieure dans l'emploi. La préservation des droits sociaux est aussi capitale à court et à long terme, car la prise de congé parental peut avoir des conséquences négatives en matière de pension de retraite comme c'est le cas au Danemark et en Pologne (Math et Meilland, 2004c).

En effet, les droits aux prestations de retraite sont calculés à partir des cotisations liées au revenu. Or, les interruptions de carrière ne sont pas toujours compensées à ce niveau alors que dans certains pays, comme la Suède par exemple, les périodes consacrées aux soins aux enfants de moins de 4 ans sont validées comme des années rémunérées dans les comptes de pensions de retraite (OECD, 2005c).

18.3 *Effets des prestations familiales*

L'impact des aides financières accordées aux familles sur l'emploi n'est pas clair: ces aides peuvent permettre aux parents de faire garder leurs enfants, dans quel cas cela libère du temps pour travailler (Del Boca et al., 2003; Vitanen, 2005) mais ces transferts monétaires peuvent également servir à payer d'autres dépenses, dans quel cas l'effet sur l'offre de travail est variable.

Si les aides financières accordées aux ménages telles que les allocations familiales peuvent avoir un impact sur le choix d'avoir un enfant et leur nombre (Gauthier et Hatzius, 1997; Letablier, 2003), elles n'ont que très peu, voire pas d'effet significatif sur la participation des



femmes au marché du travail (Jaumotte, 2003a) et sur les écarts d'emploi observés entre les mères et les non-mères (De Henau et al., 2006). Par ailleurs, Math, Meilland et Simula (2004) ont montré qu'il n'était pas possible d'établir un lien entre ces mesures et l'incitation financière à l'offre de travail des femmes en couple, ni les différences observées entre les pays européens quant à la situation de ces femmes sur le marché du travail.

L'analyse des politiques relatives aux prestations familiales, et plus particulièrement des allocations familiales, dans les pays européens ne sera donc pas réalisée dans ce rapport car cette mesure relève davantage d'un droit à l'enfant et d'une politique de soutien aux familles et ne constitue pas, en tant que telle, une politique de conciliation entre vies familiale et professionnelle pour les familles bi-actives.

18.4 Effets des systèmes fiscaux

En Europe, les politiques publiques sont encore souvent en faveur des familles où l'homme est le principal pourvoyeur de ressources impliquant des taux marginaux de taxation supérieurs pour les femmes entrant ou rentrant sur le marché du travail (Math et al., 2004).

Les régimes fiscaux peuvent être de nature à encourager ou décourager l'offre de travail du second apporteur de ressources potentiel au sein du couple et peuvent introduire des distorsions dans les décisions de participation des femmes mariées en comparaison à celles des hommes et des femmes célibataires (Jaumotte, 2003b).

En effet, si le salaire représente un facteur important quant au fait de travailler ou non pour les femmes, son influence dépend des politiques appliquées en matière d'imposition. L'incidence de l'imposition peut être décomposée en deux effets:

- un effet de substitution selon lequel une diminution du taux de salaire induite par l'imposition engendrera une diminution de l'offre de travail;
- un effet de revenu selon lequel une baisse du revenu engendrée par l'imposition aura pour conséquence d'augmenter l'offre de travail.

L'impact des politiques en matière d'imposition est donc ambigu étant donné que ces deux effets sont opposés.

Le fait que ces deux effets n'ont pas la même intensité chez les hommes et chez les femmes pourrait expliquer l'incitation financière du second apporteur de revenu (Math, Meilland et Simula, 2004). Cependant, certains auteurs tels que Fortin et Lacroix (1997) ont montré que la prise en compte des effets de revenu et de substitution n'expliquait pas les différences entre les taux d'activité masculin et féminin de manière satisfaisante et pour Mincer (1962), une telle approche expliquerait davantage l'offre de travail des hommes que celle des femmes.

Nous nous intéressons plus particulièrement au mode d'imposition, c'est-à-dire s'il y a individualisation ou mise en commun des revenus, et aux déductions de charges liées aux gardes d'enfants, ces deux mesures étant celles qui concernent davantage la problématique abordée dans cette étude.

18.4.1 Impact du mode d'imposition

Lorsque l'imposition est commune, il y a moins d'incitant pour le partenaire dont les revenus sont les plus faibles (ou susceptibles de l'être) à accroître ses revenus dans la mesure où il serait dès lors assujéti à un taux marginal d'imposition supérieur si l'on considère un système



de taxation progressive.

En ce qui concerne le mode d'imposition séparée, plus neutre par rapport au statut marital et préservant l'indépendance de chacun des partenaires, il n'exerce pas d'effet sur les choix en matière de travail pour le second apporteur de ressources, toutes choses étant égales par ailleurs¹¹⁷ (OECD, 2001c).

Selon l'OCDE (2001c), le mode d'imposition n'est qu'un aspect du problème et il convient de tenir compte des allègements fiscaux et des prestations qui peuvent avoir un impact sur l'incitant à l'activité professionnelle du partenaire.

Afin de pouvoir mesurer cet effet, les auteurs de cette étude ont calculé la variation de revenu net du ménage lorsque la structure de l'activité professionnelle du couple change en tenant compte des effets conjugués de l'imposition et des prestations (y compris les prestations familiales mais à l'exception indemnités de chômage, allocations de frais de garde et indemnités de congés accordés aux parents). Il en ressort que le mode d'imposition ne détermine pas le degré d'incitation à travailler, les résultats étant similaires que le pays adopte pratique une taxation séparée ou commune. A contrario, Smith et al. (2003) ont montré que le régime fiscal ainsi que le niveau et la progressivité des taux d'imposition en Allemagne, au Danemark, en Irlande et en Grande-Bretagne avaient un impact sur l'offre de travail féminine.

Math, Meilland et Simula (2004) ont utilisé une autre méthode pour évaluer l'intérêt financier au niveau du couple à ce que la deuxième personne travaille ou à ce qu'elle augmente son offre de travail en analysant l'incitation financière à partir de deux indicateurs: le taux marginal d'imposition implicite¹¹⁸ et l'élasticité du revenu net au salaire brut. Il en ressort qu'il est difficile de lier les transferts monétaires (système fiscal et prestations) à l'offre de travail des femmes en couple et qu'il faut "relativiser le rôle des incitations financières imputables aux transferts monétaires" (Math et al., 2004).

Leurs résultats soulignent que les réformes à mener en matière d'individualisation des droits, que ce soit sur un plan fiscal ou social, ne sont pas tant justifiées par leurs effets sur l'offre de travail des femmes mais davantage par une "question symbolique au regard des représentations et de la place des hommes et des femmes dans la société" (Math et al., 2004). La question de l'individualisation aurait comme effet premier de reconnaître à tout adulte une autonomie et ce indépendamment de sa situation familiale et civile. Ces auteurs insistent sur le rôle majeur des politiques pour combattre les représentations et la répartition genrée des rôles entre les femmes et les hommes, l'individualisation des droits pouvant être le signe d'une orientation vers davantage d'égalité.

Finalement, Dingeldey (2001) a démontré qu'il n'existait pas d'effet clair en ce qui concerne l'impact du système d'imposition sur la structure d'activité professionnelle du ménage car d'autres facteurs entrent en ligne de compte tels que les régulations du marché du travail, les politiques familiales, l'offre de service d'accueils pour les enfants, les préférences des familles, etc. La corrélation entre le système de taxes et l'activité de travail des femmes serait ainsi plus faible que celle entre cette dernière et les politiques publiques de "care".

¹¹⁷ Des effets peuvent cependant se produire via les divers types d'allègements fiscaux et de prestations destinés aux ménages ayant des enfants.

¹¹⁸ Cette démarche consiste à "mesurer la part du supplément de salaire brut consécutif à l'augmentation de l'offre de travail qui ne se traduit pas en supplément de revenu en raison de prélèvements, des prestations et des autres mesures de politiques publiques prises" (Math, Meilland et Simula, 2004).



18.4.2 Déductibilité des frais de garde d'enfants

Comme il a déjà été vu, l'offre de dispositifs de garde d'enfants et leurs prix ont un impact sur l'offre de travail des femmes et peuvent expliquer les écarts d'emploi entre les mères et les non-mères.

La déductibilité des frais de garde devrait être totale puisque ces frais correspondent exactement à la définition d'une charge professionnelle, dépense indispensable pour prester un travail.

19 Estimations des effets

19.1 Méthodologie

Afin de mesurer les effets des politiques publiques sur le marché du travail, nous avons analysé les trois relations suivantes¹¹⁹:

1) la relation entre les écarts d'emploi et une série de variables synthétisant la qualité des politiques publiques:

$$\text{Ecart d'emploi}_i = \chi_i \beta + \varepsilon_i \text{ pour les } i \text{ pays concernées } (i=1,2,\dots,26)^{120}$$

L'écart d'emploi représente l'écart d'emploi en équivalent temps plein entre les mères et les non-mères¹²¹ (il s'agit d'un écart calculé pour les mères dont le plus jeune enfant a entre 0 et 2 ans, d'une part, et d'un écart calculé pour les mères dont le plus jeune enfant a entre 3 et 5 ans, d'autre part).

2) la relation entre les écarts de salaire entre les mères et les non-mères et une série de variables synthétisant la qualité des politiques publiques:

$$\text{Ecart Salarial_Mères_Non-Mères}_i = \chi_i \beta + \varepsilon_i \text{ pour les } i \text{ pays concernées } (i=1,2,\dots,26)^{85}$$

L'écart salarial entre les mères et les non-mères représente la différence de salaire entre les mères et les non-mères exprimée en proportion du salaire de la mère¹²².

3) la relation entre les écarts de salaire entre les mères et les pères et une série de variables synthétisant la qualité des politiques publiques:

$$\text{Ecart Salarial_Mères_Pères}_i = \chi_i \beta + \varepsilon_i \text{ pour les } i \text{ pays concernées } (i=1,2,\dots,26)^{85}$$

L'écart salarial entre les mères et les pères représente la différence de salaire entre les mères et les pères exprimée en proportion du salaire de la mère⁸⁷.

Les variables explicatives χ_i correspondent aux variables de politiques publiques nationales calculées précédemment¹²³.

Il s'agit des variables de services de garde d'enfants pour les enfants âgés entre 0 et 2 ans et

¹¹⁹ Ces relations ont été estimées en utilisant la méthode des moindres carrés ordinaires.

¹²⁰ Il s'agit des pays membres de l'Union européenne des 25 et de la Norvège.

¹²¹ Calculé précédemment dans la section 2.

¹²² Calculé précédemment dans la section 3.

¹²³ Voir le chapitre 3.



ceux âgés entre 3 et 5 ans :

- le taux d'utilisation à temps plein;
- les heures d'ouverture;
- le ratio d'encadrement;
- la part du secteur public dans les services de garde d'enfants;
- la prise en charge financière des coûts par les parents/le secteur public;
- les dépenses publiques (en % du PIB);
- et finalement l'indicateur synthétique de service de garde d'enfants.

Au niveau des politiques publiques relatives aux congés de maternité et de paternité, plusieurs éléments ont été pris en compte:

- le nombre de jours de congé/de congé payé pour le congé de maternité;
- le taux de remplacement du congé de maternité;
- l'indicateur synthétique du congé de maternité;
- le nombre de jours de congés/de congés payés pour le congé de paternité;
- le taux de remplacement du congé de paternité;
- l'indicateur synthétique relatif aux congés de paternité.

Au niveau des congés parentaux, nous avons pris en compte:

- le nombre de mois de congé;
- le nombre de mois de congés réservés au père;
- la proportion du congé qui peut être prise à temps partiel;
- la part du congé qui est rémunérée;
- le taux de remplacement du congé pendant les 3 premiers mois si la mère/le père prend le congé;
- le ratio des revenus du ménage si le père prend le congé à la place de la mère pendant les 3 premiers mois;
- l'indicateur d'attractivité du congé parental;
- l'indicateur de non-discrimination du congé parental;
- l'indicateur synthétique relatif au congé parental.

Finalement, nous avons également pris en compte:

- le système d'imposition des revenus (commun ou séparé);
- la possibilité de déduire les charges liées à la garde d'enfants.

L'analyse n'inclut pas certaines variables qui pourraient toutefois influencer la générosité des politiques publiques telles que les valeurs sociales et culturelles, l'appartenance politique du gouvernement, etc. mais ces facteurs sont implicitement intégrés dans l'analyse étant donné que les politiques familiales mises en place dans le pays sont directement liées à ces différents facteurs.

Les résultats des estimations devraient contribuer à déterminer comment les politiques publiques peuvent favoriser la réduction des écarts d'emploi qui désavantagent les mères et réduire les pénalités salariales associées à la maternité. Il s'agit de déterminer quels sont les instruments politiques les plus efficaces pour agir contre les pénalités induites par la maternité sur le marché du travail.



19.2 Résultats

19.2.1 Ecart d'emploi entre les mères et les non-mères

Les modèles retenus pour analyser les effets de politiques publiques sur les écarts d'emplois entre les mères et les non-mères diffèrent selon l'âge de l'enfant. La sélection des deux modèles (un pour les 0-2 ans et un pour les 3-5 ans) a été effectuée sur base de critères statistiques telle que la part de la variance totale expliquée et en tenant compte du nombre de variables introduites dans le modèle.

En ce qui concerne le groupe d'âge des 0-2 ans, le meilleur modèle (expliquant près de 85% de la variance totale de l'écart d'emploi en équivalent temps plein entre les mères et les non-mères) est le suivant:

$$\text{Ecart d'emploi 0-2 ans} = \text{Ind. Serv. Garde}_{0-2\text{ans}} + \text{Ind. Congé Maternité} + \text{Ind. Congé Paternité} + \text{Ind. Attractivité Congé Parental} + \text{Ind. Non-discrimination Congé Parental}$$

Il inclut l'indicateur de service de garde d'enfants calculé pour le groupe d'âge d'enfants entre 0 et 2 ans, l'indicateur du congé de maternité, l'indicateur du congé de paternité et les deux indicateurs relatifs au congé parental que sont l'indicateur d'attractivité et de non-discrimination¹²⁴.

Tableau 35 : Résultats de l'estimation des effets de politiques publiques sur les écarts d'emploi entre les mères dont le plus jeune enfant est âgé entre 0 et 2 ans et les non-mères

Variable	Coefficient estimé	P-Valeur	Significativité
Indicateur de service de garde d'enfants 0-2 ans	-1.264	0.003	**
Indicateur de congé de maternité	0.146	0.623	
Indicateur de congé de paternité	-0.461	0.021	**
Indicateur d'attractivité du congé parental	0.231	0.359	
Indicateur de non-discrimination du congé parental	-0.932	0.001	*
Observations	15		
Prob > F	0.002		
R-squared	0.847		

* significatif à 10%; ** significatif à 5%; *** significatif à 1%

Source: Calculs propres

Les résultats montrent que toutes ces variables ont un impact significatif sur les écarts d'emploi entre les mères d'un enfant en bas âge et les non-mères, à l'exception de l'indicateur relatif au congé de maternité et à l'attractivité du congé parental¹²⁵.

Il ressort que les services de garde d'enfants âgé entre 0 et 2 ans, le congé de paternité et

¹²⁴ Pour rappel, l'indicateur d'attractivité du congé parental tient compte du niveau de protection du congé (emploi, ancienneté, période d'indemnisation), de sa flexibilité (âge limite de l'enfant jusqu'auquel le congé parental peut être pris et la possibilité de prendre le congé à temps partiel) et finalement le niveau de la rémunération du congé. L'indicateur de non-discrimination du congé parental est, quant à lui, basé sur le caractère non-discriminant du congé, à savoir sa transférabilité et le ratio des revenus du ménage si le père prend le congé à la place de la mère pendant les 3 premiers mois. Voir chapitre 2 pour plus de détails.

¹²⁵ Il n'est pas surprenant que la variable relative au congé de maternité ne soit pas significative car les femmes en congé de maternité conservent leur statut d'activité: une femme qui travaillait avant de prendre son congé de maternité est toujours considérée comme en emploi lors de la période de congé.



l'incitation pour le père à prendre le congé parental ont pour effet de diminuer les écarts d'emploi entre les mères et les non-mères:

- en ce qui concerne l'indicateur de service de garde d'enfants, le fait que l'indicateur d'un pays soit mieux classé d'un point par rapport à un autre pays a pour effet de réduire l'écart d'emploi de 1.26%;
- au niveau du congé de paternité, si l'indicateur d'un pays est supérieur d'un point, cela diminue les écarts d'emploi de 0.5%;
- en ce qui concerne l'indicateur de non-discrimination du congé parental, le fait que l'indicateur d'un pays soit mieux classé d'un point par rapport à un autre pays a pour effet de diminuer l'écart d'emploi d'environ 0.9%.

En outre, il ressort que l'indicateur de service de garde d'enfants et celui de non-discrimination du congé parental expliquent pour majeure partie les écarts d'emploi imputables à la maternité.

Une analyse plus approfondie montre qu'au niveau du service de garde d'enfants, la variable la plus significative et expliquant davantage pourquoi les mères travaillent moins que les non-mères est celle de l'utilisation à temps plein sur base annuelle d'un service de garde gratuit (une augmentation de 1 unité de l'indicateur d'utilisation a pour effet de réduire les écarts d'emploi entre les mères et les non-mères de 0.80%); alors qu'au niveau de l'indicateur de non-discrimination, il ressort que les écarts d'emploi associés à la maternité s'expliquent principalement parce que le congé parental est davantage pris par les femmes en raison d'une perte financière moindre au niveau du ménage en comparaison avec une situation où l'homme prendrait ce congé (une augmentation de 1% du ratio des revenus du ménage si l'homme prend le congé à la place de la femme pendant les 3 premiers mois du congé réduit les écarts d'emploi de 0.74%).

Finalement, au niveau du congé de paternité, c'est davantage l'aspect financier qui intervient dans la mesure où le taux de remplacement du congé de paternité apparaît plus significatif que le nombre de jours de congé pour les pères (une augmentation du taux de remplacement de 1% réduit les écarts d'emploi de 0.24%).

Le modèle retenu pour expliquer les écarts d'emploi entre les non-mères et les mères dont le plus jeune enfant a entre 3 et 5 ans est différent dans la mesure où le meilleur modèle (soit celui qui explique pour 70% la dispersion de la variance totale) est le suivant:

$$\text{Ecart d'emploi 3-5 ans} = \text{Utilisation Serv. Garde}_{3-5\text{ans}} + \text{Nb Jours de Congé Maternité} + \text{Ind. Attractivité Congé Parental} + \text{Ratio Revenus ménage}$$

Il intègre l'utilisation à temps plein sur base annuelle d'un service de garde pour un enfant en âge préscolaire, le nombre de jours de congés de maternité payés, l'indicateur d'attractivité du congé parental et finalement, le ratio des revenus du ménage si le père prend le congé à la place de la mère pendant les 3 premiers mois.



Tableau 36: Résultats de l'estimation des effets de politiques publiques sur les écarts d'emploi entre les mères dont le plus jeune enfant est âgé entre 3 et 5 ans et les non-mères

Variable	Coefficient estimé	P-Valeur	Significativité
Utilisation annuelle de services de garde d'enfants 3-5ans	-0.283	0.053	*
Nombre de jours payés de congé de maternité	0.441	0.033	**
Indicateur d'attractivité du congé parental	0.383	0.027	**
Ratio des revenus du ménage	-2.091	0.000	***
Observations	23		
Prob > F	0.000		
R-squared	0.700		

* significatif à 10%; ** significatif à 5%; *** significatif à 1%

Source: Calculs propres

Les résultats montrent que toutes ces variables sont significatives pour expliquer le fait que les mères d'un enfant en âge préscolaire travaillent moins que les non-mères mais certaines variables ont un effet négatif (et diminue les écarts d'emploi entre les mères et les non-mères) et d'autres ont un effet positif (et augmente les écarts d'emploi entre les mères et les non-mères):

- 1) Facteurs diminuant les écarts d'emploi entre les mères et les non-mères:
 - les services de garde d'enfants âgés entre 3 et 5 ans: une augmentation de 1% de l'utilisation d'un service de garde d'enfant sur l'année réduit l'écart d'emploi de 0.28%;
 - l'incitation pour le père à prendre le congé parental: une augmentation de 1% du ratio des revenus du ménage a pour effet de diminuer l'écart de 2.09%.
- 2) Facteurs augmentant les écarts d'emploi entre les mères et les non-mères:
 - le nombre de jours de congé de maternité: un jour de congé de maternité payé supplémentaire augmente l'écart d'emploi de 0.44%;
 - le caractère attractif du congé parental: une augmentation de 1 point de l'indicateur d'attractivité du congé parental augmente également l'écart d'emploi à hauteur de 0.39%;

Comme constaté pour les enfants âgés entre 0 et 2 ans, les facteurs jouant un rôle prédominant pour expliquer la pénalité d'emploi due à la maternité sont le ratio des revenus du ménage si le père prend le congé et le taux d'utilisation à temps plein sur base annuelle d'un service de garde.

A contrario, plus le congé parental est attractif et plus le nombre de jours rémunérés de congés de maternité est élevé, plus les écarts d'emploi vont se creuser entre les mères et les non-mères sur le marché du travail. En effet, un congé parental attractif incite plus de mères à le prendre et peut se révéler un redoutable piège à l'emploi car il isole les mères du marché du travail, ayant pour conséquence une augmentation de l'écart d'emploi entre les mères et les non-mères. Il en est de même pour le nombre de jours de congés de maternité payés car une plus longue période de congé est également associée à des effets négatifs sur le marché du travail: même si le retour à l'emploi est garanti, le congé de maternité peut avoir pour impact d'augmenter la probabilité d'inactivité et peut se traduire in fine par un retrait définitif de l'emploi dans le cas où la mère s'est absentée trop longtemps du marché du travail.



19.2.2 Ecart salarial entre les mères et les non-mères

Le modèle pour analyser les effets de politiques publiques sur les écarts de salaire entre les mères et les non-mères a été retenu sur base de critères statistiques telle que la part de la variance totale expliquée et en tenant compte du nombre de variables introduites dans le modèle.

Le meilleur modèle (expliquant près de 40% de la variance totale de l'écart de salaire entre les mères et les pères) est le suivant:

$$\text{Ecart Salarial_Mères_Non-Mères} = \text{Ind. Serv. Garde_3-5ans} + \text{Ind. Congé Maternité} + \text{Ind. Congé Paternité} + \text{Ratio Revenus ménage}$$

Il inclut l'indicateur de service de garde d'enfants calculé pour le groupe d'âge d'enfants entre 3 et 5 ans, l'indicateur du congé de maternité, l'indicateur du congé de paternité et le ratio des revenus du ménage si le père prend le congé à la place de la mère pendant les 3 premiers mois.

Tableau 37 : Résultats de l'estimation des effets de politiques publiques sur les écarts de salaire entre les mères et les non-mères

Variable	Coefficient estimé	P-Valeur	Significativité
Indicateur de service de garde d'enfants 3-5 ans	0.080	0.508	
Indicateur de congé de maternité	0.238	0.030	**
Indicateur de congé de paternité	0.016	0.831	
Ratio des revenus du ménage	-0.638	0.029	**
Observations	18		
Prob > F	0.106		
R-squared	0.422		

* significatif à 10%; ** significatif à 5%; *** significatif à 1%

Source: Calculs propres

Seuls l'indicateur de congé de maternité et la variable relative au ratio des revenus du ménage expliquent significativement les écarts de salaire entre les mères et non-mères mais l'effet de ces variables est opposé:

- en ce qui concerne l'indicateur de congé de maternité, il augmente les écarts salariaux entre les mères et les non-mères, cet accroissement étant de l'ordre de 0.24%;
- en ce qui concerne l'incitation pour le père à prendre le congé parental: une augmentation de 1% du ratio des revenus du ménage a pour effet de diminuer l'écart salarial entre les mères et les non-mères de 0.64%.

Le fait que l'indicateur de congé de maternité augmente la pénalité salariale associée à la maternité peut s'expliquer par la discrimination qui résulte de l'existence et la prise du congé de maternité.

En effet, les employeurs préfèrent engager une femme sans enfant plutôt qu'une femme ayant ou étant sur le point d'avoir un enfant car ils anticipent qu'elle prendra son congé de maternité. Or, la prise du congé de maternité engendre un coût pour l'entreprise lié à l'absence de la



travailleuse car il implique d'engager une autre personne pour la remplacer, des coûts de formation, une autre organisation de travail, etc. Une autre explication quant à ce résultat peut être la perte de capital humain liée au retrait du marché du travail pendant la période de congé de maternité.

Les employeurs engageront donc plus facilement une femme sans enfant ou un homme et ils choisiront plus facilement ces catégories de travailleurs pour leur offrir des opportunités professionnelles en termes de promotion et de formation. Il en résulte in fine des opportunités salariales moindres pour les mères.

Notre analyse met également en évidence que si le congé parental était mieux rémunéré de sorte à inciter plus de pères à le prendre (c'est-à-dire si la perte de revenus du ménage si le père prend le congé à la place de la mère pendant les trois premiers mois de congé), cela pourrait réduire les écarts de salaire entre les mères et les non-mères.

19.2.3 Ecart salarial entre les mères et les pères

La sélection du modèle retenu pour analyser les effets de politiques publiques sur les écarts de salaire entre les mères et les pères a été effectuée sur base de critères statistiques telle que la part de la variance totale expliquée et en tenant compte du nombre de variables introduites dans le modèle.

Le meilleur modèle (expliquant près de 90% de la variance totale de l'écart de salaire entre les mères et les pères) est le suivant:

$$\text{Ecart Salarial Mères Pères} = \text{Ind. Serv. Garde 0-2ans} + \text{Ind. Congé Maternité} + \text{Ind. Congé Paternité} + \text{Nb mois de Congé Parental} + \text{Ratio Revenus ménage}$$

Il inclut l'indicateur de service de garde d'enfants calculé pour le groupe d'âge d'enfants entre 0 et 2 ans, l'indicateur du congé de maternité, l'indicateur du congé de paternité, le nombre de mois de congé parental et le ratio des revenus du ménage si le père prend le congé à la place de la mère pendant les 3 premiers mois.

Tableau 38: Résultats de l'estimation des effets de politiques publiques sur les écarts de salaire entre les mères et les pères

Variable	Coefficient estimé	P-Valeur	Significativité
Indicateur de service de garde d'enfants 0-2 ans	-0.433	0.030	**
Indicateur de congé de maternité	0.050	0.786	
Indicateur de congé de paternité	-0.126	0.265	
Nombre de mois de congé parental	0.371	0.068	*
Ratio des revenus du ménage	-1.435	0.004	**
Observations	15		
Prob > F	0.000		
R-squared	0.894		
* significatif à 10%; ** significatif à 5%; *** significatif à 1%			

Source: Calculs propres

Les résultats montrent que toutes ces variables ont un impact significatif sur les écarts de



salaire entre les mères et pères, à l'exception de l'indicateur relatif au congé de maternité et au congé de paternité, mais ces effets dépendent de la variable:

1) Facteurs diminuant les écarts de salaire entre mères et pères:

- le service de garde d'enfants âgé entre 0 et 2 ans: le fait que l'indicateur d'un pays soit mieux classé d'un point par rapport à un autre pays a pour effet de réduire l'écart de salaire entre les mères et les pères de 0.43%;
- l'incitation pour le père à prendre le congé parental: une augmentation de 1% du ratio des revenus du ménage réduit l'écart salarial entre les parents de 1.43%.

2) Facteurs augmentant les écarts de salaire entre mères et pères:

- le nombre de mois de congé parental: plus le nombre de mois est élevé, plus l'écart salarial entre les mères et les pères se creuse. Un mois de congé supplémentaire a pour effet d'augmenter cet écart de 0.37%;

Il ressort donc que l'offre de services de garde d'enfant de qualité et financièrement accessible, le congé de paternité et l'incitation pour le père à prendre le congé parental réduisent les écarts de salaire entre les mères et les pères. A contrario, un plus long congé parental renforce les écarts de salaire entre les mères et les pères.

20 CONCLUSION DU QUATRIEME CHAPITRE

Ce chapitre a mis en évidence que chacune des politiques publiques étudiées peut encourager ou défavoriser la situation des mères sur le marché du travail, ou encore n'avoir aucun effet significatif. Notre analyse a permis d'identifier quels sont les éléments de ces politiques publiques qui peuvent réduire les inégalités observées sur le marché du travail entre les mères et les non-mères, d'une part, et entre les mères et les pères, d'autre part.

Si l'objectif des pouvoirs publics est de favoriser l'activité des mères et réduire ces inégalités, il apparaît tout d'abord primordial d'accroître l'offre de services de garde d'enfants.

Les gouvernements doivent donc mettre en place des systèmes publics de garde d'enfants qui soient disponibles, de qualité et accessibles à tous. Le coût de l'offre de services de garde d'enfants semble tout particulièrement important en ce qui concerne les enfants âgés entre 0 et 2 ans (la majeure partie des pays offrant la gratuité aux enfants âgés de 3 à 5 ans) et explique pourquoi un grand nombre de mères se retirent du marché du travail lorsque leur enfant est en bas âge.

Le développement de l'offre de services de garde d'enfants permettrait également de réduire les inégalités salariales entre les mères et les pères.

Les dispositifs de congé parental permettent également d'expliquer les écarts d'emploi entre les mères et les non-mères, d'une part, et d'autre part, les écarts de salaire de genre car une durée du congé parental plus longue renforce les écarts salariaux de genre.

Les résultats montrent que le caractère discriminant du congé parental (c'est-à-dire que le dispositif n'est pas conçu de sorte à inciter les pères à le prendre) augmente les écarts d'emploi entre les mères et les non-mères. De plus, augmenter l'incitation financière pour le père à prendre le congé parental (soit en augmentant le ratio des revenus du ménage si le père prend le congé à la place de la mère) permet de réduire les écarts de salaire entre les mères et les non-mères mais également entre les mères et les pères.

Il ressort donc que les systèmes actuels de congés parentaux sont de nature à accroître les



inégalités entre les hommes et les femmes car ce type de congé reste encore exclusivement pris par les femmes en raison de son faible niveau de remplacement, et également entre les femmes en creusant les écarts d'emploi entre les mères et les non-mères.

Afin d'éviter ces effets pervers, il est nécessaire que le congé parental ne soit pas trop long, bien protégé (retour garanti à l'emploi, ancienneté, etc.) et offrant une indemnité élevée et proportionnelle au salaire afin d'inciter davantage de pères à les prendre. Il paraît également essentiel de rendre le droit au congé individuel et non-transférable entre les parents.

Les congés de paternité permettent de réduire les écarts d'emploi entre les non-mères et les mères dont le plus jeune enfant est en bas âge. Un tel résultat pourrait en partie s'expliquer par le fait que la prise d'un congé par les pères peut favoriser leur investissement dans la sphère domestique et un partage plus égalitaires des tâches.

Au niveau du congé de maternité, le nombre de jours payés a un impact négatif sur l'emploi des mères à moyen/long terme: si la durée du congé n'a pas d'impact sur les écarts d'emploi entre les mères d'un enfant âgé entre 0 et 2 ans et les non-mères (ce qui s'explique par le fait que les personnes conservent leur statut d'emploi pendant la période de congé de maternité), une longue durée du congé explique en partie le retrait du marché du travail des femmes dont le plus jeune enfant a entre 3 et 5 ans.

De plus, le congé de maternité augmente les écarts de salaire entre les mères et les non-mères.

Pour finir, le système d'imposition et la possibilité de déduire les frais de garde d'enfants ne semblent pas être significatifs pour expliquer les écarts d'emploi entre les mères et les non-mères mais ce résultat peut être dû aux variables introduites dans l'analyse pour capter ces effets: à savoir que nous avons uniquement pris en compte le type d'imposition (qui peut être soit séparé, soit commun) et la possibilité de déduire les frais de garde d'enfants (indépendamment du niveau de revenus des parents, de leur situation familiale, etc.).



CONCLUSION GENERALE

Une multitude de facteurs concourent à l'explication des écarts observés entre femmes et hommes sur le marché du travail (éducation, expérience professionnelle, institutions, normes sociales, stéréotypes, discrimination, etc.). Notre étude montre que la parentalité exerce un rôle déterminant dans l'explication de ces inégalités.

La participation des femmes au marché du travail dépend fortement de la présence d'un enfant dans le ménage: dans la majorité des pays européens, les femmes ont plus de probabilité de réduire leur temps de travail ou de devenir inactives lorsqu'elles ont un enfant. Cet effet est d'autant plus élevé que l'enfant est jeune.

Par ailleurs, les femmes sont surreprésentées et concentrées dans un éventail plus petit de métiers que les hommes (métiers liés à l'action sociale et à la santé, à l'éducation, au commerce de détail, à l'administration publique, aux services aux entreprises et à l'horeca) et dans des emplois à plus faible niveau de responsabilité, associés à des niveaux de salaire moindres et des conditions de travail précaires, c'est-à-dire où la probabilité d'être occupé sous contrat à durée déterminée, à temps partiel et de travailler à des horaires atypiques est plus grande. La parenté a pour effet de renforcer ce phénomène.

Les écarts d'emploi entre les mères et les non-mères et la ségrégation (horizontale et verticale) permettent à leur tour d'expliquer en partie les écarts de salaire entre les mères et les non-mères: les mères gagnent un salaire systématiquement plus faible que les non-mères. Par conséquent, la maternité a pour effet de renforcer les écarts salariaux entre les femmes et les hommes. Il apparaît toutefois que la pénalité salariale que subissent les femmes est davantage liée au sexe qu'à la maternité, de telle sorte que la discrimination concerne toutes les femmes en tant que mères potentielles.

En revanche, la paternité est généralement favorable aux hommes: dans tous les pays européens, les taux d'emploi des pères sont supérieurs à ceux des non-pères mais l'impact de la présence d'un jeune enfant sur le nombre d'heures de travail est variable, voir non-significatif, selon le pays. Les hommes sont fortement représentés parmi les ouvriers, les artisans, les ingénieurs, etc. et dans les postes à hautes responsabilités et, dans la majorité des pays, la proportion de pères occupant un de ces postes est systématiquement plus élevée que celles des non-pères. De tels résultats peuvent en partie expliquer le bonus salarial associé à la paternité.

La présence d'un enfant a également pour effet de renforcer la division sexuée du travail au sein des couples: les femmes augmentent le temps consacré aux tâches quotidiennes domestiques et familiales au détriment de l'activité professionnelle tandis que les hommes augmentent leur investissement dans la sphère professionnelle.

Il ressort donc de notre analyse que, dans la majorité des pays, les femmes ayant des enfants sont doublement pénalisées sur le marché du travail car le phénomène de discrimination opère en 2 étapes: la discrimination est tout d'abord liée au sexe (et au fait que toutes les femmes sont des mères potentielles) et ensuite au statut de mère. Dans la sphère privée, les femmes font également face à un renforcement des inégalités de genre lorsqu'elles ont un enfant, qui se traduit par un plus grand investissement de temps dans les tâches domestiques et familiales au détriment d'une activité rémunérée.

Au regard de ce constat, on peut donc se poser la question de savoir dans quelle mesure les



politiques publiques mises en place pour soutenir l'emploi des parents renforcent ou combattent les inégalités entre femmes et hommes et entre mères et non-mères.

Afin de permettre aux parents une meilleure conciliation entre vies privée et professionnelle et réduire ces inégalités, il apparaît tout d'abord primordial de développer les systèmes d'éducation et d'accueil du jeune enfant.

Ces systèmes apparaissent effectivement comme le meilleur moyen de garantir un accès égal au marché du travail aux mères de jeunes enfants et plus particulièrement s'il s'agit d'un service gratuit (ceci est d'autant plus vrai en ce qui concerne les enfants âgés entre 0 et 2 ans) et qu'il propose une large couverture horaire annuelle. Ce résultat souligne que l'offre publique de services de garde d'enfants devrait s'élargir et les taux de couverture devraient être supérieurs aux cibles fixées par l'Europe lors du sommet de Barcelone en 2002 (selon lesquelles les structures de garde devraient accueillir 33% au moins des enfants de moins de trois ans et pour au moins 90% des enfants ayant entre 3 ans et l'âge de la scolarité obligatoire d'ici 2010).

Le développement de l'offre de services de garde d'enfants éviterait que les mères soient contraintes à réduire leurs heures de travail ou à l'inactivité. Ce constat est d'autant plus important que notre analyse a mis en évidence qu'un meilleur système de garde d'enfants a pour effet de diminuer les inégalités salariales entre les mères et les pères.

Cependant, le développement des systèmes d'éducation et d'accueil du jeune enfant (EAJE) au sens où nous le préconisons ne peut être réduit à une question d'offre de places pour les enfants dont la mère travaille. Nous avons montré que là où les couvertures sont les plus élevées une politique cohérente a été développée sur base de la reconnaissance d'un droit à un accès pour tous, intégrant des objectifs de qualité des services et d'accessibilité financière et sociale à tous les services accueillant des enfants avant l'âge de la scolarité primaire.

Cette politique doit tenir compte de la question du genre puisque l'offre de services d'EAJE reste hautement féminine malgré le processus d'externalisation du care. En effet, les emplois dans ce secteur sont en majeure partie assurés par des femmes. Le fait de s'occuper des enfants est encore trop souvent perçu comme une affaire de femmes, qui seraient naturellement plus habilitées à le faire. Les niveaux d'éducation et d'emploi augmentant au sein des jeunes générations de femmes, les femmes diplômées ont moins tendance à s'engager dans le secteur du care, qu'il soit formel ou informel, dans la mesure où les opportunités d'emploi sont réduites. Par conséquent, la polarisation au sein de ce secteur de la main d'œuvre féminine risque d'être renforcée, confinant les femmes moins qualifiées et/ou les femmes immigrées dans des emplois de faible qualité dans le secteur du care. L'expansion des structures de garde d'enfants passe donc également par le choix d'une politique globale rendant le secteur du care plus attractif (formation, plans de carrière, conditions de travail et salariales, etc.) de manière à minimiser ces effets.

En ce qui concerne les politiques publiques en matière de congés accordés aux parents, il apparaît que les effets diffèrent fortement d'un dispositif à un autre.

1) le **congé de maternité** a un effet négatif à moyen/long terme sur l'emploi des mères.

En effet, le congé de maternité explique en partie le fait que les mères d'un enfant âgé entre 3 et 5 ans ont plus de probabilité de se retirer du marché du travail. Un tel résultat suggère qu'une période de congé de maternité trop longue peut avoir un impact négatif sur l'emploi des mères car malgré le retour garanti à l'emploi à la suite du congé de maternité, certaines mères réduisent leur temps de travail ou ne retournent pas en emploi.



Par ailleurs, l'existence et la prise du congé de maternité ont pour effet d'augmenter les écarts de salaire observés entre les mères et les non-mères. Selon les théories relatives à la discrimination, un tel résultat pourrait être expliqué par l'attitude des employeurs à l'égard des mères: les employeurs auraient plus de probabilité d'engager une femme sans enfant plutôt qu'une femme ayant ou étant sur le point d'avoir un enfant car ils anticipent qu'elle prendra son congé de maternité. Une autre explication quant à ce résultat peut être la perte de capital humain liée au retrait du marché du travail pendant la période de congé de maternité.

Selon les théories de la discrimination et du capital humain, les employeurs engageront donc plus facilement un homme et ces derniers auront plus de probabilité de se voir offrir des opportunités professionnelles en termes de promotion et de formation. Il en résulte in fine des opportunités salariales moindres pour les mères.

Recommandations:

Pour minimiser les pénalités associés au congé de maternité, il apparaît crucial que ce congé ne soit pas d'une durée trop longue afin d'éviter de mettre en péril la carrière professionnelle de la mère. Le congé de maternité devrait également être assorti d'un niveau de protection élevé (retour à l'emploi garanti, comptabilisation du congé pour l'ancienneté et les pensions) et être rémunéré à hauteur de 100% du salaire.

- 2) le **congé de paternité** pourrait être un instrument efficace pour réduire les écarts d'emploi entre les non-mères et les mères dont le plus jeune enfant est en bas âge si sa durée est importante. Les pères seraient davantage incités à s'investir dans la sphère familiale et à partager les tâches domestiques et liées à la présence d'un enfant s'ils avaient la possibilité de prendre un congé de paternité.

Recommandations:

Il faut davantage développer le dispositif de congé de paternité et inciter les pères à le prendre. En ce sens, le congé de paternité doit être obligatoire et l'incitation à prendre le congé pour le père dépend surtout du niveau d'indemnisation: il doit être élevé et proportionnel au salaire.

Par ailleurs, le congé de paternité devrait être pris directement après la naissance afin d'encourager un meilleur équilibre de la répartition des tâches entre les deux parents et de favoriser l'activité professionnelle des mères.

- 3) le **congé parental** explique en grande partie les écarts d'emploi entre les mères et les non-mères et il a aussi pour effet de renforcer les écarts salariaux entre les mères et les pères, d'autant plus que sa durée est longue

Le congé parental a un caractère discriminant aggravant les écarts d'emploi imputables à la maternité car les pères n'utilisent que très peu cette forme de congé. Outre les stéréotypes de genre, un des facteurs explicatifs de cette non-prise par les pères pourrait être son faible taux de remplacement, qui implique une perte de revenus trop élevée pour le ménage. Augmenter l'incitation financière amènerait peut-être plus de pères à prendre un congé parental et réduirait donc la pénalité que ce congé entraîne sur la carrière professionnelle des mères.

Recommandations:

Dans une optique de soutien à l'emploi des mères, il est donc nécessaire d'offrir un congé parental qui ne soit pas d'une durée trop longue (afin d'éviter une rupture avec le



marché du travail), qui soit assorti d'un niveau de protection d'emploi élevé (retour garanti à l'emploi, ancienneté, etc.) et d'un taux de remplacement élevé et proportionnel au salaire afin d'inciter davantage de pères à le prendre.

Par ailleurs, tant que les congés parentaux resteront davantage pris par les femmes, qu'ils seront transférables et associés à un faible taux de remplacement, les mères auront toujours plus tendance à les prendre, ce qui les handicapera sur le marché du travail. Il apparaît donc crucial que le congé soit partagé entre les deux parents, qu'il soit un droit individuel et non-transférable entre les parents et finalement, qu'il soit associé à un taux de remplacement élevé.

Au vu de ces différents résultats, on peut se poser la question de savoir où se situe la Belgique en comparaison à ses partenaires européens et dans quelle mesure, les politiques publiques mises en place chez nous sont conçues de manière à favoriser l'emploi des mères et une plus grande égalité entre femmes et hommes.

L'analyse des effets de la présence d'un jeune enfant sur le marché du travail a montré qu'en Belgique, les écarts d'emploi en équivalent temps plein entre les mères et les non-mères sont inférieurs à 10% et classent de la sorte la Belgique parmi les pays où la maternité a l'impact le plus faible (comme c'est le cas en Hongrie, en Suède, au Portugal, en Slovénie et au Danemark), à l'inverse des pays comme l'Autriche, la République tchèque, l'Allemagne et le Royaume-Uni où ces effets sont les plus élevés. Il faut cependant relativiser les résultats obtenus pour la Belgique car le taux d'emploi des non-mères est plus faible que dans la majorité des pays européens.

En revanche, la paternité n'est pas associée à un plus grand investissement des pères dans le travail rémunéré.

En terme salarial, la Belgique se situe également parmi les pays les plus performants dans la mesure où:

- les écarts de salaire entre les femmes et les hommes sont les plus faibles (10% du salaire féminin), classant la Belgique avec la Lituanie, l'Irlande, le Luxembourg et la Pologne alors qu'à contrario, la pénalité salariale des femmes est la plus élevée (entre 30 et 50%) en Estonie, en Suède, en République tchèque et au Royaume-Uni;
- la maternité est associée à un bonus salarial car le salaire des mères est supérieur à celui des non-mères (la différence étant de 7%) alors que la maternité est généralement associée à une perte salariale, comme en Estonie, au Luxembourg et au Royaume-Uni où elle est la plus élevée et d'environ 15%;
- la présence d'enfant creuse proportionnellement moins les écarts de salaire de genre en comparaison avec les autres pays: la différence de salaire entre les mères et les pères est de 20% (et classe la Belgique avec la Hongrie, la Lituanie, l'Italie et la Pologne) alors qu'à l'opposé, l'écart est de 50% au moins (au Royaume-Uni, en Espagne, aux Pays-Bas, en Autriche et en Estonie)

Cependant, la Belgique est également un des pays où la paternité est associée à un grand bonus salarial pour les pères (supérieur à 10%) comme en Irlande, en France, en Espagne et en Allemagne, alors qu'il n'existe quasi aucune différence de salaire entre les pères et les non-pères au Royaume-Uni, en Lituanie, en Estonie et en Hongrie;

Si la Belgique se situe à un niveau moyen en termes de ségrégations horizontale et verticale



entre les sexes en comparaison avec les autres pays européens, elle est classée parmi les pays où la ségrégation est la plus élevée entre les mères et les non-mères, d'une part, et entre les pères et les non-pères, d'autre part.

En ce qui concerne les politiques publiques favorisant l'emploi des parents, l'analyse des politiques publiques a montré que:

- 1) les **systèmes d'éducation et d'accueil du jeune enfant** pour les 0-2 ans et les 3-5 ans sont distincts mais sont assez cohérents au niveau des valeurs qui les fondent: de type "social" pour les enfants les plus jeunes et de type "élargi" pour l'école maternelle, l'accent est mis sur l'accessibilité. La position de la Belgique en Europe est une position plutôt favorable au niveau de l'utilisation (accès universel pour les 3-5 ans et encore insuffisant pour les enfants de 0-2 ans). Elle est néanmoins très défavorable dans le secteur de la petite enfance (0-2 ans) sur le plan des travailleurs: très faible niveau de formation, faible taux d'encadrement des enfants, prévalence très importante de l'emploi à temps partiel, féminisation presque totale.

Recommandations:

L'offre de services doit être augmentée, surtout ceux à destination des enfants de moins de trois ans. De plus, l'accessibilité doit être améliorée au travers: d'horaires d'ouverture adéquats surtout chez les 3-5 ans; d'une limitation du coût de la garde surtout chez les 0-2 ans; et surtout au travers de critères d'inclusion plus large chez les 0-2 ans. Enfin, un haut niveau de qualité doit être assuré dans l'ensemble des services.

- 2) le **congé de maternité**: la Belgique se situe en bas du classement des pays européens car si le dispositif offre une grande protection des droits liés à l'emploi (retour garanti à l'emploi, comptabilisation du congé pour la pension) et est d'une durée courte (ce qui évite un trop long retrait du marché du travail), le congé de maternité est mal rémunéré (à hauteur de 77% du salaire) sur toute la période du congé (classant la Belgique avec l'Irlande, l'Italie et la Suède), alors que la majorité des pays européens indemnise intégralement le congé.

Recommandations:

Le congé de maternité doit être amélioré au niveau de son taux de remplacement: celui-ci doit être intégral et proportionnel au salaire.

- 3) le **congé de paternité**: la Belgique se classe dans un niveau intermédiaire par rapport aux autres pays européens car la possibilité de prendre un congé de paternité existe pour les pères alors qu'un tel dispositif n'existe toujours pas en Allemagne, en Autriche, en Irlande, en Italie, en Pologne, en République tchèque et en Slovaquie mais ce congé n'est que de 10 jours alors qu'un grand nombre de pays offre un congé plus long et le niveau de rémunération est de 87%.

Recommandations:

Le congé de paternité doit être obligatoire et allongé pour inciter les pères à davantage s'investir dans la sphère familiale et amélioré au niveau de son indemnisation qui doit être proportionnelle au salaire et élevée.



- 4) le **congé parental**: la Belgique se positionne dans le haut du classement (avec l'Italie, la Suède, la Slovénie et la Norvège) car le dispositif présente les avantages d'être court (ce qui évite une dépréciation des capacités de travail et les effets négatifs sur le marché du travail), flexible au niveau de son utilisation (le congé peut être pris sous forme d'interruption complète ou partielle à $\frac{1}{2}$ temps ou $\frac{1}{5}$ ^{ème} de temps et est fractionnable) et de prévoir 3 mois de congé pour le père. Le niveau d'indemnisation est cependant faible et n'incite pas les pères à le prendre.

Recommandations:

Le congé parental pourrait être amélioré au niveau de la faible compensation financière qu'il prévoit: une compensation proportionnelle au salaire représenterait une amélioration afin de minimiser les distorsions dans la prise de congé (ou même une prise exclusive par les mères). Une attention particulière doit être apportée au niveau de la rémunération dans la mesure qu'il est un argument de poids dans la décision de prendre le congé parental, particulièrement pour les pères.

Pour conclure, même si les pénalités en termes d'emploi et de salaire apparaissent plus faibles en Belgique que dans les autres pays européens, il existe toujours des inégalités sur le marché du travail entre les femmes et les hommes et entre les mères et les non-mères. La Belgique est d'ailleurs parmi les pays où le taux d'emploi des femmes est le plus faible dans l'Union Européenne.

Pour permettre aux femmes de se consacrer davantage au travail rémunéré, il est indispensable de trouver le moyen de les décharger d'une partie des tâches domestiques et familiales dont elles sont toujours principalement responsables:

- en développant les dispositifs d'accueil des enfants;
- en incitant les pères à assumer un partage des tâches parentales et domestiques notamment par le biais du congé de paternité et du congé parental;
- en favorisant l'égalité des salaires entre les femmes et les hommes car tant que les inégalités salariales persisteront sur le marché du travail, les mères seront toujours celles qui mettront entre parenthèse leur vie professionnelle pour s'occuper des enfants. En effet, le salaire constitue le critère principal lorsque se pose la question de savoir qui prend le congé au sein du couple et ce afin de limiter la perte de revenus. Or, le salaire moyen des femmes étant inférieur à celui des hommes, ce sont les mères qui prennent le congé parental et ce même si la rémunération est maintenue.

Comme le souligne Barrère-Maurisson et al. (2001), les autorités publiques doivent concentrer leurs efforts sur la sphère familiale et professionnelle prises conjointement, et non pas se centrer sur un domaine en particulier, car c'est la seule façon, selon eux, d'agir réellement sur la division familiale du travail. *"L'égalité entre hommes et femmes ne saurait progresser que si l'on agit pour une répartition équitable des charges domestiques et parentales, en même temps que l'on garantit le même statut aux deux sexes dans l'emploi."* (Barrère-Maurisson et al., 2001).



BIBLIOGRAPHIE



Adema W., 2001. "An overview of benefits that foster the reconciliation of work and family life in OECD countries", Labour market and social policy Occasional Paper, XX, OCDE, Paris.

Afsa C., 1996. "L'activité féminine à l'épreuve de l'allocation parentale d'éducation", *Recherches et Prévisions (CNAF)*, vol.46, n°, pp 1-8.

Afsa C., 1998. "L'allocation parentale d'éducation: entre politique familiale et politique pour l'emploi", *INSEE Première*, n° 569, pp 4.

Albrecht J. W., A. Björklund et S. B. A. Vroman, 2003. "Is there a glass ceiling in Sweden?" *Journal of Labor Economics*, vol.21, n° 1, pp 145-177.

Aliaga C., 2005. "Conciliation entre vie professionnelle et vie familiale: Des écarts entre les femmes et les hommes", *Statistiques en bref - Populations et conditions sociales (EUROSTAT)*, vol.4/2005, n°.

Aliaga C., 2006. "Comment se répartit le temps des Européennes et Européens?" *Statistiques en bref - Populations et conditions sociales (EUROSTAT)*, vol.4/2006, n°.

Aliaga C. et F. Romans, 2006. "L'emploi des seniors dans l'Union européenne", *Statistiques en bref - Populations et conditions sociales (EUROSTAT)*, vol.15/2006, n°.

Allain L. et B. Sédillot, 1999. "L'effet de l'Allocation Parentale d'Education sur l'activité des femmes", In Conseil d'analyse économique (Ed), *Egalité entre femmes et hommes: Aspects économiques*, Paris: La Documentation française, pp 208.

Amerijckx G. (2008), "Vision de la politique de la petite enfance au sein de l'union européenne-15", PEPSI, rapport non publié.

Amerijckx G. et Humblet P.C., 2008a, "Country Factsheets of Early Childhood Education et Care Services in European Countries", Bruxelles : Humblet, P.C. et Meulders, D.
<http://www.ulb.ac.be/soco/pepsi/countryfactsheets.htm>

Amerijckx G. et Humblet, P. C., 2008, "Disponibilité et qualité des indicateurs pour la petite enfance en Europe", *Cahiers Economiques de Bruxelles*, 51, 2/3, 219-315

Anker R., 1998. *Gender and jobs: Sex segregation of occupations in the world*, Geneva: International Labour Office.

Antonnen A. et Sipilä J., 1996, "European Social Care Services : Is it Possible to Identify Models?", *Journal of European Social Policy*, 6, 87-100.

Anxo D., C. Fagan, M. Smith et M.-T. Letablier, 2007. "Part-time work in European companies - Establishment Survey on Working Time 2004-2005", European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

Atkinson J., 1999. "The distribution of income in the UK and OECD countries in the twentieth century", *Oxford Review of Economy Policy*, vol.15, n°, pp 56-75.



- Bardasi et J. Gornick**, 2000. "Women and par-time employment: Worker "choices" and wage penalties in five industrialised countries", *IESR Working Paper*, n° 2000-11.
- Barrere-Maurisson M.-A.**, 1992. *La division familiale du travail: La vie en double*, Paris: Presses universitaires de France.
- Barrere-Maurisson M.-A., M. Buffier-Morel et S. Rivier**, 2001. *Le partage des temps et des tâches dans les ménages*, Paris: La Documentation française.
- Battagliola F.**, 1998. "Les trajectoires d'emploi des jeunes mères de famille", *Recherches et Prévisions*, vol.52, n°, pp 87-99.
- Becker G. S.**, 1960. "An economic analysis of fertility", In Gary S. Becker (Ed), *Demographic and economic change in developed countries*, Princeton: Princeton University Press, National Bureau of Economic Research, pp 209-240.
- Becker G. S.**, 1962. "Investment in human capital: A theoretical analysis", *Journal of Political Economy*, vol.70, n° 5, pp 9-49.
- Becker G. S.**, 1965. "A theory of the allocation of time", *Economic Journal*, vol.75, n° 229, pp 793-517.
- Becker G. S.**, 1971. *The economics of discrimination*, 2nd eds, Chicago: University of Chicago Press.
- Becker G. S.**, 1974. "A theory of social interactions", *Journal of Political Economy*, vol.82, n° 6, pp 1063-1094.
- Becker G. S.**, 1981. *A treatise on the family*, Cambridge: MA expanded Edition.
- Becker G. S.**, 1991. *A treatise on the family*: MA:Harvard University Press.
- Bell A. et I. La Valle**, 2003. *Combining self-employment and family life*: Policy Press.
- Belsky J., Lowe Vandell D., Burchinal M. et al.**, 2007, "Are there long-term effects of early child care?", *Child Development*, 78, 681-701.
- Bennett J.** (2002), "Data needs in Early Childhood Education and Care", OECD, Paris.
- Bennett, J.** (2008), "Benchmarks for the ECEC systems quality in rich countries: method, process and analysis", Innocenti Working paper.
- Bergman B. R.**, 1986. *The economic emergence of women*, New York: Basic Books.
- Bergman B. R.**, 1989. "Does the market for women's labour need fixing?" *Journal of Labour Perspectives*, vol.3, n° 1, pp 43-60.
- Bertram A., Neuman M., Jacobsen K. et al.** (2000), "OECD Country Note : Portugal",



OECD, Paris.

Binamé J. P., B. Conter, P. Lamby, V. Devos, C. Maroy et G. Warnotte, 1999. "La formation et l'adaptation des travailleurs aux mutations industrielles. L'intervention du Fonds social européen en Belgique francophone", IRES, GIRSEF - Evaluation intermédiaire du programme Objectif et de l'initiative Adapt (1995-1997), UCL, Louvain-la-Neuve.

Black S. E. et C. Juhn, 2000. "The rise of female professionals: Are women responding to skill demand?" *American Economic Review*, vol.90, n° 2, pp 450-455.

Blair S. L. et D. T. Lichter, 1991. "Measuring the division of household labor: Gender segregation of housework among American couples", *Journal of Family*, vol.12, n° 1, pp 91-113.

Blau F. D. et R. G. Ehrenberg, 1997. "Introduction and summary", In Francine D. Ehrenberg Blau, Ronald G. (eds) (Ed), *Gender and family issues in the workplace*, New York: Russell Sage Foundation Publications, pp 301.

Blau F. D. et M. Ferber, 1987. "Discrimination: Empirical evidence from the US", *American Economic review*, vol.77, n° 2, pp 316-320.

Blau F. D. et M. Ferber, 1992. *The economics of women and men, and work*: NJ: Prentice Hall.

Blau F. D., M. Ferber et A. Winkler, 1998. *The economics of women, men, and work*: Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.

Blau F. D. et L. D. Kahn, 1992. "The gender earnings gap : learning from international comparisons", *American Economic review*, vol.82, n° 2, pp 533-538.

Blau F. D. et L. Khan, 1997. "Swimming upstream: Trends in the gender wage differential in the 1980s", *Journal of Labor Economics*, vol.15, n° 1, pp 1-42.

Bonnet C. et M. Labbé, 2000. "L'activité des femmes après la naissance du deuxième enfant: L'allocation parentale d'éducation a-t-elle un effet incitatif au retrait du marché du travail?" *Recherches et Prévisions*, vol.59, n°, pp 9-23.

Bourdieu P., 1977. *Outline of a theory of practice*, Cambridge: Cambridge University Press.

Bourdieu P., 1994. *Raisons pratiques: Sur la théorie de l'action*, Paris: Seuil.

Bowles S., 1985. "The production process in a competitive economy: Walrasian, Neo-Hobbesian and Marxian models", *American Economic Review*, vol.75, n° 1, pp 16-36.

Boyer D., 2004. "Les pères bénéficiaires de l'APE : révélateurs de nouvelles pratiques paternelles?" *Recherches et Prévisions*, vol.76, n° Juin, pp 53-64.

Bradshaw J. et Finch, N. (2002,) "A comparison of childcare benefit packages in 22 countries". Department for Work et Pensions, Leeds.



Bruning G. et J. Plantenga, 1999. "Parental leave and equal opportunities: Experience in eight European countries", *Journal of European Social Policy*, vol.9, n° 3, pp 195-206.

Bustreel A., 2001. "La rationalité de la non-spécialisation dans les ménages: Une rupture avec la théorie beckerienne", *Revue économique*, vol.52, n° 6.

Cameron C., Candappa M., McQuail S. al. (2003), "Early Years and Childcare International Evidence project : the workforce", Department of Education and Skills, London.

Cantillon B. et Van Den Bosch K. (2002), "Social Policy Strategies to Combat Income Poverty of Children and Families in Europe", Luxembourg Income Study, Luxembourg.

CE Childcare Network, 1996. "Review of childcare services", Rapport préparé pour la Commission Européenne (Unité égalité des chances), DGV, Bruxelles.

Chambaz C., 2003. "L'accueil des jeunes enfants au Royaume-Uni", *Etudes et Résultats*, vol.234, n°, pp 1-8.

Champagne F., Contandriopoulos A.-P., Picot-Touché J. et al. (2005), "Un cadre d'évaluation de la performance des systèmes de services de santé : le modèle EGIPSS", Groupe de Recherche Interdisciplinaire en Santé, Université de Montréal, Montréal.

Chevalier A. et T. K. Viitanen, 2002. "The causality between female labour force participation and availability of childcare", *Applied Economics Letters*, vol.9, n° 14, pp 915-918.

Chiappori P.-A., 1988. "Rational household labor supply", *Econometrica*, vol.56, n° 1, pp 63-89.

Chiappori P.-A., 1992. "Collective labor supply and welfare", *Journal of Political Economy*, vol.100, n° 3, pp 437-467.

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

Christensen E., 2000. "Det 3 arige barn", *Danish National Institute of Social Research*, vol.1000, n°.

Clearinghouse on International development on Child, Youth and Family Policy (2004), "Highlights: Austria, Belgium, Denmark, Finland, France, Germany, Greece, Ireland, Italy, Luxembourg, Netherlands, Portugal, Spain, Sweden, United Kingdom", Columbia University, New York.

Cleveland G. et Krashinsky M. (2003), "Financing ECEC services in OECD countries", OECD, Paris.

Cochran M., 1993, "*International Handbook of Child Care Policies and Programs*", Greenwood Press, London.

Coltrane S., 1998. *Gender and families*, California: Rowman Altamira Press.



Comissie dagarrangementen, 2002. "Advies van de Commissie Dagarrangementen", La Haye.

Connelly R., 1992. "The effect of child care costs on marrie women's labor force participation", *Review of Economics and Statistics*, vol.74, n° 1, pp 83-90.

Cooney T. M. et P. Uhlenberg, 1991. "Changes in work-family connections among highly educated men and women, 1970 to 1980", *Journal of Family Issues*, vol.12, n° 1, pp 69-90.

Corcoran M., G. J. Duncan et M. Ponza, 1984. "Work experience, job segregation and wages", In B.F. Reskin (Ed), *Sex segregation in the workplace: Trends, explanations, remedies*, Washington: National Academy Press, pp.

Costa D. L., 2000. "From mill town to board room: The rise of women's paid labor", *Journal of Ecnomic Perspectives*, vol.14, n°, pp 101-122.

Curran J. et R. Barrows, 1989. "National profiles of the self-employed", *Employment Gazette*, vol.97, n° July, pp 376-385.

Daly M. et Lewis J., 2000, "The concept of social care and the analysis of contemporary welfare states", *British Journal of Sociology*, 51, 281-298.

Daly M. et Rake K., 2003, "Gender and the Provision of Care", In "*Gender and the welfare state: care, work and welfare in Europe and the USA*", Daly, M. (Ed.), Polity Press, Cambridge, 48-69.

Datta Gupta N., J. Bonke et N. Smith, 2003. "Timing and flexibility of housework and men and women's wages", Institute for the Study of Labor (IZA), IZA Discussion Papers n°860, IZA, Bonn.

De Henau J. et D. Meulders, 2003. *Alma mater, homo sapiens ? Quel genre pour la recherche universitaire?*, Bruxelles: Les Editions du DULBEA.

De Henau J., D. Meulders et S. O'Dorchai, 2006. "Maybe Baby! The Comparative Effectiveness of Public Policies to Fight Motherhood-Induced Employment Penalties and Decreasing Fertility in the Former EU-15", Working Paper DULBEA, Research series, N°06-02.RS, DULBEA, Brussels.

De Henau J., D. Meulders et S. O'Dorchai, 2006a. "The comparative effectiveness of public policies to fight motherhood-induced employment penalties and decreasing fertility in the former EU-15", Working Papers DULBEA 06-02.R.S.

De Henau J., D. Meulders et S. O'Dorchai, 2007a. "Making time for working parents", In Daniela Del Boca et Cécile Wetzels (Ed), *Social policies, labour markets and motherhood. A comparative analysis of european countries*, Cambridge: Cambridge University Press, pp 28-62.

De Henau J., D. Meulders et S. O'Dorchai, 2007b. "Parent's care and career: Comparing



parental leave policies", In Daniela Del Boca et Cécile Wetzels (Ed), *Social policies, labour markets and motherhood. A comparative analysis of european countries*, Cambridge: Cambridge University Press, pp 63-106.

De Henau J., D. Meulders et S. O'Dorchai, 2007c. "Support for market care: Comparing child cash and tax benefits", In D. Del Boca and C. Wetzels (Ed), *Social Policies, Labour Markets and Motherhood. A Comparative Analysis of European Countries*, Cambridge: Cambridge University Press, pp 107-151.

De Henau J., D. Meulders, S. O'Dorchai et H. Périvier, 2006d. "The relative generosity of the EU-15 members states' child policies", In European Commission (Ed), *The rationale of motherhood choices: Influence of employment conditions and of public policies - MOCHO*: 43-98.

De Meyer T., E. Ceulemans et D. Meulders, 1999. "Ségrégation sexuelle sur le marché du travail en Belgique", Ministère fédéral de l'Emploi et du Travail - Direction de l'égalité des chances, Bruxelles.

Del Boca D., M. Locatelli et S. Pasqua, 2000. "Employment decisions of married women: Evidence and explanations", *Labour*, vol.14, n° 35-52.

Del Boca D., M. Locatelli et D. Vuri, 2003. "Child care choices by Italian households", *CHILD Working Paper*, vol.30, n°, pp 31.

Dermott E., 2001. "New fatherhood in practice? - Parental leave in the UK", *The International Journal of Sociology and Social Policy*, vol.21, n° 4-6, pp 145-164.

Dermott E., 2006. "What's parenthood got to do with it?: Men's hours of paid work", *The British Journal of Sociology*, vol.57, n° 4, pp 619-634.

Deven F., S. Inglis, P. Moss et P. Petrie, 1998. "A state of the art review on the reconciliation of work and family life for men and women and the quality of care services", Research Report 44, department for Education and Employment, London.

Dingeldey I., 2001. "European tax systems and their impact on family employment patterns", *Journal of Social Policy*, vol.30, n° 4, pp 653-672.

Dolado J. J., F. Felgueroso et J. F. Jimeno, 2002. "Recent trends in occupational segregation by gender: A look across the Atlantic", IZA Discussion Papers No.524, Institute for the Study of Labor, Bonn.

Dolado J. J., F. Felgueroso et J. F. Jimeno, 2003. "Where do women work?: Analysing patterns in occupational segregation by gender", European Commission - CEPR Research Network on "New Techniques for the Evaluation of European Labour Market Policies".

Duclos J.-Y., 2006, "Innis Lecture : Equity and equality", *Canadian Journal of Economics*, 39, 1073-1104.

Dusart A.-F., Dubois, A. et Humblet P. C. (2008), "L'accueil des enfants malades en



Communauté française de Belgique: typologie des services, enjeux pour les familles et pistes d'action pour améliorer l'égalité d'accès à des services de garde d'enfants malades de qualité", Centre d'Expertise et de Ressources pour l'Enfance, Bruxelles.

Dusart A.-F. et Mottint J., 2002, "Identité des milieux d'accueil extrascolaire : un processus en construction permanente", *Grandir à Bruxelles*, 10, Bruxelles, 3-12.

Eagly A. H., 1987. *Sex differences in social behavior: A social-role interpretation*. Hillsdale, Lawrence Erlbaum Associates.

Edin P.-A. et S. S. Gustafsson, 2004. "Time out of work and skill depreciation", Working Paper Series 2004: 14, Uppsala University, Department of Economics, Uppsala.

Edley N. et M. Wetherell, 1995. *Men in perspective: Practice, power and identity*, London-New York.

England P., 1981. "Assessing trends in occupational sex segregation 1900-1976", In I. Berg (Ed), *Sociological Perspectives on Labour Markets*, Washington: Academic Press, pp.

England P., 1982. "The failure of human capital theory to explain occupational sex segregation", *Journal of Human Resources*, vol.17, n° 3, pp 358-370.

England P., 1985. "Occupational segregation rejoinder to Polachek", *Journal of Human Resources*, vol.20, n° 3, pp 441-443.

Esping-Andersen G., 1990, *"The three worlds of welfare capitalism"*, Polity Press, Cambridge.

Eurofound, 2006. "Fathers taking parental leave: impact on work-life balance", Eurofound.

European Commission (2005), "Reconciliation of work and private life : a comparative review of thirty european countries", European communities. Belgium.

European Commission, 2008a, "Eurydice, The Information Network on Education in Europe", European Commission, Brussels. Site : <http://www.eurydice.org/portal/page/portal/Eurydice/EuryCountry>

European Commission, 2008b. "Les structures d'accueil des enfants dans l'UE", MEMO/08/592, European Commission, Bruxelles.

(EFILWC) European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2006), "Employment in social care in Europe", European Communities, Brussels.

Eurostat (2001-2005a), "Dépenses publiques en éducation, niveau ISCED-0", European Communities, Luxembourg.

Eurostat (2002), "Feasibility study on the availability of comparable child care statistics in the European Union", European Communities, Luxembourg.



Eurostat (2004), "Development of a methodology for the collection of harmonised statistics on childcare", European Communities, Luxembourg.

Eurostat (2005), "European Union – Survey on Income and Living Conditions (SILC)", European Commission, Brussels.

Eurydice, 2009a. "Education et accueil des jeunes enfants: Comment les pays affrontent les défis actuels", *IP/09/269*, n°.

Eurydice, 2009b. "Réduire les inégalités sociales et culturelles par l'éducation et l'accueil des jeunes enfants en Europe", Bruxelles.

Evans T., Whitehead M., Diderishsen F. et al., 2001, "*Challenging Inequalities in Health : From Ethics to Action*", Oxford University Press, New York.

Fagnani J., 1994. "L'allocation parentale d'éducation en France et en Allemagne - Une prestation, deux logiques", *Recherches et Prévisions*, vol.36, n° Juin, pp 49-52.

Fagnani J., 1995. "L'allocation parentale d'éducation: Effets pervers et ambiguïtés d'une prestation", *Droit social*, vol.3, n°.

Fagnani J., 1998. "Recent changes in family policy in France: Political trade-offs and economic constraints", In Eileen P. Drew, Ruth Emerek et Evelyn Mahon (Ed), *Women, work, and family in Europe*, Vol. Chapter 5, London: Routledge, pp.

Fassin D. (2000), "Qualifier les inégalités", In *Les inégalités sociales de santé*: 123-144. Leclerc A., Fassin D. et al.(Ed.), La Découverte/INSERM, Paris.

Finansministeriet, 2000. "Hearings and citizens survey 2000 - Summary", Ministère des Finances, Copenhague.

Fischer G.-N., 1997. *La psychologie sociale*, Paris: Editions du Seuil,.

Folbre N., 1986. "Hearts and spades: Paradigms of household economics", *World Development*, vol.14, n° 2, pp 245-255.

Franco A., 2007. "La concentration des hommes et des femmes dans les différents secteurs d'activité", *Statistiques en bref - Populations et conditions sociales (EUROSTAT)*, vol.53/2007, n°.

Frey M., 2008. "Hungary: Possibilities of and barriers to the employment of women on childcare leave", *International review of leave policies and related research*, Employment Relations Research Series, 100.

Gauthier A. H. et Hatzius, 1997. "Family benefits and fertility: An econometric analysis", *Population Studies*, vol.51, n° 3, pp 295-306.

Gelbach J. B., 2002. "Public schooling for young children and maternal labor supply", *The American Economic Review*, vol.92, n° 1, pp 307-322.



Gormley W. T. J., 1995, *"Everybody's children : Child Care as a public problem"*, Brookings Institution.

Gornick J. et M. K. Meyers, 2000. "Early childhood education and care: Cross-national variation in service organisation and financing", Papier présenté à la Conférence A Consultative Meeting on International Developments in early Childhood Education and Care: An activity of the Columbia Institute for child and Family Policy, New York, 11-12 May

Gornick J., M. K. Meyers et K. E. Ross, 1997. "Supporting the employment of mothers: Policy variation across fourteen welfare States", *Journal of European Social Policy*, vol.7, n° 1, pp 45-70.

Gornick J., M. K. Meyers et K. E. Ross, 1998. "Public policies and the employment of mothers: A cross-national study", *Social Science Quarterly*, vol.79, n° 1, pp 35-54.

Gouvernement fédéral, 18 novembre 2008. "Arrêté royal rendant obligatoire la convention collective de travail du 22 avril 2008, conclue au sein de la Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé, relative à la mise en œuvre de l'accord-cadre 2006-2009 pour le secteur non-marchand de la Communauté française Wallonie-Bruxelles", Bruxelles.

Gouvernement de la Communauté française, 19 octobre 2007. "Décret relatif à l'instauration d'un cadastre de l'emploi non-marchand en Communauté française", Communauté française : Bruxelles.

Gouvernement de la Communauté française, 5 mai 2004. "Arrêté du Gouvernement de la Communauté française relatif à la reconnaissance des formations et qualifications du personnel des milieux d'accueil prévue par l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 27 février 2003 portant réglementation générale des milieux d'accueil", Communauté française : Bruxelles.

Gouvernement de la Communauté française, 27 février 2003. "Arrêté du Gouvernement de la Communauté française portant réglementation générale des milieux d'accueil", Communauté française, Bruxelles.

Gouvernement de la Communauté française, 22 novembre 2001. "Arrêté du Gouvernement de la Communauté française portant réglementation spéciale relative aux options de base groupées "puériculture" et "aspirant/aspirante en nursing" du troisième degré de qualification de l'enseignement secondaire ainsi qu'à la 7^e année d'enseignement secondaire professionnel conduisant à l'obtention du certificat de qualification de puériculteur/ puéricultrice", Communauté française, Bruxelles.

Gouvernement de la Communauté française, 12 décembre 2000. "Décret définissant la formation initiale des instituteurs et des régents", Communauté française, Bruxelles.

Guidetti M., 1997, "Enfance d'aujourd'hui, approche psychologique", In *Enfances d'ailleurs, d'hier et d'aujourd'hui*, Armand Colin, Paris, 113-166.

Hakim C., 1994. "A century of change in occupational segregation 1891-1991", *Journal of Historical Sociology*, vol.7, n° 4, pp 435-454.



Hardy S. et N. Adnett, 2002. "The Parental Leave Directive: Towards a 'Family-Friendly' Social Europe?" *European Journal of Industrial Relations*, vol.8, n° 2, pp 147-172.

Heckman J. J., 1979. "Sample selection bias as specification error", *Econometrica*, vol.47, n° 1, pp 153-162.

Hogarth T., C. Hasluck, G. Pierre, M. Winterbotham et D. Vivian, 2001. "Work life balance 2000: Results from the baseline Study", Department for Education and Employment, Research report RR249, Institute for Employment Research - University of Warwick.

Humblot P. C. et Amerijckx G., 2008, "Typologies et indicateurs des systèmes d'éducation et d'accueil du jeune enfant (EAJE) en Europe", *Cahiers Economiques de Bruxelles*, n°51, 2/3, 317-345.

Immervol H. et Barber D. (2006), "Can parents afford to work? childcare costs, tax-benefits policies and work incentives", Institute for the Study of Labor, Bonn.

Jacobs J. A., 1987. "Long-term trends in occupational segregation by sex", *American Journal of Sociology*, vol.95, n° 1, pp 160-173.

Jaumotte F., 2003a. "Female labour force participation: Past trends and main determinants in OECD countries", OECD Economics Department Working Papers No.376, OECD, Paris.

Jaumotte F., 2003b. "Les femmes sur le marché du travail: Evidence empirique sur le rôle des politiques économiques et autres déterminants dans les pays de l'OCDE", *Revue Economique de l'OCDE*, vol.37, n° 2003/2, pp 57-122.

Jenson J. et Sineau M., 1997, "*Qui doit garder le jeune enfant? Modes d'accueil et travail des mères dans l'Europe en crise*", Droit et Société, Paris.

Jepsen M., 2001. "Evaluation des différentiels salariaux en Belgique: Hommes - femmes et temps partiel - temps plein", *Reflets et perspectives de la vie économique*, vol.XL, n° 1/2, pp 51-63.

Jokivuori P., 2008. "Social partners join forces to promote gender equality", European Industrial Relations Observatory.

Jonung C., 1998. "Occupational segregation by sex and change over time", In Inga Persson et Christina Jonung (Ed), *Women's work and wages*, London/New-York: Routledge, pp 36-71.

Kamerman S. B. (2000), "Early Childhood Education and Care : An overview of developments in OECD Countries", Columbia University, Columbia.

Karu M. et L. Roosaar, 2007. "Need for greater flexibility in parental leave benefit system", European Working Conditions Observatory, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

Kaufman G. et P. Uhlenberg, 2000. "The influence of parenthood on the work effort of married men and women", *Social Forces*, vol.78, n° 3, pp 931-947.



Keuzenkamp S., E. Hooghiemstra, K. Breedveld et A. Merens, 2002. "De kunst van het combineren: Taakverdeling onder partners", Sociaal Cultureel Planbureau, La Haye.

Killingsworth M. R., 1983. *Labor supply*, Cambridge: Cambridge University Press.

Kind en Gezin. Site Internet : <http://www.kindengezin.be>

Klerman J. A. et A. Leibowitz, 1999. "Job continuity among new mothers", *Demography*, vol.36, n° 2, pp 145-155.

Kodz J., S. Davies, D. Lain, M. Strebler, J. Rick, P. Bates, J. Cummings et N. Meager, 2003. "Working long hours: A review of the evidence. Volume 1 - Main report", Employment Relations Research Series No.16, The Institute for Employment Studies.

Korpi W. et Palme J. (1998), "The Paradox of Redistribution and Strategies of Equality : Welfare State Institutions, Inequality and Poverty in the Western Countries", *American Sociological Review*, 63, 661-687.

Kröger T (2001), "Comparative research on social care : the state of the art", European Commission, Brussels.

Kümmerling A. et S. Lehdorff, 2007. "Extended and unusual working hours in European companies - Establishment survey on working time 2004-2005", European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Luxembourg.

La Valle I., S. Arthur, C. Millward, J. Scott et M. Clayden, 2002. "Happy families? Atypical work and its influence on family life", Policy Press, Joseph Rowntree Foundation.

Lamb M. E. et Sternberg K. J. (1992), "L'accueil du jeune enfant dans son milieu : aspects historiques et socio-culturels", In *L'accueil du jeune enfant. Politiques et recherches dans les différents pays*, Pierrehumbert, B. (Ed.). ESF, Paris, 21-38.

Larson R. W., M. H. Richards et M. Perry-Jenkins, 1994. "Divergent worlds: The daily emotional experience of mothers and fathers in domestic and public spheres", *Journal of Personality and Social Psychology*, vol.67, n° 6, pp 1034-1046.

Laufer J. et A. Fouquet, 2001. "A l'épreuve de la féminisation", In Bouffartigue P. (eds) (Ed), *Cadres, la grande rupture*: La Découverte, pp.

Leira, A., 2002, "*Working parents and the welfare state*", Cambridge University Press, London.

Letablier M.-T., 2003. "Fertility and family policies in France", *Journal of Population and Social Security*, vol.Supplément au volume 1, n°.

Lewis J., 1992, "Gender and the Development of Welfare Regimes", *Journal of European Social Policy*, 2, 159-173.

Lewis J., 1997, "Gender and Welfare Regimes: Future Thoughts", *Social Politics* :



International Studies in Gender, State and Society, 4, 160-177.

(LIS) Luxembourg Income Study, 2003, "Family Policy database, Luxembourg", LIS, Luxembourg. Site : <http://www.lisproject.org/techdoc.htm>

Lithuanian Department of Statistics, 2001. "Women and Men in Lithuania, 1999", Statistical Department under the Government of the Republic of Lithuania, Vilnius.

Manser M. et M. Brown, 1980. "Marriage and household decision-making: A bargaining analysis", *International Economic Review*, vol.21, n° 1, pp 31-44.

Marc C. et H. Zajdela, 2005. "Emploi des mères et politique familiale: Doit-on s'inspirer du "modèle suédois"?" *Document de travail CEE*, vol.45, n° Septembre.

Maron L., 2004. "Le capital humain et les différentiels salariaux en Belgique", Mémoire présenté en vue de l'obtention du titre de Licencié en Sciences Economiques, Université Libre de Bruxelles, Bruxelles.

Maron L., 2008. Banque de données relatives aux congés accordés aux parents réalisée dans le cadre du projet "PEPSI", Département d'Economie Appliquée de l'Université Libre de Bruxelles, Brussels.

Maron L. et D. Meulders, 2008. "Les effets de la parentalité sur l'emploi en Europe", *Cahiers Economiques de Bruxelles - Brussels Economic Review*, vol.51, n° 2/3 Summer-Autumn, pp 185-220.

Maron L., D. Meulders et S. O'Dorchai, 2008. "Le congé parental en Belgique", *Cahiers Economiques de Bruxelles - Brussels Economic Review*, vol.51, n° 2/3 Summer-Autumn, pp 347-364.

Maruani M., 2002. *Les mécomptes du chômage*, Paris: Bayard.

Masuy-Stroobant G. et Humblet P. C., 2004, "*Mères et nourrissons : de la bienfaisance à la protection médico-sociale (1830-1945)*", Bruxelles.

Math A. et C. Meilland, 2004a. "Congés pour raisons familiales et négociations collectives", Document de Travail IRES, Document de Travail IRES, No.04.03.

Math A. et C. Meilland, 2004b. "Le congé pour raisons familiales et les relations industrielles", European Industrial relations Observatory-EIRO, European Industrial relations Observatory-EIRO, European Industrial relations Observatory-EIRO.

Math A. et C. Meilland, 2004c. "Les congés aux parents: Contre l'égalité entre femmes et hommes ?" *IREs*, vol.46, n° 2004/3, pp 29.

Math A. et C. Meilland, 2004d. "Un état des lieux des congés destinés aux parents dans vingt pays européens", *IREs*, vol.43, n° 2004/3, pp 24.

Math A., C. Meilland et L. Simula, 2004. "Transferts et incitations financières à l'activité du



second apporteur de ressources au sein du couple. Une analyse comparative", Rapport réalisé avec le soutien de la Caisse Nationale des Allocations Familiales, Institut de Recherches Economiques et Sociales - IRES, Paris.

Mc Elroy M. B. et M. J. Horney, 1981. "Nash-bargained household decision: Toward a generalization of the theory of demand", *International Economic Review*, vol.22, n° 2, pp 333-349.

McLaughlin E. et Glendenning C., 1994. "Paying for care in Europe: is there a feminist approach?", In **Hantrais L. et Mangen S. (ed)**, *Family policy in the welfare of women. Cross-national research reports*, Routledge, Loughborough University of Technology.

Méda D., 2001. *Le temps des femmes. Pour un nouveau partage des rôles.*, Paris.

Meilland C., 2001. "Danemark - L'égalité hommes-femmes sur le marché du travail mis à mal par les congés parentaux", *Chronique Internationale de l'IRES*, vol.71, n°, pp 1-8.

Melhuish E. C., Moss P., Leprince F. et al., 1991, "Day Care for young children : International perspectives", Routledge, London.

Meulders D., Gustafsson S., Del Boca D. et al. (2004), "The Rationale of Motherhood Choices : Influence of Employment Conditions and of Public Policies", European Commission, Belgium.

Meurs D. et S. Ponthieux, 2000. "Une mesure de la discrimination dans l'écart de salaire entre hommes et femmes", *Economie et statistique*, vol.337-338, n° 2000-7/8, pp 135-158.

Mincer J., 1962. "Labor force participation of married women", In Lewis G.H. (Ed), *Aspects of Labor Economics*: Princeton University Press, pp.

Ministère de la Communauté flamande, 18 juillet 2003. "Arrêté du Gouvernement flamand modifiant l'arrêté du Gouvernement flamand du 17 juin 1997 relatif à la charge du personnel dans l'enseignement fondamental", Communauté flamande, Bruxelles.

MISSOC, 2003. "Financing Family Allowances," European Commission.

Moller S. et J. Misra, 2006. "Reconciliation Policies and the Effects of Motherhood on Employment, Earnings, and Poverty", Luxembourg Income Study Working Paper Serie, LIS Working Paper No.429.

Mooney A., Cameron C., Candappa M. et al. (2003), "Early Years and Childcare International Evidence Project : Quality", Thomas Coram Research Unit, London.

Morel M.-F., 1997, "Enfances d'hier, approche historique", In *Enfances d'ailleurs, d'hier et d'aujourd'hui*, Armand Colin, Paris, 58-112.

Moss P. et Bennett J. (ed), 2005, "Les programmes et de leur évaluation pour le préscolaire", *Enfants d'Europe*, 9, 4-5.

Moss P. et Cameron C. (2002), "Care work and the care workforce. Report on stage one and state of the art review", Thomas Coram research Unit, London.



Moss P. et F. Deven, 1999. *Parental leave: Progress or pitfall? Research and policy issues in Europe*, Brussels: The Hague.

Moss P. et Humblet P. (ed), 2006, "La relation public privé dans les services à l'enfance", *Enfants d'Europe*, 11, 1-32.

Moss P. et M. Korintus, 2008. "International review of leave policies and related research, 2008", *Employment Relations Research Series*, vol.100, n°.

Moss P. et O'Brien M. (2006), "International Review of Leave Policies and Related Research", Thomas Coram Research Unit, London.

Moss P., Peeters J. (ed), 2008, "Les professionnels de la petite enfance", *Enfants d'Europe*, 15, 1-32.

Moss P. et K. Wall, 2007. "International review of leave policies and related research 2007", Department for Business Enterprise & Regulatory Reform, Employment Relations Research Series No.80, London.

Munton T., Mooney A., Moss P. et al. (2002), "Research on Ratios, Group Size and Staff Qualifications and Training in Early Years and Childcare Settings", Thomas Coram Research Unit, London.

Nardo M., Saisana M., Saltelli A. et al. (2005), "Handbook on Constructing Composite Indicators Methodology and users guide", OECD, Paris.

Nock S. L., 1998a. *Marriage in men's lives*, Oxford: Oxford University Press.

Nock S. L., 1998b. "The consequences of premarital fatherhood", *American Sociological Review*, vol.63, n° 2, pp 250-263.

Oaxaca R. et M. Ransom, 1994. "On discrimination and the decomposition of wage differentials", *Journal of Econometrics*, vol.61, n°, pp 5-21.

O'Brien M. et I. Schemilt, 2003. "Working fathers - Earning and caring", Equal Opportunities Commission, Research Discussion Series, European Commission.

OCDE, 1998. *L'avenir des professions à prédominance féminine*, Paris: OCDE.

O'Dorchai S., 2008. "Do women gain or lose from becoming mothers? A comparative wage analysis in 25 European countries", *Cahiers Economiques de Bruxelles - Brussels Economic Review*, vol.51, n° 2/3 Summer - Autumn, pp 243-268.

(ONE) Office de la Naissance et de l'Enfance, (2008), "Programme de formations continues pour les 0-3 ans destinées aux professionnel(le)s de l'Enfance. Programmes 2008-2009, ONE, Bruxelles. Site : <http://www.one.be>

ONE (2008), "Complément d'information à la brochure «Formations continues des professionnel(le)s de l'enfance» programme 0-3 ans – cycle 2008-2009", ONE, Bruxelles. Site : <http://www.one.be>



ONE (2006), "Rapport annuel", ONE, Bruxelles. Site : <http://www.one.be>

OECD (1998-2006a), "Country Notes : Austria, Belgium (French et Flemish Communities), Czech Republic, Denmark, Finland, France, Germany, Hungary, Ireland, Italy, Netherlands, Portugal, Sweden, United Kingdom", OECD, Paris.

OECD (1998-2006b), "Country Background Reports : Austria, Belgium (French et Flemish Communities), Czech Republic, Denmark, Finland, France, Germany, Hungary, Ireland, Italy, Netherlands, Portugal, Sweden, United Kingdom", OECD, Paris.

OECD, 1998c. *L'avenir des professions à prédominance féminine*, Paris: OCDE.

OECD, 2000c, *Background report : United States of America*, Paris : OECD.

OECD, 2001c. *Employment Outlook*, Paris: OCDE.

OECD, 2001d, Starting Strong I. Early Childhood Education and Care, Paris : OECD.

OECD, 2002c. *Babies and Bosses - Reconciling work and family life (Volume 1) Australia, Denmark and the Netherlands*, Paris: OECD.

OECD (2002-2007d), "Babies et Bosses : Reconciling Work and Family Life", OECD, Paris.

OECD, 2002e. *Employment Outlook*, Paris: OCDE.

OECD (2004c), "Benefits and Wages", OECD, Paris.

OECD (2004e), "Family Database" Paris : OECD.

OECD, 2005c. *Regards sur l'éducation - Les indicateurs de l'OCDE*, Paris: OCDE.

OECD (2006c), "Starting Strong II. Early Childhood Education and Care", OECD, Paris.

OECD, 2008. *Taxing wages 2006/2007*, Paris, France: OECD.

Olmsted P. (2002), "Data collection and system monitoring in early childhood programs" UNESCO, Paris.

Palme J., A. Bergmark, O. Bäckman, F. Estrada, J. Fritzell, O. Lundberg, O. Sjöberg, L. Sommestad et M. Szebehely, 2003. "A welfare balance sheet for the 1990s. Final report of the Swedish Welfare Commission", *Scandinavian Journal of Public Health*, vol.60, n°, pp 7-143.

Parker S. C. et O. Ajayi-Obe, . 2005. "The changing nature of work among self-employed in the 1990s: Evidence from Britain", *Journa of Labor Research*, vol.6, n° 3, pp 501-517.

Parsons J. E. et R. F. Bales, 1955. *Family, socialization and interaction process*, Glencoe: Free Press.

Périvier H., 2004. "Emploi des mères et garde des jeunes enfants en Europe", *Revue de*



l'OFCE, vol.2004-3, n° 90, pp 225-258.

Petrie P., Moss P., Cameron C. et al. (2003), "Early Years and Childcare International Evidence Project : Provision of Services", Thomas Coram Research Unit, London.

Phelps E. S., 1972. "The statistical theory of racism and sexism", *American Economic Review*, vol.62, n° 4, pp 651-661.

Pittman J. F. et D. K. Orthner, 1988. "Gender differences in the prediction of job commitment", *Journal of Social Behavior and Personality*, vol.3, n° 4, pp 227-248.

Plantenga J. et C. Remery, 2005. "Reconciliation of work and private life: A comparative review of thirty European countries", European Commission.

Plantenga J. et C. Remery, 2006. "The gender pay gap - Origins and policy response", European Commission.

Plantenga J. et C. Remery, 2007. "Work family reconciliation: In search of reliable statistics and meaningful indicators", Papier présenté à la Conférence NOE - Reconciling work and welfare in Europe, Warsaw, 12-15 June 2007

Plantenga J. et Siegel M. (2004), "Position Paper 'Childcare in a changing world'. Part I: European childcare strategies", Rijksuniversiteit Groningen, Groningen.

Presser H. B., 1995. "Job, family and gender: Determinants of nonstandard work schedules among employed americans in 1991", *Demography*, vol.32, n° 4, pp 577-598.

Pylkkänen E. et N. Smith, 2003. *Career interruption due to parental leave: A comparative study of Denmark and Sweden*, Paris: OCDE.

Réseau des modes de gardes d'enfants et d'autres mesures destinées à concilier les responsabilités professionnelles et familiales (1996), "A review of services for young children in the European Union. 1990-1995", European Commission, Brussels.

Reskin B. F. et H. I. Hartmann, 1986. *Women's work, men's work: Sex segregation on the job*, Washington: National Academy Press.

Rille-Pfeiffer C., 2008. "Country notes on leave policies and research: Austria", International review of leave policies and related research, Employment Relations Research Series, 100.

Rodgers J. R., 2004. "Hourly wages of full-time and part-time employees in Australia", *Australian Journal of Labour Economics*, vol.7, n° 2, pp 231-254.

Rosenfeld R. A., 1984. "Job changing and occupational sex segregation: Sex and race comparisons", In B.F. Reskin (Ed), *Sex segregation in the workplace: Trends, explanations, remedies*, Washington: National Academy Press, pp.

Rosenfeld R. A. et K. I. Spenner, 1992. "Occupational segregation and women's early career job shifts", *Work and Occupations*, vol.19, n° 4, pp 424-449.



Rossi P. H. et Freeman H. E., 1985, "*Evaluation, A systematic Approach*", Sage Publications, Newbury Park.

Rostgaard T., 2000. *Developing comparable indicators in early childhood education and care*, Paris: OECD.

Rostgaard T. (2000), "Recommendations for data and indicator development of ECEC systems", The Danish National Institute of Social Research, OECD, Paris.

Rostgaard T., 2008. "Country notes on leave policies and research: Denmark", International review of leave policies and related research, Employment Relations Research Series, 100.

Rostgaard T. et T. Fridberg, 1998. "Caring for children and older people: A comparison of European policies and practices", Social Security in Europe, Danish National Institute of Social Research, Copenhagen.

Rubery J. et C. Fagan, 1993. "Occupational segregation of women and men in the European Community", European Community, Synthesis report of the network of experts on the situation of women in the labour market, University of Manchester, Manchester.

Rubery J., M. Smith et C. Fagan, 1999. *Women's employment in Europe: Trends and prospects*, New York: Routledge,.

Ruhm C., 1998. "The economic consequences of parental leave mandates: Lessons from Europe", *Quarterly Journal of Economic Research*, vol.113, n° 1, pp 285-317.

Rullo, G. & Musatti, T. (2005) "Mothering young children: child care, stress, and social life. European Journal of Psychology of Education", *European Journal of Psychology of Education*, 20, 2, 107-119.

Salmi M., J. Lammi-Taskula et P. Takala, 2008. "Country notes on leave policies and research: Finland", International review of leave policies and related research, Employment Relations Research Series, 100.

Sedláček L., 2008. "Families with men on parental leave in Czech republic", Papier présenté à la Conférence Vienna, 5 June 2008

Siltanen J., J. Jarman et R. M. Blackburn, 1995. *Gender Inequality in the labour market occupational concentration and segregation*, Genève.

Smith N., S. Dex, J. D. Vlasborn et T. Callan, 2003. "The effects of taxation on married women's labour supply across four countries", *Oxford Economic Papers*, vol.55, n° 3, pp 417-39.

Stancanelli E., 2003. "Do fathers care?" *OFCE Working Paper*, vol.2003-08, n° December.

Starrels M. E., 1994. "Husband's involvement in female gender-typed household chores", *Sex Roles*, vol.31, n° 7-8, pp 473-491.



Stewart K., 2003, "Monitoring social inclusion in Europe's regions", *Journal of European Social Policy*, 13, 335-356.

Stewart M. B., 1983. "Relative earnings and individual union membership in the United Kingdom", *Economica*, vol.50, n° 198, pp 111-125.

Stropnik N., 2008. "Country notes on leave policies and research: Slovenia", International review of leave policies and related research, Employment Relations Research Series, 100.

Strub S. et T. Bauer, 2002. "Répartition du travail entre les sexes. Etat des lieux", Bureau d'études politiques et sociales BASS, Bureau d'études politiques et sociales BASS, Berne.

The World Bank, 2004. "Les réglementations du marché du travail: Sont-elles avantageuses pour les femmes?" *PREM notes Genre*, vol.94, n°, pp 1-5.

Thomson L. et A. J. Walker, 1989. "Gender in families: Women and men in marriage, work and parenthood", *Journal of Marriage and the Family*, vol.51, n° 4, pp 845-871.

Tijdens K., A. van Doorne-Huiskes et T. M. Willemsen, 1997. *Time allocation and gender: The relationship between paid labour and household work*: Tilburg University Press.

Titmuss R. (1974), "*Social Policy*", Allen et Unwin, London.

Uhlenberg P. et T. M. Cooney, 1990. "Male and female physicians: Family and career", *Social Science and Medecine*, vol.30, n° 3, pp 373-378.

UNICEF (2008), "The child care transition. A league table of early childhood education and care in economically advanced countries", Innocenti Research Centre, Florence.

United Nations (1990), "Convention on the Rights of the Child", United Nations, New York.

Vandenbroeck M. (2006), "Globalisation and privatisation : the impact on childcare policy and practice", Bernard Van Leer Foundation.

Vincent L. et Farfan Portet M.-I. (2003), "La réforme du barème appliqué à l'accueil de la petite enfance : une comparaison internationale des systèmes de tarification des milieux d'accueil à la petite enfance", SESA, Bruxelles.

Vitanen T. K., 2005. "Cos of childcare and female employment in the UK", *Labour*, vol.19, n° S1, December, pp 149-170.

Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming, Departement Onderwijs en Vorming, avril 2008. "Arbeidsmarktrapport : Basisonderwijs en secundair onderwijs", Vlaamse Gemeenschap, Bruxelles.

Vogel E., 1993. "De la reconnaissance universelle et abstraite des droits fondamentaux, sans discrimination fondée sur le sexe, à la reconnaissance du droit fondamental à l'égalité des hommes et des femmes", Etude pour le Conseil de l'Europe, CEEG, Helsinki.



Waldfogel J., 1998. "Understanding the 'Family Gap' in Pay for Women with Children", *Journal of Economic Perspectives*, vol.12, n° 1, pp 137-156.

Weston R., M. Gray, L. Qu et D. Stanton, 2004. "Long work hours and the wellbeing of fathers and their families", Australian Institute of Family Studies, Research paper 35, Melbourne.

Winegarden C. R. et P. M. Bracy, 1995. "Demographic consequences of maternal leave programs in industrial countries: Evidence from fixed-effects models", *Southern Economic Journal*, vol.61, n°, pp 1020-1035.