



Programme « Société et Avenir »

Rapport final – volet « Synthèse de recherche »

CONTRAT DE RECHERCHE : [TA/00/28](#)

ACRONYME DU PROJET : MAPO

TITRE : L'impact d'exercices d'équilibre sur le milieu du travail et de la famille en ce qui concerne le fossé entre les carrières des femmes et des hommes en Belgique

EQUIPE (avec indication de l'Institution et de l'unité de recherche) : MOSI, VRIJE UNIVERSITEIT BRUSSEL

COORDINATEUR (si d'application) :

PROMOTEUR(S) : Marie-Anne GUERRY

CHERCHEUR(S) : Anneleen BAERTS & Nick DESCHACHT

DATE :03/12/2009

La présente synthèse vise à diffuser les résultats de la recherche sur Internet.

Liens vers les sites Internet où les travaux de l'équipe dans le cadre du projet sont mentionnés :

-

Synthèse

L'objectif global du projet MAPO est de mieux comprendre le développement des différences entre carrières pour les femmes et les hommes en Belgique. Les femmes font plus difficilement carrière que les hommes. Les femmes gagnent moins, travaillent dans des niveaux d'emploi plus faibles et ont moins souvent un poste d'autorité que les hommes. Entre les carrières des femmes et des hommes il existe donc un fossé. Le fossé est le résultat de l'interaction complexe entre multiples facteurs d'influence, comme les caractéristiques personnelles (éducation, situation familiale, etc.), les caractéristiques de la fonction et la discrimination.

Les résultats attendus se situent le plus souvent sur le plan de la gestion, mais aussi au niveau de recherche fondamentale. A un niveau fondamental, les objectifs sont(1) de concevoir la carrière comme un concept multidimensionnel avec une échelle de carrière viable et (2) d'améliorer les fondements quantitatives de la méthode Markov, utilisée dans ce cadre. Les objectifs stratégiques sont: (1) d'identifier et d'expliquer le fossé entre carrière, (2) d'identifier et d'expliquer les étranglements à la promotion des femmes, leur impact sur le salaire et les manques de carrière et (3) d'évaluer l'impact du stress travail / famille sur les différences de carrière entre les femmes et les hommes.

Sur le plan de la recherche fondamentale, la notion de carrière est explicitée et les différents aspects et dimensions de celle-ci ont été étudiés. Dans la littérature internationale il existe un large éventail de définitions de leur carrière. Le terme carrière y est utilisé dans deux sens, ce qui dans le néerlandais est distinguée avec les concepts trajet et carrière. Les chercheurs envisagent un trajet comme une séquence chronologique des emplois et des positions de travail, par exemple du chômage à un emploi à temps plein afin de terminer la carrière par un temps partiel dans un autre organisme. Cette séquence horizontale des états est l'histoire du travail d'une personne. En ce qui concerne la carrière les chercheurs comprennent le mouvement vertical sur une échelle de fonction hiérarchique, dans la même organisation ou dans des organisations différentes, caractérisées par des différences de salaire, position, d'autorité ou autres revenus d'emploi. Ce processus se réfère donc à faire une carrière. Une promotion est donc un mouvement à la hausse dans une carrière. Le projet MAPO a donc été porté sur l'identification des différences entre les sexes dans les possibilités de promotion et les causes sous-entendu. Différents aspects sont liés aux carrières (salaires, fonction, autorité, etc.). Donc il est utile de faire la distinction entre les promotions de salaire, les promotions de fonction et les promotions d'autorité, etc. Bien que ces dernières années beaucoup de recherche a été faite sur le plan de la carrière et du statut de carrière, mais il semble que l'aspect de la progression de carrière peut être négligée. Ceci peut être expliqué par l'effritement de la carrière hiérarchique traditionnelle à l'intérieur d'une entreprise. On parle de la mort de la carrière organisée et de la réorientation vers des carrières sans frontières ou vers des carrières nomades au-delà des frontières des entreprises. Les carrières modernes sont de plus en plus diversifiées et individuelles, et sont marqués par des ruptures et des transitions entre différentes entreprises. Pourtant une étude sur la progression de la carrière est aujourd'hui encore important, tant à l'intérieur d'une entreprise ou entre différentes entreprises. Il y a peu d'indications pour la disparition des hiérarchies dans les organisations actuelles. Et pendant ce temps le fossé dans la carrière entre les femmes et les hommes reste une réalité. Alors que les carrières sont désormais perçus différemment qu'il ya 50 ans (on peut parler d'une carrière nomade, avec une promotion au-delà des frontières d'organisations), mais ils existent encore, et ils diffèrent profondément entre hommes et femmes. Les carrières nomades ou sans frontières sont plus difficiles à étudier que les carrières traditionnelles au sein d'une organisation. Au sein d'une organisation existe souvent des classifications d'emploi claires qui permettent de mesurer des promotions et des carrières. Entre différentes organisations les classifications de fonctions ne sont

souvent pas comparables. Ceci, en commun avec la restriction des données dont les chercheurs ont fait l'objet, ont conduit à mesurer les carrières sur base de grandes catégories qui reflètent le niveau d'emploi (des travailleurs, du personnel de bureau inférieure et du supérieure / cadres), le degré de l'autorité de la fonction et du salaire. La notion de carrière a été élargie d'une notion à une dimension dans laquelle seul le salaire est tenu en compte, à une notion multidimensionnelle, dans laquelle les pouvoirs, fonctions et honoraires supplémentaires sont comprises.

Les chercheurs ont constaté que, en plus du fossé salarial, les fossés de carrière existent aussi entre les femmes et les hommes par rapport à ces autres dimensions de carrière. En l'an 2002 la proportion des femmes salariés avec un haut degré d'autorité (autorité de sanction: jouir de la fonctionnalité d'impact sur le salaire ou des promotions d'autres fonctionnaires), s'élevait à seulement 20 pour cent. Ensuite, il y a eu une image plus dynamique d'accéder à un niveau plus haut dans la carrière au moyen de promotions de fonctions et promotions d'autorité. Comme pour les promotions salariales les hommes ont plus de possibilité d'obtenir des promotions de fonction et d'autorité que les femmes. Finalement les facteurs explicatifs des promotions de la fonction et d'autorité pour les hommes et les femmes ont été étudiés par moyen de la régression logistique. Les heures de travail, d'éducation et le comportement professionnel semblait avoir de l'importance pour les hommes et les femmes dans les deux types de promotions.

Dans la recherche on utilise la méthodologie Markov pour la modélisation des carrières dont lesquels on considère les différents niveaux de carrière ainsi que les situations (statuts).

La matrice de transition de ce modèle Markov lui-même contient de nombreuses informations descriptives et un aperçu de la promotion de tous les niveaux de carrière. Les matrices de transition ont été calculées et comparés pour divers sous-groupes afin de répartir entre les sexes par exemple, la situation familiale, l'éducation, etc. de la personne interrogée. Mais un modèle de Markov fait plus que simplement décrire : elle peut aussi être utilisée pour effectuer des what-if-analyses en examinant l'impact de la modification de certaines possibilités de transition dans la répartition finale de limitation. En outre l'accessibilité des différents niveaux de carrière dans chaque matrice de transition peut être évaluée et identifiée pour différents sous-groupes de répondants. Calculer le nombre d'années prévus que des sous-groupes passent en moyenne dans chaque situation (niveau de carrière) avant de passer à une autre situation est une façon de refléter la mobilité depuis différents niveaux de carrière. Les chercheurs estimaient les effets de certaines variables explicatives utilisant discrete time event history analysis, une méthode de régression pour des données longitudinales avec laquelle events ou événements sont étudiés. Alors un événement peut être une promotion d'un niveau de carrière à un niveau plus élevé. Un avantage supplémentaire de l'analyse historique des événements par rapport aux autres méthodes de régression, est qu'il y a moins d'erreurs potentielles dans l'interprétation causal d'un effet examiné. Dans les techniques de régression ordinaire, il existe toujours la possibilité qu'un effet apparent d'une variable explicative découle effectivement d'un opposant causal.

L'étude a utilisé des données provenant de l'Étude longitudinale du panel des ménages belges (PSBH, 1992-2002). Le PSBH contient des données provenant de onze vagues dont 8741 adultes ont été interrogés par an. Le panel est représentatif à la fois au niveau des ménages que pour le plan individuel. Elle est vérifiée pour le décrochage sélectif par l'utilisation de coefficients de poids. La nature longitudinale de cet ensemble de données permet d'individus suivis dans le temps. Cela permet d'étudier les transitions de carrière, comme les promotions, les transitions du temps partiel au temps plein et l'abandon du marché du travail. Puisque la majorité des études existantes de la carrière et du marché du travail se compose de l'analyse cross-section, l'étude des transitions peut donner une image différente et conduire à de nouvelles perspectives. En outre cet ensemble de données contient un ensemble de variables pertinentes qui en général manquent dans d'autres études (par exemple l'importance que les travailleurs accordent au travail rémunéré).

Les chercheurs soulignent l'importance d'associer la promotion des carrières dans la recherche.

L'exemple du célèbre plafond de verre (glass ceiling) que les femmes rencontrent dans leur carrière est illustratif. Plusieurs études parlent d'un plafond de verre qui repose uniquement sur le nombre limité de femmes aux postes clés. Ceci est au mieux un peu vague parce que les mécanismes très différents (non seulement l'inégalité des chances de promotion) peut donner lieu à une telle ségrégation verticale des hommes et des femmes. Le plafond de verre a été défini comme l'ensemble des obstacles que rencontrent les femmes dans les niveaux hiérarchiques plus élevés, qui assurent que leurs chances de promotion sont plus faibles que prévu sur la base des caractéristiques objectives de ces femmes. En outre le plafond de verre se distingue d'une situation planchers collants (sticky floors), où les obstacles sont principalement situés sur les niveaux de carrière plus bas. Nous avons analysé les caractéristiques des femmes qui ont surmonté les obstacles dans la carrière de haut niveau et qui ont réussi à passer à des postes supérieurs. Ils se sont révélés être différente des autres femmes travaillant en termes de scolarité, l'âge, attitude, aide ménagère et temps plein / temps partiel. En utilisant une analyse de Markov il a été montré que la transition des femmes vers le temps partiel, n'explique pas le nombre limité des femmes qui travaillent sur le plus haut niveau. Le fait que les femmes sont plus susceptibles de passer au travail à temps partiel a une influence (limitée) sur le fossé salarial pour les travailleurs à temps plein. Parce que celles qui travaillent à temps partiel et qui de nouveau désirent travailler à temps plein se retrouvent en particulier dans les niveaux inférieurs de carrière. De ce modèle que présente le flux des femmes et des hommes tout au long de leur carrière, a montré que pour un accès égal à la partie supérieure (ou des chances de promotion égale vers les plus hauts déciles de salaire), un meilleur passage au niveau supérieur est aussi nécessaire. Il a également été montré que le flux vers le bas de l'hierarchie n'est pas responsable de l'inégalité au sommet. Pour clôturer l'impact estimé du plafond de verre sur le fossé salarial: le fossé du salaire net mensuel (pour temps plein et partiel) diminuerait d'un quart en absence du plafond de verre. L'objectif de cette étude était d'examiner le flux des femmes vers le sommet. En plus le potentiel et la nécessité d'associer des données longitudinales et les possibilités de promotion du fossé salariale et le plafond de verre ont été démontré.

Au niveau de politique de recherche, le fossé de carrière dans ses différentes dimensions étaient définies: les femmes occupent des postes inférieurs, reçoivent des salaires inférieurs et ont moins souvent une autorité de fonction que les hommes. Pour expliquer ce fossé de carrière différents thèmes étaient explorés.

Premièrement était d'examiner les déterminants et les conséquences des interruptions de carrière temporaire, les interruptions du plein emploi, les interruptions partielles et le chômage. Les chercheurs ont découvert que la famille joue un rôle important dans les transitions d'une part de temps plein à temps partiel, et d'autre part dans les transitions de temps partiel à temps plein. Les femmes mariées font souvent un passage à temps partiel, travail et font moins (retour) le passage à temps plein.

Deuxièmement, il y avait des preuves que les femmes interrompent plus souvent leur carrière que les hommes. Cela se produit de différentes manières. Par exemple, le taux d'interruption était de 3,7 pour cent chez les femmes (1,3 pour cent chez les hommes), le degré de temps partiel 32,2 pour cent (2,6 pour cent chez les hommes) et le taux de chômage de 7,1 pour cent (5 pour cent chez les hommes). Un effet négatif des interruptions dans la future carrière pourrait être un facteur explicatif du fossé de carrière entre les femmes et les hommes.

Toutes les formes éprouvées de l'interruption (complet, partiel et du chômage) se sont révélées avoir un impact négatif sur les salaires dans la rentrée. A également montré qu'une rupture complète chez les femmes et rupture partielle chez les hommes pouvaient entamer un risque d'une transition vers une réduction des postes supérieurs. Les interruptions ont un impact financier négatif chez les femmes, tandis que chez les hommes elles affectent également la satisfaction du travail après son retour.

Parce que les interruptions de carrière influencent de manière négative les aspects différents de la carrière, ils ne sont pas suffisants en tant que mesure visant à concilier travail et famille plus facilement. Le danger de ces mesures réside dans le fait qu'ils permettent à la fois que les femmes qui travaillent consacrent plus de temps à leurs familles, mais qu'ils tout simplement ne les permettent pas de construire une carrière réussie. C'est une tâche importante pour le gouvernement d'avertir les femmes de ce risque et au point de créer effectivement la possibilité de combiner la carrière et vie familiale. L'objectif ici serait de permettre aux femmes de concilier famille et travail à plein temps et une carrière réussie. Cela nécessite des investissements massifs dans des mesures telles que garde d'enfants et aide ménagère, à la fois par le gouvernement et par les employeurs. D'autre part des mesures pratiques à elle seule ne suffiront pas. Ce n'est qu'en répondant à la fois aux obstacles structurels que rencontrent les femmes dans le flux ainsi que les stéréotypes culturels concernant les femmes et les hommes, que le fossé de carrière peut être supprimé.

Troisièmement, il a été démontré que l'effet de composition par sexe dans un secteur dans la promotion des salariés belges, ne diffère pas entre les femmes et les hommes. Plusieurs théories prédisent une influence de la proportion de femmes au travail sur la promotion des hommes et des femmes. Selon l'«hypothèse de token», des petits groupes minoritaires sont victimes de discrimination parce qu'ils sont plus visibles par quoi les stéréotypes négatifs naissent plus vite. Une autre théorie, celle de l'escalier en verre, prédit un avantage supplémentaire pour les hommes dans les secteurs des femmes. Les chercheurs ont montré sur des données belges que les deux théories doivent être rejetées en expliquant, par un modèle, des chances de promotion (fonction) des hommes et des femmes de retenir un terme d'interaction entre les sexes et la composition par sexe. La composition par sexe n'a aucun effet sur la possibilité de promotion. Les hommes semblent disposer du même privilège de sexe autant dans les secteurs masculins que dans les secteurs féminins. Comment peut-on se réconcilier avec l'étude existante quantitative glass escalator? Les répondants des secteurs féminins lors des entretiens ont le sentiment que les hommes dans les secteurs majoritairement féminins éprouvent un et montent en quelque sorte l'échelle automatiquement. Selon les MAPO-chercheurs il est nécessaire de réinterpréter les données de recherche qualitative. Les employeurs dans des secteurs féminins ont l'impression que les hommes sont promus plus rapidement que partout ailleurs, mais cette perception peut s'expliquer autrement.

L'analyse montre qu'il existe un privilège plus ou moins constant entre les sexes pour les hommes dans tous les secteurs. Supposons qu'un homme fait une promotion dans une organisation avec beaucoup d'hommes, on n'aura pas facilement l'impression que cet homme jouit d'un privilège entre les sexes.

Si ce même homme fait promotion dans une organisation avec de nombreuses femmes, cette perception va rapidement se poser, tant pour lui-même et ses collègues. Si un homme travaille dans un secteur d'activités masculines ou féminines il a le même privilège de sexe. Son rôle en tant que token accru sa visibilité et change - non pas ses chances de promotion réelle - mais la perception de celle-ci. Tokenism joue un rôle. Mais il joue seulement un rôle dans la genèse de la perception de l'escalier de verre. Toutefois, quand il s'agit d'un poste d'autorité, alors l'effet de la composition par sexe du secteur est différent selon le sexe. Les femmes dans des secteurs masculins ont peu de chance pour acquérir un poste d'autorité. Tant aux domaines masculins et féminins se sont principalement les hommes qui exercent l'autorité. Mais si les femmes gagnent en autorité, ceci se fait plus facilement dans les secteurs féminins. Ce résultat est cohérent avec la théorie d'existence d'une norme sociale qu'il n'est pas convenable que les femmes exercent leur autorité sur les hommes, qui est également connu comme la «loi d'airain de l'anti-matriarcat». Dans un sens le constat est également conforme à la théorie token, car les minorités semblent avoir plus de difficultés dans l'acquisition de l'autorité. La déclaration et les recommandations de la théorie token méritent donc l'attention nécessaire dans le cas de différences de sexes dans un poste d'autorité. D'autres recherches nous diront dans quelle mesure ces conclusions s'appliquent aux

autres pays. Ce n'est que par la recherche comparative telle, que nous comprenons aussi le rôle important de facteurs économiques, politiques et institutionnels sur la relation entre les sexes et le poste d'autorité. En quatrième lieu le rôle des départs a été discuté dans la déclaration du fossé de carrière. Les femmes semblent en effet quitter le marché du travail plus rapidement et moins retrouver un afflux que les hommes.

Cela signifie que les femmes occupant des postes élevés, qui sont relativement plus souvent occupés par des travailleurs plus âgés, sont limités. Bien que ce mécanisme dans le débat sur la ségrégation verticale des hommes et des femmes dans la littérature est souvent négligé, il apparaît expliquer qu'environ un tiers du nombre limité de femmes aux postes de responsabilité et un cinquième du fossé salarial entre les femmes et les hommes. Ces femmes qui quittent le marché du travail, se retrouvent plus facilement dans une situation de travail domestique. Ce sont généralement des femmes peu qualifiées avec une famille d'enfants (jeunes), qui recommencent à travailler après une période de chômage. La concentration de l'attention politique/gestion sur ce secteur, grâce à l'action par la combinaison de travail / vie familiale, pourrait être une manière ciblée pour diminuer le fossé de carrière à travers une participation augmentée. Le nombre de femmes qui se lancent dans le travail domestique diminue au fil du temps, de sorte qu'il ne semble pas à une révolution l'opt-out comme certains auteurs adoptent.

Par la suite les chercheurs ont identifié les points à problème dans la promotion des femmes en introduisant une mesure des obstacles que les femmes rencontrent dans les promotions. Le ratio d'obstacle montre la relation entre la possibilité de promotion que les femmes méritent sur base de leurs caractéristiques personnelles et la promotion qu'ils obtiennent en réalité. La possibilité de promotion qu'elles méritent est estimée en analogie avec la décomposition de salaires d'Oaxaca-Blinder. Sur cette base il a été montré que la possibilité de promotion des femmes belges est 14 pour cent de moins que la possibilité de promotion que les femmes méritent (étant donné leur formation, expérience, etc.). Cela met en évidence une répartition optimale du travail dans l'économie belge. Les obstacles les plus importants se trouvent au plus haut niveau: les femmes ont trois fois moins de chance à obtenir une promotion que les hommes ayant des caractéristiques identiques. Le fait que les principaux obstacles se trouvent dans les niveaux de carrière les plus élevés, a été interprété comme une indication de l'existence d'un plafond de verre sur le marché du travail belge. Les chercheurs ont également suggéré d'importants obstacles à la carrière dans les niveaux inférieurs. Ce phénomène de planchers collants, qui est souvent négligé, contribue aussi à la ségrégation verticale entre hommes et femmes. Sticky floors ne doivent pas être sous-estimés et méritent plus d'attention politique, puisque beaucoup plus de femmes sont confrontés à cette forme de discrimination, que par le plafond de verre. Sticky floors et le plafond de verre peuvent donc être présents simultanément dans le marché du travail. Finalement les chercheurs ont également constaté que beaucoup de femmes qui rencontrent des obstacles dans leur carrière quittent deux fois plus vite le marché du travail que les femmes qui rencontrent peu d'obstacles. Les organisations qui veulent garder leurs talents à bord, ont donc un grand intérêt à donner toutes les chances de promotion aux femmes qui le méritent. Il est important pour les décideurs politiques de garder à l'esprit qu'il faut éliminer les obstacles à partir de positions inférieures pour atteindre une augmentation de la proportion de femmes au plus haut niveau.

Une partie finale de l'étude MAPO est orientée vers l'impact du stress au travail et à la famille sur les différences de carrière entre femmes et hommes. L'effet de ces tensions peut varier selon l'orientation du conflit. Plus précisément il était prévu que les variables indiquant les interférences de travail avec la famille (WIF) ont un effet positif sur la promotion des employés et des variables qui indiquent les interférences familiales avec le travail (FIW) un effet négatif. Ceci a été partiellement confirmé. La majorité des hommes dont la femme accomplit les tâches ont une meilleure chance de promotion que les hommes qui possèdent une part relativement importante des tâches domestiques (FIW). Insatisfaction du temps et des heures supplémentaires peut être une tension dans la famille (WIF) et aura un impact positif sur la promotion de la femme. L'analyse descriptive a également montré que les femmes qui travaillent tendent à assumer plus de

responsabilités domestiques que leur conjoint et 77 pour cent des mères qui travaillent eux-mêmes se sentent responsables pour le soin quotidien de leurs enfants, comparativement à seulement 47 pour cent des pères qui travaillent. Cela indique que plus de femmes que d'hommes ressentent Family interference with work, qui est associé à des salaires plus bas (par rapport au partenaire), professions inférieurs et les positions d'autorité inférieurs. Afin d'éviter l'impact négatif des facteurs familiaux sur la carrière, les chercheurs plaident en faveur d'investissements du gouvernement dans l'aide ménagère plus souple et abordable et garde d'enfants. Alternativement l'effet négatif de la vie de famille ou de travaille est réduite en diminuant la pression du travail des salariés, p. ex. en réduisant les heures de travail. Ici, tant les partenaires sociaux et le gouvernement jouent un rôle majeur.

Par la suite, le rôle du partenaire a été étudié plus profondément dans deux processus qui sont à la base du fossé de la carrière: les promotions salariales et les transitions vers le travail partiel chez les femmes. La probabilité d'un passage de temps plein à temps partiel chez les femmes est augmentée comme prévu d'avoir un partenaire, mais seulement si ce partenaire est salarié. En ce qui concerne les caractéristiques du partenaire, seuls les revenus du partenaire ont un effet significatif. Plus le salaire du partenaire est élevé, plus est la probabilité d'une transition vers un travail partiel. Avoir des enfants, et particulièrement des jeunes enfants, ont un effet positif sur la possibilité de faire un travail partiel. Avoir un partenaire et des enfants encourage les femmes à travailler à temps partiel. En plus l'impact négatif d'avoir un partenaire qui travaille a été démontré concernant la perspective d'une promotion salariale. Les caractéristiques du partenaire n'avaient pas d'effet significatif. Certaines caractéristiques de la femme elle-même, comme l'éducation, les heures de travail et les salaires jouent un rôle important. Ils ne sont pas tant les caractéristiques du partenaire qui influencent les carrières des femmes, mais plutôt le fait si oui ou non d'avoir un partenaire qui travaille. Les femmes ayant un partenaire qui travaille ont peu de chance pour obtenir une promotion et plus de chance à un passage de temps plein à temps partiel. Malgré le nombre croissant de mesures du gouvernement et des entreprises (crèches, télétravail, suspension de carrière, etc.) il semble que combiner une famille et un emploi n'est pas toujours facile pour les femmes belges. Une fois le financier est acquiert, de nombreuses femmes mettent un pas en arrière dans leur carrière. Le modèle de soutien de famille masculin est toujours là. Il convient de souligner que ces conclusions ne sont pas toujours le résultat d'un choix délibéré ou d'une préférence de la femme elle-même. La faible chance de promotion de femmes ayant un partenaire qui travaille peut être due à la décision de l'employeur dans le processus de sélection. La discrimination statistique ou le choix de préférer des hommes, dans l'hypothèse que les femmes sont moins motivées ou préfèrent travailler à temps partiel ou qui quittent l'entreprise jouent un rôle important. Des facteurs structurels tels que la disponibilité et l'accessibilité financière des crèches jouent également un rôle majeur dans la transition vers le travail à temps partiel. Cela rend les femmes qui travaillent très vulnérable. Parce qu'ils sont dépendant (partiellement) du revenu de leur partenaire, ils peuvent se retrouver dans des difficultés financières si le revenu du partenaire disparaît, par exemple dans le cas d'un divorce ou de chômage du partenaire. Ce dernier sera de plus en plus le cas dans un avenir proche en raison de la crise économique actuelle qui semble principalement affecter les hommes. Choisir un travaille à temps partiel devient souvent un travail permanent, et si elle est temporaire, elle peut affecter la future carrière. Il y a ainsi un rôle important pour le gouvernement et les employeurs en offrant des mesures (plus et mieux) afin de combiner la famille et le travail. Si on parle d'emploi on ne vise pas uniquement le travail à temps partiel mais aussi le travail à temps plein dans lesquels les femmes peuvent promouvoir et développer les positions les plus élevées. Seulement de cette manière on peut combler le fossé de carrière entre hommes et femmes.

*

* *