

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

L'évolution de la place de la femme dans le monde du travail

Auteure : Aurélie Mis
Promotrice : Laura Merla
Année académique 2023 -2024
Master 60 en sciences du travail

Remerciements

Je tenais tout d'abord à remercier l'ensemble des personnes ayant contribué à la réalisation de ce mémoire.

Je tiens particulièrement à remercier Madame L. Merla de m'avoir donné l'opportunité d'effectuer cette recherche. Je la remercie également pour son accompagnement et ses précieux conseils qui m'ont permis d'élaborer cette étude.

Je tiens également à remercier ma famille et mes amis pour leurs conseils et leurs encouragements tout au long de cette année académique notamment dans le cadre de la réalisation de ce mémoire.

Enfin, je tiens à remercier l'ensemble des membres du jury pour l'attention portée à ce mémoire.

Table des matières

Introduction	1
Méthodologie	2
1. La problématique	2
2. Question de recherche	2
Étude approfondie de la littérature	4
1. La formation	4
1.1. Le rôle de l'école.....	4
1.2. Le rôle des normes	5
1.3. Les chiffres	6
2. Les métiers et les fonctions	8
2.1. Les métiers féminins	8
2.2. Les métiers masculins	9
2.3. Les représentations en Belgique.....	10
3. Les conditions de travail	11
3.1. Les types de contrats	11
3.2. Les inégalités salariales	13
4. Les obligations familiales	14
4.1. La répartition des tâches domestiques.....	14
4.2. La maternité.....	15
4.2.1. Le taux d'emploi des femmes en Belgique	15
4.2.2. Les congés adressés aux parents	17
4.2.3. Les modes de garde des enfants	18
4.2.4. La prise du temps partiel	20
4.3. La conciliation entre le travail et la vie de famille.....	22
4.3.1. Le rôle de l'organisation.....	23
4.3.2. Le télétravail.....	24
5. Synthèse des résultats	25
Conclusion	27
Bibliographie	29

Liste des figures

Figure 1: Part des 25-34 ans qui ont obtenu un diplôme de l'enseignement supérieur (2000-2023) selon Statbel (2024d)	7
Figure 2: Type de contrat des hommes en 2022 (Statbel, s.d.).....	12
Figure 3: Type de contrat des femmes en 2022 (Statbel, s.d.)	12
Figure 4: Taux d'emploi des 25-49 ans selon le sexe et le nombre d'enfants de moins de 17 ans (Statbel, 2023a)	16
Figure 5: Taux d'inactivité des 20-64 ans selon le sexe (2000-2023) (Statbel, 2024b).....	20
Figure 6: Part des personnes occupées à temps partiel (en %, axe de droite) et nombre absolu de personnes occupées à temps partiel (en milliers, axe de gauche), selon le sexe (Statbel, 2024c).....	22

Introduction

Au cours des dernières années et décennies, la place des femmes a fortement évolué dans le monde du travail notamment en Belgique. La présence de celles-ci sur le marché du travail n'a cessé de croître (Briard, 2020). Toutefois, les femmes ont rencontré des difficultés sur le marché du travail. De nombreuses discriminations à leur égard ont été perçues notamment en Belgique. Afin de lutter contre celles-ci, des dispositions telles que des lois ont été mises en place (Charuau, 2015). Ces dernières ont été adoptées afin de promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes notamment dans le domaine de l'emploi. En plus de ces lois, la Belgique et les organisations ont mis en place des dispositions telles que des congés et des aides afin de favoriser leur insertion des femmes. Cependant, malgré l'ensemble de ces dispositions, les femmes restent victimes de discriminations puisque des inégalités entre les hommes et les femmes sont toujours observées sur le marché du travail (Wood & Marynissen, 2019).

Dans le cadre de notre recherche, notre objectif était de comprendre comment la place de la femme a évolué dans le monde du travail. En effet, nous souhaitons comprendre quelles discriminations ont subi les femmes et celles qu'elles subissent encore actuellement. Afin de répondre à notre problématique, nous nous sommes intéressés aux formations et aux métiers auxquels ont accès les femmes. Nous nous sommes également intéressés aux conditions de travail auxquelles elles sont confrontées. Enfin, nous avons souhaité en apprendre davantage sur les conséquences qu'engendrent les obligations familiales sur la place de la femme sur le marché de l'emploi.

À travers deux disciplines, nous avons répondu à notre question de recherche. Nous avons souhaité utiliser comme discipline majeure, la sociologie. Celle-ci nous a permis de comprendre l'évolution de la femme sur le marché du travail au fil du temps grâce aux différentes évolutions et aux divers constats. Comme discipline mineure, nous avons choisi l'économie. En effet, dans le cadre de notre cours d'économie du travail, nous avons pu en apprendre davantage sur l'offre de travail des femmes et son évolution. Ainsi, dans le cadre de ce mémoire, nous avons utilisé et analysé les indicateurs économiques du marché du travail en Belgique afin de compléter les données que nous avons récolté à travers la sociologie. Ces données nous ont permis de constater comment la place de la femme dans le domaine du travail a évolué en Belgique. Ainsi, grâce à ces deux disciplines, nous avons pu répondre à notre problématique et comprendre comment la place des femmes a évolué dans le monde du travail.

Notre recherche débutera tout d'abord par une présentation de notre méthodologie qui abordera notre problématique. Nous présenterons par la suite les résultats de notre étude que nous avons obtenus par la littérature scientifique ainsi que par les données officielles en Belgique. Ensuite, nous établirons une synthèse de nos résultats afin de répondre à nos sous-questions de recherche. Enfin, notre conclusion portera sur les résultats de cette recherche, la limite et les prolongements de notre étude.

Méthodologie

1. La problématique

L'égalité entre les hommes et les femmes est un sujet très important dans la recherche. La parité entre les hommes et les femmes est l'une des requêtes majeures des 20^{ème} et 21^{ème} siècles pour les droits des femmes (Gardey & Laufer, 2002). En effet, de nombreux obstacles se mettent en travers du chemin de l'égalité entre les hommes et les femmes notamment dans le domaine du travail (Bensidoun & Trancart, 2018). Malgré l'acquisition de nombreux droits au fil des années, l'égalité entre les hommes et les femmes reste difficile à atteindre sur le marché du travail. En effet, selon l'Institut pour l'égalité des hommes et des femmes (s.d.-b), celles-ci rencontrent toujours plus de difficultés que les hommes dans le domaine du travail et sont victimes de discrimination.

2. Question de recherche

A partir de ces constatations, nous avons souhaité en apprendre davantage sur la place de la femme dans le domaine du travail. Ainsi, l'objectif de notre étude sera de comprendre comment la place de la femme a évolué dans le monde du travail. Dans le cadre de cette étude, l'objectif est de répondre à notre question de recherche qui est la suivante :

Comment la place de la femme a-t-elle évolué dans le domaine du travail ?

Afin de répondre à notre question de recherche, nous avons émis quatre sous-questions de recherche. Pour ce faire, nous avons, tout d'abord, choisi de nous concentrer sur la ségrégation horizontale persistante dans le monde du travail. Ainsi, notre première question de recherche sera centrée sur les formations. Notre deuxième question de recherche sera centrée sur les métiers et les fonctions accessibles aux femmes. Notre troisième question de recherche sera centrée sur les conditions de travail des femmes. Enfin, la quatrième portera sur la conciliation entre la vie familiale et la sphère professionnelle chez les femmes.

1. Comment la formation influence-t-elle la place des femmes dans le milieu du travail ?

Cette première sous-question de recherche aura pour objectif de comprendre comment la formation peut avoir des conséquences sur la place des femmes sur le marché du travail. Auparavant, les femmes et les hommes n'avaient pas accès aux mêmes formations (Schweitzer, 2009). De ce fait, notre objectif est de comprendre comment cette inégalité a évolué.

2. Quels métiers sont accessibles aux femmes ?

Cette deuxième sous-question de recherche a pour objectif d'identifier les différents métiers auxquels ont accès les femmes. Malgré la promotion de l'égalité des hommes et des femmes sur le marché du travail, les femmes n'ont pas toujours accès aux mêmes métiers que les hommes (Fraboulet et al., 2020). Ainsi, nous nous intéresserons à comprendre comment a évolué la présence des femmes au sein des différentes professions.

3. A quelles conditions de travail les femmes ont-elles accès ?

Cette troisième sous-question de recherche aura pour objectif de définir les conditions de travail auxquelles ont accès les femmes actuellement. Par cette question, nous en apprendrons davantage sur les types de contrat qu'occupent actuellement les femmes sur le marché du travail et la rémunération de celles-ci.

4. Comment les obligations familiales interviennent-elles dans l'implication des femmes dans le secteur du travail ?

Enfin, cette quatrième sous-question de recherche nous permettra de comprendre comment les obligations familiales interviennent dans la sphère professionnelle des femmes. Nous nous intéresserons à la présence d'enfants et les conséquences que celle-ci engendre chez les femmes sur le marché du travail. Nous en apprendrons également davantage sur les dispositions mises en place pour ces dernières.

Étude approfondie de la littérature

1. La formation

Depuis la fin des années 60, la place des femmes dans le monde du travail a été redéfinie (Charton & Zhu, 2019). Au fil des années, une évolution sur le plan de la formation a été constatée. Les filles ont de plus en plus accès à l'enseignement supérieur (Couppié & Epiphane, 2019). Toutefois, malgré cette évolution, une ségrégation des filières entre les garçons et les filles persiste (Duru-Bellat, 2014).

1.1. Le rôle de l'école

L'école détient un rôle important dans les ségrégations entre les hommes et les femmes dans le domaine du travail. Dans un premier temps, une diminution de la ségrégation verticale a été constatée au fil des années grâce à une évolution du niveau scolaire des femmes (Duru-Bellat, 2014). En effet, auparavant, les hommes étaient davantage représentés dans des postes supérieurs et à pouvoir que les femmes (Cailleba, 2020). Par leur niveau scolaire qui a augmenté, les femmes occupent désormais davantage de métiers plus qualifiés. Ayant acquis des diplômes pour ce type de postes, elles occupent davantage de postes à responsabilités (Duru-Bellat, 2014).

L'évolution du niveau scolaire des femmes n'a cependant pas permis de diminuer la ségrégation horizontale, qui est représentée par une concentration d'hommes et de femmes différente selon les métiers (di Paola & Epiphane, 2023). Celle-ci est notamment due à la ségrégation des filières entre les filles et les garçons. En effet, au sein des écoles, une ségrégation des formations est toujours présente entre les hommes et les femmes (Duru-Bellat, 2014). Cela est notamment dû au fait que l'école oriente les filles et les garçons vers des filières différentes. L'école détient actuellement un rôle primordial dans la propagation des stéréotypes de genre. En effet, en véhiculant, elle participe à la perpétuation des inégalités entre les hommes et les femmes (Bréau & Lentillon-Kaestner, 2016). Or, l'école a normalement pour rôle d'apprendre aux individus que tous doivent être considérés de manière égale quel que soit leurs différences (Duru-Bellat, 2016).

Concernant le niveau scolaire actuel, les filles sont davantage éduquées que les garçons (Duru-Bellat, 2014). Une inversion de la présence des filles et des garçons a d'ailleurs été constatée au sein des écoles. Celles-ci sont plus nombreuses que les garçons dans l'enseignement. La durée de leurs études est également plus élevée. Elles passent en général une année de plus que les hommes en milieu scolaire (Couppié et al., 2012). Elles détiennent également une meilleure réussite que les hommes à l'école et des diplômes plus élevés (Couppié & Epiphane, 2019). Toutefois, malgré leur niveau d'éducation plus élevé, cette ségrégation se maintient au sein des différentes filières (Duru-Bellat, 2014). Cela est notamment dû à l'école qui conduit les élèves à effectuer des choix de filière conformes aux attentes de la société selon le sexe des individus (Mosconi, 2010, Vouillot, 2010, cités par Bréau & Lentillon-Kaestner, 2016). En effet, les disciplines à l'école sont marquées par des différences sexuées. Les filières mathématiques, scientifiques et sportives sont considérées comme des filières convenant davantage aux garçons. Pour les filles, les filières linguistiques et de sciences humaines sont considérées comme des

filières leur correspondant davantage (Bréau & Lantillon-Kaestner, 2016). Ainsi, malgré un taux de réussite plus élevé à l'école chez les filles, celles-ci n'ont pas les mêmes accès et cela a des conséquences sur leur choix professionnel puisque la ségrégation selon le genre continue dans les cursus de l'enseignement supérieur (Tenret & Verley, 2020). Par exemple, celles-ci sont moins présentes dans les filières scientifiques (Duru-Bellat, 2014).

Afin de lutter contre les stéréotypes genrés des professions et les inégalités, une formation est capitale pour les enseignants (Wenger & Fassa, 2020). En effet, de manière inconsciente, les enseignants motivent leurs élèves selon ces stéréotypes (Bréau & Lantillon-Kaestner, 2016). Ils ont des attentes différentes de réussite des diverses matières selon le sexe de l'élève (Bréau & Lantillon-Kaestner, 2016). Ils ont des attentes plus élevées des garçons pour les filières scientifiques et des attentes plus élevées des filles pour les filières littéraires. La sensibilisation est ainsi nécessaire afin de lutter contre cette diffusion des inégalités (Wenger & Fassa, 2020). Il est important de faire prendre conscience aux enseignants que les hommes et les femmes n'ont actuellement pas les mêmes opportunités et leur expliquer l'importance de leur présence auprès des élèves. Ils ont pour rôle d'encourager les élèves vers des choix de professions qui leur correspondent, qui sont parfois plus atypiques et pas toujours en adéquation avec les stéréotypes genrés (Wenger & Fassa, 2020). Grâce à leurs encouragements et leur aide, les élèves pourront ainsi se tourner vers des professions pour lesquelles ils ne pensaient pas avoir les capacités ou les compétences. Cependant, les représentations genrées des professions ne sont plus autant ancrées chez tous les enseignants. Ainsi, cette formation serait davantage importante pour les enseignants pour lesquels ces représentations sont ancrées (Wenger & Fassa, 2020). En Belgique, notamment dans le cadre de l'enseignement de la Fédération Wallonie-Bruxelles, une des priorités est de sensibiliser les travailleurs de ce secteur (CFWB, s.d.). Cette sensibilisation a pour objectif de lutter contre les discriminations et de promouvoir l'égalité des chances dans l'enseignement.

1.2. Le rôle des normes

L'école n'est cependant pas la seule responsable de cette ségrégation entre les filières. Les normes traditionnelles véhiculées au sein de notre société le sont également. En effet, Fontanini (2015, citée par Orange, 2017) explique que les femmes ont plus de difficultés à s'imaginer travailler dans certaines professions car celles-ci sont occupées principalement par des hommes. Elles ont donc tendance à se diriger vers des professions déjà occupées par les femmes. Elles ont tendance à prendre en compte les normes de genre et ajuster leurs objectifs professionnels en fonction de celles-ci (Lemêtre & Orange, 2016). Elles sont davantage présentes dans les professions éducatives, sociales, des services et celles de la santé tandis que les professions industrielles ou techniques sont occupées majoritairement par des garçons (Wenger & Fassa, 2020).

Les jeunes choisissent leurs futurs métiers notamment par les différents stéréotypes véhiculés et les représentations sexuées de ceux-ci. Les femmes s'orientent principalement vers les professions de type avocat, médecin ou enseignant tandis que les hommes se dirigent vers des professions telles qu'informaticien ou ingénieur (Kriesi & Basler, 2020). Les femmes sont en général plus représentées dans les domaines de la santé et du social et les hommes sont plus

représentés dans les métiers scientifiques (Bensidoun & Trancart, 2018). La confiance en soi et en leurs compétences a une influence chez les filles. Ces dernières écartent la possibilité de se diriger vers des filières scientifiques par choix et par la croyance de ne pas avoir les capacités requises pour se diriger vers celles-ci (Duru-Bellat, 2014). Ainsi, dans ce cas, la ségrégation des filières entre les hommes et les femmes n'est pas due au niveau scolaire mais à une baisse d'estime d'elles-mêmes.

Cette ségrégation entre les hommes et les femmes est aussi due aux choix personnels des jeunes qui anticipent leur avenir et leurs envies familiales. Les filles et les garçons choisissent leurs futurs métiers selon des critères différents. Les filles optent généralement pour ces choix de filière car elles anticipent certaines contraintes qu'elles pourraient rencontrer dans leur futur (Gianettoni et al., 2015). Elles pensent généralement au temps libre qu'elles auront lorsqu'elles exerceront ce métier. Elles anticipent ainsi le travail domestique qu'elles auront plus tard et les conséquences qu'engendrerait le fondement d'une famille (Fontanini, 2015). Par ces anticipations, elles font certains compromis afin de concilier leur vie familiale et leur vie professionnelle. Selon la théorie du capital humain, les femmes s'orienteraient vers des professions pour lesquelles l'accroissement du capital est plus faible (Polachek, 1981 ; Mincer et Ofek, 1982, cités par Couppié et al., 2012). Ainsi, celles-ci ne seraient pas impactées lorsqu'elles choisissent d'interrompre leur carrière car il y a peu de risque de pertes de capital humain (Hansen & Wahlberg, 2008). Les garçons, eux, ont tendance à choisir leur métier selon l'aspect financier. Même si ces critères sont différents, les filles et les garçons ont un objectif en commun (Duru-Bellat, 2014). Il s'agit de la famille. En effet, les filles choisissent une profession où le temps libre est possible car elles anticipent la conciliation entre vie privée et vie professionnelle tandis que les hommes anticipent le fait qu'ils subviendront aux besoins de leur famille.

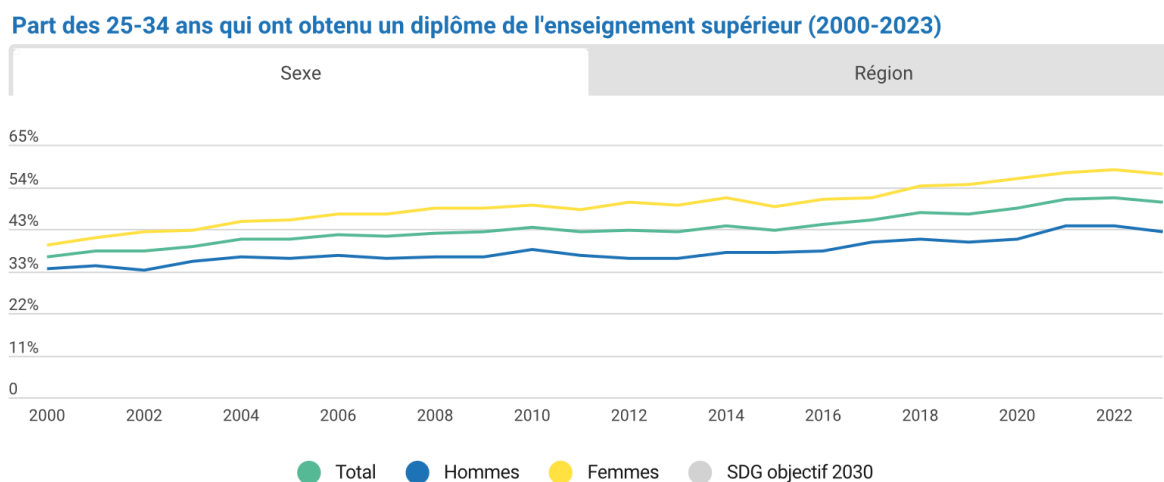
L'origine sociale a également des conséquences sur les études. En effet, les jeunes issus de milieu plus modeste font moins d'études supérieures que les jeunes issus de classes plus élevées (Falcon, 2016). Galdiolo et al. (2012) ont également démontré que l'origine sociale des élèves avait un impact sur la réussite de leur première année dans l'enseignement supérieur. Ces inégalités sociales entraînent ainsi certains choix de formation qui alimenteront la reproduction de ces inégalités (Falcon, 2016).

1.3. Les chiffres

En Belgique, le niveau scolaire de la population a fortement évolué. En effet, la part des individus entre 25 et 34 ans ayant un diplôme de l'enseignement supérieur a augmenté au cours des 20 dernières années (Statbel, 2024d). Au début des années 2000, 36% des jeunes de 25 à 34 ans détenaient un diplôme de l'enseignement supérieur. En 2023, cette part s'est élevée à 50%.

Figure 1:

Part des 25-34 ans qui ont obtenu un diplôme de l'enseignement supérieur (2000-2023) selon Statbel (2024d)



Par ces chiffres, nous constatons une augmentation du niveau scolaire des individus. Dès le début des années 2000, les femmes détenaient davantage un diplôme de l'enseignement supérieur que les hommes dans la même tranche d'âge. Toutefois, l'écart entre les femmes et les hommes s'est intensifié (Statbel, 2024d). En effet, en 2000, la part des hommes de cette tranche d'âge ayant ce type de diplôme était de 33,1% tandis que la part des femmes était de 39%. En 2023, 57,3% des femmes entre 25 et 34 ans détiennent un diplôme de l'enseignement supérieur alors que 42,6% des hommes de cette catégorie obtiennent ce même diplôme. Ainsi, en Belgique, les femmes détiennent davantage un diplôme de l'enseignement supérieur que les hommes.

En Belgique, certaines professions sont occupées tant par les hommes que par les femmes. Toutefois, dans certaines professions, la mixité n'est pas présente. Dans certains secteurs tels que celui de la science, la féminisation est plus lente (OECD, 2008). En effet, malgré l'augmentation considérable de la présence des femmes sur le marché du travail, leur présence dans certaines filières n'a pas proportionnellement augmenté. En Belgique, le taux des femmes diplômées de l'enseignement supérieur dans les domaines scientifique et technologique a légèrement augmenté au cours des dernières années. En 2020, le taux avait augmenté de près de 1% (SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, 2023). En effet, 8,4% des femmes entre 20 et 29 ans détenaient un diplôme dans ces domaines. Celui-ci reste, cependant, beaucoup moins important que celui des hommes puisque 22,8% de ceux-ci détiennent ce diplôme. Une évolution de la présence des femmes dans ces secteurs de formation est donc constatée mais démontre que le taux de présence des femmes dans ces secteurs reste inférieur à celui des hommes.

2. Les métiers et les fonctions

La place de la femme a fortement évolué dans le monde du travail au cours de ces dernières décennies. Au début du 20^{ème} siècle, les femmes n'avaient pas accès à certains métiers (Zaidman, 2007). Elles ne pouvaient pas accéder à certains types de postes et n'avaient donc pas les mêmes possibilités de carrière que les hommes. Ainsi, lors de l'insertion des femmes dans le monde du travail après leurs études, la concurrence entre les hommes et les femmes était inexistante puisque les deux sexes n'étaient pas destinés aux mêmes professions (Briard, 2020). Les professions se sont ainsi distinguées selon le sexe et le genre des travailleurs (Argouarc'h & Calavrezo, 2013). Les métiers dits « féminins » ou « masculins » sont apparus se caractérisant par la surreprésentation d'un des deux sexes (Zinn, 2016).

2.1. Les métiers féminins

Dans le courant du XX^{ème} siècle, le nombre des femmes salariées a augmenté considérablement. Celles-ci ont eu l'opportunité de travailler dans des emplois qui externalisaient certaines tâches domestiques telles que la garde d'enfants (Briard, 2020). Les femmes travaillant dans ce genre d'emploi étaient ainsi rémunérées pour des tâches qu'elles maîtrisaient et qu'elles faisaient habituellement à leur domicile. Au fil des années, une augmentation du travail dans le domaine du care a été constatée (Hirata, 2021). Le développement de ces secteurs est notamment dû au développement de l'activité des femmes. En effet, la hausse de leur activité a engendré une augmentation de besoins de services afin de s'occuper des proches dont les enfants qui étaient habituellement gardés par celles-ci (Cresson & Gadrey, 2004). De plus, ces tâches domestiques externalisées ont permis aux femmes de travailler dans de nombreux secteurs tels que les domaines éducatifs, du soin ou bien-même dans les services alimentaires (Briard, 2020). Cette externalisation des tâches a également permis aux femmes de diminuer leur temps consacré aux tâches domestiques (Périver, 2017). La reconnaissance de ces activités qui, auparavant, étaient réalisées de manière informelle a permis aux femmes d'avoir leur propre place dans le monde du travail (Battagliola, 2008).

Les métiers féminins sont qualifiés par une représentation principale de femmes mais aussi par des valeurs spécifiques à celles-ci. En effet, dans ces professions, les valeurs maternelles sont mises en avant (Briard, 2020). Les métiers dits « féminins » sont des professions pour lesquelles sont mobilisées des compétences telles que le dévouement, les émotions, le relationnel... (Duru-Bellat, 2014). Ce type de professions serait également marqué par la vocation. En effet, selon Briard (2020) et Memmi (2017), les capacités relationnelles des femmes les induiraient à se diriger vers des métiers dans les domaines du care ou de l'enseignement car elles accordent une grande importance au soin. Ces compétences relationnelles sont considérées pour les employeurs comme des qualités attribuées aux femmes. Ces dernières sont donc considérées par les employeurs comme les plus compétentes pour travailler dans ces métiers « féminins » (Duru-Bellat, 2014).

Ce type de métiers est également marqué par une reconnaissance affaiblie. En effet, les professions occupées par les femmes sont généralement considérées comme des emplois peu qualifiés (Bachmann et al., 2004, Barrois & Devetter, 2017). Dans le secteur de la mode, par

exemple, les femmes y travaillant ne développent pas des compétences pouvant être utilisées dans d'autres secteurs (Toffanin, 2019). Ainsi, selon Toffanin (2019), cela a des conséquences lorsqu'elles veulent se diriger vers un autre secteur. En effet, en cas de perte de leur travail, il est plus difficile de retrouver un emploi à cause de leurs compétences restreintes alors qu'elles en ont besoin financièrement. Au-delà de ce besoin financier, le fait de ne pas retrouver un emploi aura également un impact sur leur retraite qui diminuera si ces femmes n'ont pas la possibilité de se reconvertir dans une autre profession (Toffanin, 2019).

2.2. Les métiers masculins

Les métiers masculins sont les métiers représentés principalement par des hommes. Parmi ceux-ci, se retrouvent les métiers manuels dans les domaines de production et de construction (Duru-Bellat, 2014). Les métiers scientifiques et d'intervention (pompier, police, armée...) font également partie de ces métiers caractérisés par une importante présence masculine (Avril et al., 2019). Au fil des années, les femmes ont eu davantage accès à ces métiers masculins. En effet, les générations plus jeunes ont tendance à promouvoir la mixité dans les professions masculines et féminines (Fontanini, 2018). Toutefois, lorsqu'elles occupent un métier masculin, les femmes rencontrent des obstacles (Zolesio, 2009).

Dans certaines fonctions, le genre masculin reste une condition pour que les femmes y aient accès et soient intégrées (Lapeyre & Lefeuvre, 2004). La hiérarchie des sexes n'est pas nécessairement respectée tant que la hiérarchie des genres l'est (Mathieu, 1992, cité par Lapeyre & Lefeuvre, 2004). Dans certains secteurs, le genre est lié au type de poste occupé. En effet, dans le cas de la formation musicale, l'enseignement est un métier beaucoup plus fréquent chez les femmes que chez les hommes (Hennion, 1982, cité par Ravet et Coulangeon, 2003). La présence des femmes dans les secteurs masculins comme l'armée ou la police est également tolérée plus facilement lorsque celles-ci occupent certaines fonctions telles que secrétaire ou standardiste (Avril et al., 2019). Pour un même secteur, une différence d'activité et donc de tâches est constatée entre les hommes et les femmes (Zinn, 2016).

De plus, acquérir de l'expérience et avoir un diplôme dans une filière « masculine » ne suppriment pas cette ségrégation horizontale (Duru-Bellat, 2014). En effet, il est plus difficile pour les filles de se faire une place dans ces métiers dits masculins et de perdurer dans ce genre de métiers. Cela est notamment dû au fait que les compétences des femmes ne sont pas toujours reconnues comme équivalentes à celles des hommes (Santos, 2011, cité par Santos et al., 2016). Les femmes occupant ces postes masculins expliquent également ne pas être traitées de manière égale que leurs collègues du sexe opposé. Celles-ci sont plus surveillées et doivent travailler davantage que leurs collègues pour démontrer leur motivation (Dulong, 2021). Ainsi, une discrimination est présente entre les hommes et les femmes non pas en raison de leur diplôme mais à cause des a priori stéréotypés des employeurs. En effet, ces derniers rencontrent des difficultés à attribuer ce type de postes à des femmes (Duru-Bellat, 2014). Cela provient notamment du fait que de nombreuses professions masculines requièrent une grande disponibilité qui cause des difficultés à articuler la sphère professionnelle et la sphère privée (Lemière & Silvera, 2014). Ainsi, selon eux, les femmes seraient moins disponibles que les hommes.

Dans certains secteurs comme la médecine chirurgicale, métier à prédominance masculine, les salariés ne souhaitent pas que les femmes y participent et y travaillent (Zolezio, 2009, cité par Lemièrre & Silvera, 2014). Or, la présence des femmes dans ce type de professions engendre des éléments positifs (Memmi, 2017). Lorsque les femmes travaillent dans des métiers masculins, l'utilisation d'approches différentes est constatée. En effet, celle-ci adoptent des comportements différents des hommes. Dans le cas des métiers médicaux, par exemple, celles-ci ont tendance à accorder de l'importance au relationnel contrairement aux hommes. La présence des femmes dans ces métiers entraîne ainsi une valorisation du métier en adoptant de nouvelles approches (Memmi, 2017). Cependant, de nombreuses entreprises visent à intégrer davantage de femmes principalement pour ces compétences féminines (Epiphane, 2016). En effet, les politiques publiques qui imposent une parité d'accès à certains postes ne permettent pas de changer la vision des employeurs. Ainsi, dans certaines entreprises, les femmes sont perçues comme une opportunité. En effet, selon Epiphane (2016), les employeurs attendent d'elles un apport de leurs compétences considérées comme féminines telles que le relationnel, l'écoute et le commercial au sein des organisations. Par ces compétences, la présence des femmes permettrait de diminuer les conflits au sein de l'entreprise et avec les clients (Epiphane, 2016). Ainsi, malgré ces politiques mises en place, les stéréotypes restent ancrés au sein de la société.

2.3. Les représentations en Belgique

En Belgique, la loi du 10 mai 2007 interdit toutes discriminations dont celles basées sur le sexe. Cette loi s'applique dans tous les domaines y compris dans le domaine du travail (SPF Emploi, travail et Concertation sociale, s.d.-e). Or, nous constatons des inégalités entre les hommes et les femmes dans ce domaine puisqu'une distinction des professions entre eux est toujours présente. En Belgique, les professions féminines sont en général des professions destinées au soin comme éducateur, sage-femme et aide-soignant (Statbel, 2024e). La profession de sage-femme est la profession la plus représentée par les femmes. En effet, 98,9% des sage-femmes en Belgique sont des femmes. Les personnes ayant pour profession d'aide-soignant à domicile ou esthéticien sont également représentées par plus de 97% de femmes. Selon Statbel (2024e), celles-ci représentent également plus de 94% des gardes d'enfants. Mécaniciens, conducteurs, maçons... ces professions techniques font partie des métiers masculins (Statbel, 2024e). En Belgique, les métiers masculins tels que plombier, mécanicien, maçons... sont très peu occupés par les femmes car ces emplois sont occupés à plus de 99% par des hommes. Dans le secteur de l'industrie et l'artisanat, les femmes occupent moins d'emploi que les hommes. En Belgique, ces professions sont occupées par 15 fois plus d'hommes que de femmes (Statbel, 2024e). De plus, en près de 10 ans, le nombre de femmes occupant ce type de professions a diminué. Toutefois, les hommes et les femmes sur le marché du travail ont un point commun. En effet, la profession la plus courante chez les hommes et qui est la même que celle des femmes est employé de bureau (Statbel, 2024e). Au cours des 10 dernières années, le nombre d'hommes et de femmes n'a cessé de croître dans cette profession.

3. Les conditions de travail

Sur le marché du travail, l'égalité entre les hommes et les femmes n'est toujours pas atteinte. Malgré la lutte contre les discriminations entre les sexes, des inégalités restent présentes notamment en ce qui concerne les types de contrat et le montant des revenus (Badia et al., 2013).

3.1. Les types de contrats

Actuellement, les hommes et les femmes sont confrontés à des réalités professionnelles totalement différentes. Malgré le niveau d'éducation des femmes plus élevé que celui des hommes, des inégalités sur le marché de l'emploi restent présentes en défaveur de celles-ci.

Le type de contrats des hommes et des femmes est, tout d'abord, influencé par la fonction occupée. Lorsque le niveau de formation est faible, une ségrégation de la fonction occupée est constatée entre les hommes et les femmes. En effet, les femmes sont plus nombreuses dans la fonction employée tandis que les hommes sont plus nombreux dans la fonction ouvrière (Brinbaum & Trancart, 2015). Cela se justifie par le fait que les femmes travaillent davantage dans le domaine tertiaire qui favorise la fonction d'employé tandis que les hommes travaillent dans le domaine industriel qui favorise la fonction d'ouvrier (Bensidoun & Trancart, 2018). Cette distinction de fonction est également influencée par la présence de discriminations. En effet, certains emplois ne peuvent pas être occupés par des femmes car elles sont considérées par les employeurs comme ayant une force physique moins importante que celle des hommes (Lamamra et al., 2019). Leurs compétences sont considérées comme plus faibles que celles des hommes (Perrier, 2023). Elles ont donc plus de chances de travailler dans des emplois par défaut que les hommes (Renard, 2021).

En dehors de la fonction occupée, une différence de type de contrats entre les hommes et les femmes est également constatée. Les emplois temporaires sont davantage occupés par les femmes que les hommes (Rose, 2015). Les contrats de travail proposés aux femmes restent plus précaires que ceux des hommes. Les contrats à durée déterminée ainsi que les contrats intérimaires sont très fréquents. Ce type de contrats précaires est notamment expliqué par l'insertion des femmes dans des secteurs économiquement plus faibles (Badia et al., 2013). Ces contrats à durée déterminée sont également dû au choix des employeurs qui anticipent le fondement d'une famille pour les futures recrues (Duru-Bellat, 2014). En général, les filles sont perçues comme des futures mères et cela a donc un impact sur leur vie professionnelle. Ainsi, cette vision de fonctionnement familial et de division du travail parental cause des différences de parcours professionnelles entre les garçons et les filles (Duru-Bellat, 2014).

Selon Quintelier (2020), en 2018, le taux de femmes travaillant et bénéficiant d'un contrat temporaire en Belgique était de 11,7% alors qu'en 1999, celui-ci était de 13,2%. Une diminution de ce taux a donc été constatée en près de 20 ans. Pour les hommes, le taux d'occupation d'un emploi temporaire est passé de 7,3% en 1999 à 9,8% en 2018 (Quintelier, 2020). Une tendance à l'égalité du taux d'emploi temporaire entre les hommes et les femmes est donc constatée grâce au taux des femmes occupant ce type de contrat qui ne cesse de diminuer au fil des années et à l'augmentation du taux des hommes occupant ce type de contrat. Toutefois, cette égalité n'est pas encore présente en Belgique pour ce type de contrat notamment pour les contrats à durée

déterminée (Statbel, s.d.). En effet, en 2022, le taux de femmes ayant un contrat à durée déterminée (10,8%) restait supérieur à celui des hommes (9,7%).

Figure 2:

Type de contrat des hommes en 2022 (Statbel, s.d.)

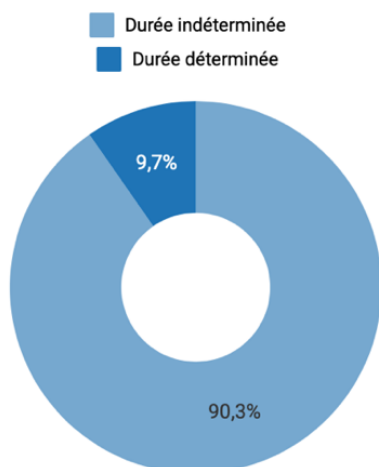
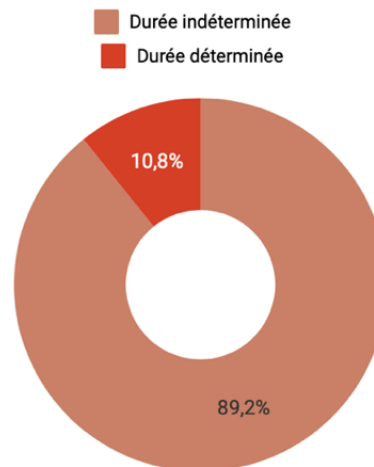


Figure 3:

Type de contrat des femmes en 2022 (Statbel, s.d.)



Les femmes occupent également plus d'horaires atypiques que les hommes notamment dans le secteur des services (Lambert & Langlois, 2022). En effet, de plus en plus de professions se sont développées autour du travail domestique et dans ce secteur, les conditions de travail sont particulièrement difficiles (Ilama & Tremblay, 2014). Les femmes travaillant dans ces secteurs ont également été les premières à subir la flexibilité du temps de travail (Briard, 2020). Les horaires sont très instables ce qui pose des difficultés d'organisation pour les travailleurs. L'organisation est gérée par les travailleurs eux-mêmes qui doivent adapter leurs responsabilités personnelles et familiales aux horaires de travail (Ilama & Tremblay, 2014). Selon Briard (2020), la cause de ces horaires atypiques est due à la faible protection de ces secteurs.

Les femmes occupent également davantage des emplois à temps partiel (Ghesquière & O'Dorchai, 2016). En effet, les hommes occupent plus de travail à temps plein que les femmes (Bensidoun & Trancart, 2018). Dans le courant des années 80, le travail à temps partiel est apparu dans les secteurs non-marchand et des services à la demande des femmes afin de concilier la vie familiale et la vie privée (Ulrich & Zilberman, 2007). Ces secteurs représentés majoritairement par des femmes présentent ainsi plus de temps partiel actuellement (Sparreboom, 2018). Ainsi, que le travailleur soit un homme ou une femme, travailler dans ce secteur dit « féminin » impliquera davantage un horaire à temps partiel. Or, les femmes travaillant à temps partiel cherchent en général un autre travail afin de compléter leurs heures ou de trouver un emploi à temps plein (Coquet, 2004). En effet, une partie des personnes occupant ce type d'emploi souhaiterait travailler plus. En Belgique, le taux d'emploi à temps partiel varie fortement entre les hommes et les femmes (Statbel, 2023b). En effet, en 2022, le taux d'emploi à temps partiel des femmes était de 40,7%. Ainsi, plus de 4 femmes sur 10

travaillent à temps partiel (Statbel, 2023b). Concernant le taux d'emploi à temps partiel chez les hommes, celui-ci était en 2022 de 11,9% ce qui indique que plus d'un homme sur 10 travaille à temps partiel (Statbel, 2023b). Ainsi, une distinction très claire du taux d'occupation d'emploi à temps partiel est constatée entre les hommes et les femmes.

3.2. Les inégalités salariales

Les inégalités entre les hommes et les femmes sur le marché du travail se démontrent également au niveau des salaires. L'écart mesuré entre les salaires horaire bruts des hommes et des femmes permet de constater des inégalités entre les individus selon leur sexe et en défaveur des femmes (Ghesquière & O'Dorchai, 2016). Cet écart salarial entre les hommes et les femmes est expliqué par plusieurs facteurs.

Dans un premier temps, le secteur dans lequel travailleraient les hommes et les femmes serait l'une des raisons de cet écart. Selon Dupray et Moullet (2015), lors de l'entrée dans le monde professionnel, occuper un poste dans une profession féminine se traduit par un salaire plus bas de 8% tant pour les femmes que pour les hommes. Le genre de la profession aurait une influence sur les rémunérations. En général, les salaires sont moins élevés lorsqu'il s'agit des professions catégorisées comme féminines (Perales, 2013, cité par Suleman & Fugueiedo, 2018). Toutefois, le genre de la profession ne justifie pas toujours cet écart. En effet, les femmes travaillant dans un emploi dit « masculin » gagnent moins que les hommes alors que les conditions de travail sont identiques et cela se constate dès les premières années de travail (Dupray & Moullet, 2015).

De plus, selon la théorie de la discrimination statistique (Phelps, 1972, cité par Meurs et al., 2010), les employeurs se basent sur leur opinion pour embaucher des candidats. Ainsi, s'ils pensent que les candidats ne vont pas s'investir, ils ne souhaitent pas engager et former un candidat. Pour les employeurs, les femmes seraient considérées comme plus absentes et se retirant plus facilement du monde du travail pour s'occuper de leurs enfants (Meurs et al., 2010). Ainsi, les employeurs choisissent d'offrir aux femmes des emplois moins prestigieux et moins rémunérés en raison d'incertitudes. Selon Bielby et Baron (1986, cités par Couppié et al., 2012), ne connaissant pas leur productivité et leur attachement au travail, ils ne souhaitent pas prendre le risque d'investir davantage. Ainsi, cela explique le salaire plus faible qui constitue une assurance pour les employeurs qui ne savent pas si l'engagement sera rentable selon la productivité des femmes.

Selon l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (s.d.-b), l'écart salarial entre les hommes et les femmes en Belgique est faible lorsqu'ils n'ont pas d'enfants. Ainsi, cet écart serait dû à la présence d'enfants. En effet, l'écart salarial entre les femmes et les hommes sans enfants est plus faible que celui entre ceux qui ont des enfants (Georges-Kot, 2020). Celui-ci s'intensifie ainsi au fil des années notamment pour les femmes ayant des enfants (Dupray & Moullet, 2015). Les enfants demandant un certain temps pour s'en occuper, les femmes seraient plus intéressées par des emplois ne nécessitant pas des exigences en termes d'horaires et de responsabilité se traduisant par des salaires plus bas (Meurs et al., 2010).

Cette différence de rémunération entre les hommes et les femmes serait également expliquée par les attitudes différentes entre les hommes et les femmes (Bensidoun & Trancart, 2018). En

effet, les femmes présenteraient en général une capacité de négociation de salaire plus faible que les hommes (Azmat & Petrongolo, 2014). Les stéréotypes tels que les femmes doivent favoriser la sphère familiale tandis que les hommes doivent prioriser la sphère professionnelle auraient pour conséquences que les hommes devant s'assurer un emploi subvenant aux besoins de leur famille négocieraient mieux leur salaire que les femmes (Grove et al., 2011).

Selon l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (s.d.-c), cet écart salarial tend à diminuer au fil des années en Belgique. Cette diminution est notamment due à la loi belge du 22 avril 2012 qui a un impact sur l'écart salarial en Belgique puisque cette loi vise à lutter contre celui-ci. En effet, selon l'Institut pour l'égalité des Hommes et des femmes (s.d.-d), grâce à cette loi, des classifications de fonctions qualifiées comme neutre au niveau du genre sont instaurées. De plus, les entreprises doivent effectuer des rapports d'analyse et mettre en place des plans d'égalité selon leurs résultats. Ainsi, grâce à celle-ci, cet écart salarial tend à diminuer au fil des années en Belgique mais persiste tout de même. En 2022, selon Statbel (2024a), l'écart salarial était de 5%. Les hommes gagnaient donc en moyenne 5% de plus que les femmes par heure. Cet écart a diminué de plus de 3% en dix ans mais n'a plus évolué depuis 2021. Selon l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (s.d.-a), 49% de cet écart salarial peut être expliqué par des facteurs tels que la fonction occupée ainsi que le temps de travail des hommes et des femmes mais 51% de cet écart salarial ne peut être expliqué. En Europe, la Belgique occupe la quatrième place du classement des pays ayant le plus faible écart salarial (Statbel, 2024a).

4. Les obligations familiales

Depuis la fin des années 90, l'égalité entre les hommes et les femmes est devenu un point important notamment dans le domaine du travail (Brochard et al., 2015). Cette égalité reste cependant difficile à atteindre notamment à cause de la conciliation entre la vie familiale et professionnelle. En effet, les deux sphères peuvent être compliquées à concilier et causer des difficultés notamment chez les femmes pour qui, leur carrière est plus impactée que celles des hommes (Morin et al., 2021). La répartition des tâches domestiques, la maternité ainsi que l'organisation détiennent un rôle dans ces difficultés rencontrées.

4.1. La répartition des tâches domestiques

Les rôles attribués au travail et à la famille font partie d'un système engendré par l'économie et la culture du pays (Pleck, 1977). En général, le partage du travail domestique est réparti de manière inégale (Toffanin, 2019). Les femmes doivent s'occuper du travail domestique et donc de leur famille en leur apportant les soins nécessaires (Stambolis-Ruhstorfer & Gross, 2021). Les hommes, eux, se consacrent davantage à la sphère professionnelle. En général, cette répartition des tâches se transmet entre génération. Les enfants reproduisent la répartition des tâches domestiques qu'elle soit inégale ou non (Cordero-Coma & Esping-Andersen, 2018).

Au cours des dernières décennies, une évolution de la répartition des tâches a toutefois été constatée tant sur le plan professionnel que domestique chez les hommes et les femmes

(Ricroch, 2012). Grâce à l'évolution de la société, les femmes sont davantage présentes sur le marché du travail et les tâches domestiques tendent de plus en plus à être réparties de manière égale (Toffanin, 2019). Ainsi, l'évolution du partage des tâches domestiques permet aux femmes de persévérer dans le monde du travail. Plus le partage des tâches est réparti de manière égale, plus les femmes auront du temps à se consacrer à leur vie professionnelle (Badia et al., 2013). Cette évolution permet ainsi aux femmes de consacrer davantage du temps à leur travail qu'auparavant.

Toutefois, cette égalité de répartition des tâches n'est pas encore remplie puisqu'au sein de 3 couples sur 4, malgré leur implication dans le monde du travail, les femmes s'occupent davantage des tâches domestiques que les hommes (Boulet & Le Bourdais, 2019). Certaines tâches restent plus genrées que d'autres comme les réparations, par exemple, assurées généralement par les hommes ou le linge assuré principalement par les femmes. La vaisselle, en revanche, est l'une des tâches les moins genrées et est réalisée par les hommes et les femmes (Stambolis-Ruhstorfer & Gross, 2021). Ainsi, une augmentation de l'implication des tâches domestiques est constatée chez les hommes mais est toujours inférieure à celles des femmes puisqu'en général, les femmes participent davantage aux tâches domestiques que leur compagnon même si elles travaillent (Ricroch, 2012, Charton & Zhu, 2019).

Malgré cette tendance vers l'égalité de la répartition des tâches domestiques, lorsque les couples ont des enfants, la répartition des tâches domestiques s'intensifie en fonction du sexe du parent (Régner-Loilier & Hiron, 2010). En effet, les aides externalisées sont moins sollicitées par les parents car les revenus ne permettent pas de combiner les dépenses liées aux enfants et celles liées aux aides (Charton & Zhu, 2019). De plus, lorsqu'une femme ne travaille plus pendant une période, le partage des tâches se redéfinit sur du long terme (Toffanin, 2019). Ainsi, lorsqu'il y a une perte d'emploi à un âge proche de la retraite, les femmes se consacrent à nouveau au travail du care. Elles choisissent souvent de ne pas retravailler et de s'occuper de leur famille notamment de leurs petits-enfants. En effet, subissant une double discrimination à propos de leur sexe mais aussi leur âge, la recherche d'emploi des femmes est doublement impactée (Toffanin, 2019). Ainsi, malgré une évolution, la répartition des tâches domestiques n'est pas encore tout à fait répartie de manière égale et lorsque celle-ci tend à l'être, elle ne perdure pas toujours dans le temps.

4.2. La maternité

La période de la trentaine chez les femmes est une période marquée en général par la naissance des enfants (Meurs et al., 2010). Dans le domaine du travail, la maternité est le phénomène à l'origine des inégalités entre les femmes et les hommes et qui est perpétuée par les stéréotypes et normes répandues dès l'enfance (Math, 2014).

4.2.1. Le taux d'emploi des femmes en Belgique

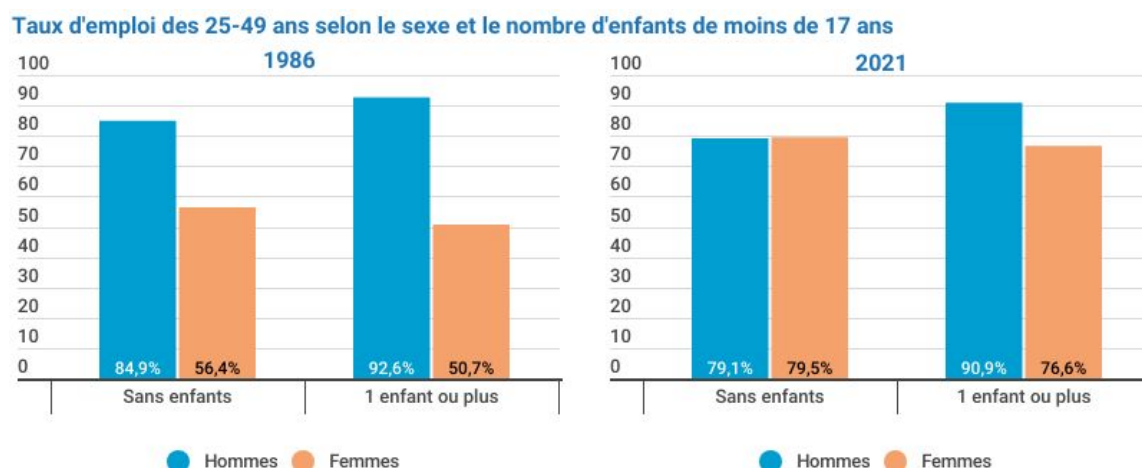
En Belgique, avoir des enfants a une influence sur le taux d'emploi des femmes (Statbel, 2023a). Le taux d'emploi est le rapport entre la population occupant un emploi et la population en âge de travailler (SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, s.d.-d). Il permet donc de constater quelle part de la population en âge de travailler occupe un emploi. Ainsi, lorsque nous

évoquons le taux d'emploi des femmes en Belgique, cela correspond à la part des femmes occupant un emploi parmi celles en âge de travailler.

Grâce au taux d'emploi des femmes, nous constatons que les femmes occupent de plus en plus un emploi en Belgique (Statbel, 2023a). En effet, en comparant les chiffres du taux d'emploi des femmes et des hommes sans enfants entre 1986 et 2021, nous observons une évolution importante. En 1986, le taux d'emploi des femmes (56,4%) était nettement inférieur à celui des hommes (84,9%). Une différence de 25,5% était constatée entre les deux sexes. Or, en 2021, les taux d'emploi des hommes et des femmes sans enfants sont presque égaux démontrant même une légère supériorité du taux d'emploi des femmes à celui des hommes (Statbel, 2023a). Ainsi, une progression importante du taux d'emploi des femmes a été constatée.

Figure 4:

Taux d'emploi des 25-49 ans selon le sexe et le nombre d'enfants de moins de 17 ans (Statbel, 2023a)



Malgré cette évolution des femmes occupant un emploi, une différence entre les hommes et les femmes est constatée sur le marché du travail lorsqu'ils ont des enfants mineurs (Statbel, 2023a). Dans un premier temps, nous constatons une nette évolution au fil des années du taux d'emploi des femmes ayant des enfants mineurs. En 2021, les femmes occupaient davantage un emploi qu'en 1986. En effet, selon Statbel (2023a), en 2021, le taux d'emploi des femmes était de 76,6% contrairement au taux de 1986, qui était de 50,7%. Ainsi, les femmes ayant des enfants mineurs occupent davantage un emploi qu'auparavant. De plus, nous observons une légère diminution du taux d'emploi des hommes lorsque ceux-ci ont des enfants mineurs passant de 92,6% à 90,9%. Dans un second temps, nous constatons également une diminution de l'écart du taux d'emploi entre les hommes et les femmes ayant des enfants mineurs en près de 35 ans. En effet, grâce à l'évolution positive du taux d'emploi chez les femmes et une légère diminution du taux d'emploi des hommes, cet écart a été réduit (Statbel, 2023a). Même si cet écart n'est pas égal à 0, il tend au fil des années à montrer l'égalité entre les hommes et les femmes sur le marché du travail. Cet écart peut être expliqué par le fait que lorsque les femmes ont des enfants

en bas âge, celles-ci ont tendance à prioriser leur vie familiale à leur vie professionnelle (Dauphin, 2017). Toutefois, nous remarquons qu'en général, plus de 7 femmes sur 10 en âge de travailler et ayant au moins un enfant mineur occupent un emploi (Statbel, 2023a).

4.2.2. Les congés adressés aux parents

En Belgique, des dispositions sont mises en place lors de la naissance d'un enfant. Les parents bénéficient d'un droit à des congés notamment après la naissance de celui-ci.

Tout d'abord, selon la loi du 16 mars 1971, les femmes ont droit à un congé de maternité lors de la naissance de leur enfant (SPF Justice, s.d.). La durée de ce congé est de 15 semaines. Celui-ci se compose d'un congé prénatal et postnatal. Lorsqu'elles sont enceintes, les femmes ont interdiction en Belgique de travailler les 7 jours avant la date présumée de l'accouchement. De plus, elles ne peuvent pas travailler pendant 9 semaines à partir du jour de la naissance de leur enfant. Ce congé de maternité n'est pas rémunéré par l'employeur (SPF Emploi, Travail et Concertation Sociale, s.d.-a). Lors de ce congé, les femmes bénéficient également d'une protection de la maternité lorsqu'elles sont enceintes. Cette protection de la maternité permet une protection contre un licenciement de la part de l'employeur. Ainsi, l'employeur ne peut pas licencier une femme en raison de sa grossesse (SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, s.d.-f). Cette protection de la maternité commence dès que l'employeur est mis au courant de la grossesse jusqu'à un mois après le congé postnatal et les possibles prolongations.

Ensuite, le congé de paternité, appelé maintenant congé de naissance, est destiné au père ou au coparent de l'enfant (Loi du 3 juillet 1978). Depuis 2023, ce congé a augmenté de 5 jours et a donc une durée de 20 jours. Celui-ci doit être pris dans les 4 mois suivants l'accouchement. La rémunération se fait en deux parties. Les 3 premiers jours de ce congé de naissance sont rémunérés par l'employeur et les suivants par les mutuelles (SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, s.d.-b).

Enfin, les parents ont également droit en Belgique à un congé parental qui est individuel. Ainsi, si l'un des parents choisit de ne pas prendre ce congé, l'autre parent ne bénéficie pas des congés de son conjoint (Périvier, 2004). Le prise de ce congé peut également être réalisée à temps plein ou à temps partiel selon la demande du parent (SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, s.d.-c). Lors de la prise de ce congé, les travailleurs bénéficient d'une protection contre le licenciement. Ainsi, le contrat de travail du travailleur prenant un congé parental ne peut pas être rompu unilatéralement par l'employeur sauf s'il s'agit d'un autre motif que celui du congé parental. Cette protection commence lorsque l'employeur a rédigé la demande et prend fin 3 mois après le dernier jour du congé parental (SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, s.d.-c). Actuellement, les femmes ne sont plus uniquement les seules à opter pour un congé parental. Les hommes se disent de plus en plus concernés par la conciliation emploi-famille (Tremblay & Mathieu, 2020). Les pères opteraient davantage au fil des années pour des mesures de conciliation entre la famille et le travail au sein de l'organisation (Tremblay & Dodeler, 2015 cités par Morin et al., 2018). Auparavant, ils choisissaient ces mesures lorsqu'ils avaient l'assurance que cela n'avait pas de conséquences sur leur futur professionnel. Ils étaient également plus confiants d'opter pour ces mesures lorsqu'ils avaient l'appui de leurs supérieurs

et leurs collègues (Chaudat, 2021). Actuellement, les pères sont de plus en plus nombreux à solliciter leur employeur afin de prendre leur congé parental (Jurczyk & Rauschenbach, 2022). Toutefois, malgré leur implication et la possibilité de prendre ce congé parental, celui-ci reste tout de même influencé par les stéréotypes de genre et les rôles précis des parents selon leur sexe (Borel & Essig, 2021). En effet, malgré la mise en place de politiques permettant la conciliation entre la famille et le travail en Belgique, les rôles des parents restent genrés (Wood & Marynissen, 2019). Les femmes prennent plus facilement des congés à l'arrivée des enfants tandis que les pères priorisent la sphère professionnelle. Cette persistance des normes serait notamment due à la différence de durée entre le congé de maternité et de paternité qui suggère des normes parentales (Saxonberg, 2013). De plus, les mères prennent davantage un congé parental que les pères. Selon Wood & Marynissen (2019), la prise du congé parental est souvent optée pour le membre du couple qui bénéficie d'un salaire moins élevé. Celui-ci est souvent choisi par les femmes peu diplômées et ayant un emploi peu rémunéré (Dauphin, 2017). La prise du congé parental à temps plein a toutefois diminué chez les femmes. En effet, selon Dauphin (2017), les femmes appartenant à des catégories d'emplois mieux rémunérés choisissent plutôt en général un congé parental à temps partiel.

En Belgique, nous remarquons, tout d'abord, que le nombre de parents prenant un congé parental a fortement augmenté au fil des années (Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, 2019). En 2004, le nombre de femmes et d'hommes prenant un congé parental était de 23 819 tandis qu'en 2017, celui-ci était de 69 260. De plus, au fil des années, nous constatons une prise de congé parental plus importante chez les hommes. En effet, en 2017, 6 fois plus de pères ont pris un congé parental qu'en 2004. Parmi les parents prenant un congé parental, les hommes représentent 32% de ceux-ci en 2017 contrairement en 2004, où la part des hommes était de 15%. A l'inverse, nous constatons que la part des femmes ayant recours au congé parental a diminué au fil des années (Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, 2019). En 2004, les femmes représentaient 85% des parents prenant un congé parental tandis qu'en 2017, les femmes représentaient 68% de ceux-ci. Ainsi, nous remarquons que les pères prennent davantage un congé parental qu'auparavant mais que les femmes restent plus nombreuses à en prendre.

4.2.3. Les modes de garde des enfants

Les modes de garde des enfants font partie des facteurs ayant des incidences sur le choix de travailler ou non chez les femmes (Bousselin, 2015). Ceux-ci influent la participation des femmes dans le monde du travail et ont ainsi des conséquences sur l'offre de travail des femmes. En effet, selon Papuchon (2017), la possibilité de travailler pour les femmes dépend de plusieurs facteurs dont le mode de garde des enfants.

En général, les parents ayant des enfants en bas âge ont plusieurs possibilités pour garder leurs enfants (Cartier et al., 2017). Les structures privées et publiques telles que les crèches permettent aux parents de garder les enfants. Les assistantes maternelles font également partie des options des parents pour la garde de leurs enfants. Toutefois, ces différents modes de garde causent des inégalités selon le lieu d'habitation des parents (Périer, 2004). En effet, la proximité de ces modes de garde a une influence sur la participation des femmes sur le marché

du travail. Plus ceux-ci sont proches du domicile, plus les femmes choisissent de travailler (Bousselin, 2015). En milieu rural, les crèches sont plus rares contrairement aux assistantes maternelles (Acs, 2013). A l'inverse, en milieu urbain, les crèches sont plus nombreuses mais les places disponibles se font rare en raison de la demande qui est beaucoup plus importante que l'offre.

De plus, le revenu des familles influence aussi les modes de garde. Les familles ayant des revenus financiers plus élevés choisissent en général les gardes à domicile, un mode de garde ayant un coût plus cher que les crèches mais qui permet l'assurance de la garde des enfants contrairement aux crèches au vu du peu de places disponibles (Périer, 2004, Virot, 2017). Lorsque les modes de garde ont un coût trop élevé, ceux-ci ne sont pas toujours accessibles. Cela a ainsi des conséquences sur l'offre de travail des parents. Des choix s'opèrent et l'un des parents, généralement la mère, garde les enfants car le coût du mode de garde est trop élevé (Périer, 2015). Les femmes ayant des ressources économiques plus faibles ont également tendance à moins occuper un emploi afin de garder leur enfant (Dauphin, 2017). Ainsi, dans certains cas, les femmes n'offrent plus leur travail afin de garder leur(s) enfant(s). Le taux d'emploi des mères est généralement influencé par le nombre d'enfants mineurs à charge. Plus il y a d'enfants, moins les mères offrent leur travail (Dauphin, 2017). Selon des critères économiques, elles décident de garder elles-mêmes leurs enfants. Pour celles-ci, il est plus intéressant financièrement de les garder que de travailler car elles bénéficient de meilleures conditions (Briard, 2017). Le choix de ne pas occuper un emploi est souvent lié au salaire de réserve, salaire pour lequel elles souhaitent travailler (Bouabdallah et al., 2002). En effet, lorsqu'elles travaillent, une part du salaire est destinée au mode de garde ce qui implique une diminution de la part du salaire pour le reste des dépenses. Ainsi, lorsque le salaire proposé est plus faible que le salaire de réserve, elles choisissent de ne pas occuper d'emploi (Laroque & Salanié, 2000, Dévoluy, 2016). De plus, en n'occupant pas d'emploi, elles ont l'opportunité de rester auprès de leurs enfants. Elles reprennent en général leur emploi lorsque le dernier enfant est scolarisé, ce qui se traduit par une hausse du taux d'activité des femmes à l'âge de quarante ans car celles-ci sont à nouveau actives sur le marché du travail (Meurs et al., 2010). Toutefois, le fait d'interrompre sa carrière aurait des conséquences sur la carrière des femmes. En effet, par cette interruption, les femmes bénéficient d'une moins bonne insertion professionnelle et de rémunérations moins élevées (Briard, 2017). Les carrières des hommes, à l'inverse, ne sont pas influencées par la présence d'enfants. Cela confirme que les femmes restent responsables de la sphère familiale tandis que les hommes sont responsables de la sphère professionnelle (Meurs et al., 2010). Toutefois, au fil des années, les interruptions de carrière sont de moins en moins fréquentes chez les femmes. En effet, actuellement, les femmes en emploi continuent à travailler (Dauphin, 2017). Cela est notamment dû aux structures familiales qui ont évolué au fil des années notamment grâce à la pensée des individus qui a évolué à propos du couple (Mainguené, 2011).

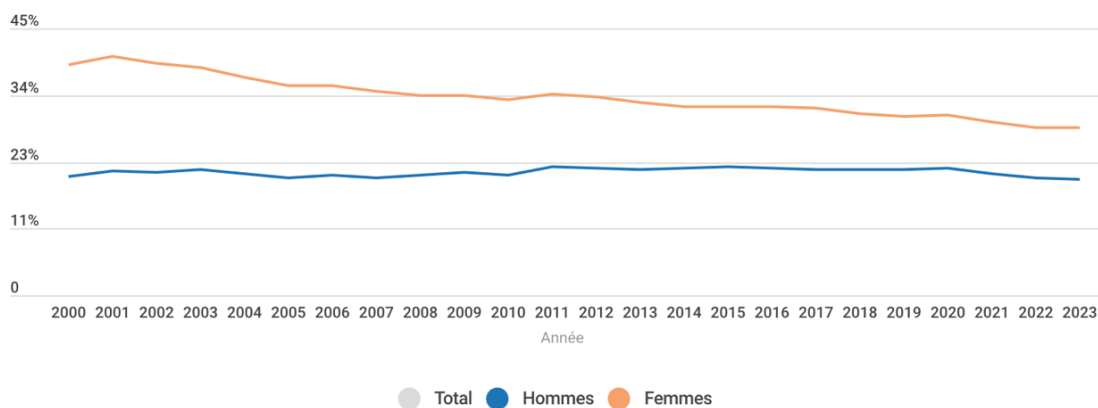
La Belgique fait partie des pays offrant une grande diversité de possibilités de garde pour les enfants et des aides financières (Périer, 2004). Les aides financières proposées en Belgique pour la garde des enfants dans des centres d'accueil ou institutions agréés permettent aux

parents d’occuper davantage un emploi. En effet, en Belgique, selon le SPF Finances (s.d.), la garde des enfants de moins de 14 ans peut être déduite fiscalement. Cette réduction d’impôts est adressée aux personnes ayant des enfants à charge fiscalement et qui bénéficient de revenus professionnels incluant les rémunérations mais aussi les allocations de chômage. Cette mise en place d’aide financière a pu avoir un impact sur le taux de chômage des parents devant s’occuper de leurs enfants. Le taux de chômage des femmes selon le Bureau international du travail, représentant la proportion de chômeurs parmi la population active, a d’ailleurs diminué au fil des années (Statbel, 2024b). En fin d’année 2023, celui-ci était de 5,2% et plus faible que celui des hommes qui était de 5,8%. Une diminution du taux d’inactivité des femmes a également été constatée au cours des 20 dernières années. En effet, selon Statbel (2024b), le taux d’inactivité des femmes était de 28,3% en 2023 et de 38,9% en 2000. Malgré le fait que le taux d’inactivité des femmes en 2023 reste toujours supérieur à celui du taux des hommes, une diminution considérable du taux d’inactivité des femmes est constatée.

Figure 5:

Taux d'inactivité des 20-64 ans selon le sexe (2000-2023) (Statbel, 2024b)

Graphique 3 : Taux d'inactivité des 20-64 ans selon le sexe (2000 - 2023)



4.2.4. La prise du temps partiel

Dans le domaine du travail, l’arrivée des enfants a des conséquences sur l’emploi et le type d’horaire des parents. Celles-ci diffèrent selon le sexe du parent notamment à cause des normes genrées véhiculées. En effet, une diminution du temps de travail est généralement envisagée par les mères après la naissance de leurs enfants afin de s’en occuper contrairement aux pères qui, en général, n’envisagent pas cette possibilité car ils ne souhaitent pas travailler à temps partiel (Cartier et al., 2021). En plus de ces normes qui préconisent que la maman s’investisse davantage dans la sphère familiale, selon Mainguené (2011), l’activité de la mère aurait des conséquences sur les enfants qui souffriraient davantage lorsque leur mère travaille.

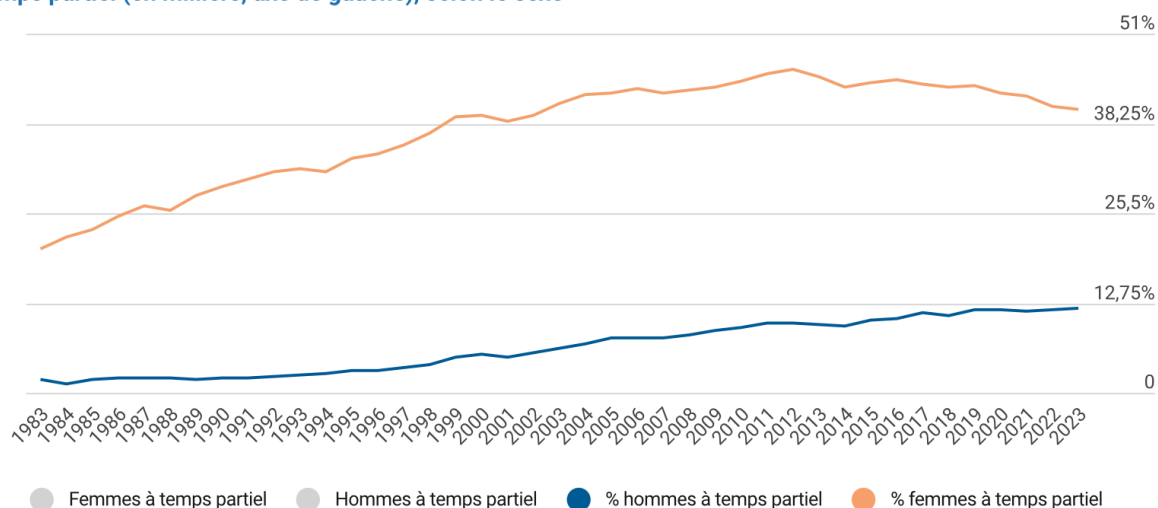
En général, les femmes se dirigent vers des professions qui offrent des conditions leur permettant d'allier leur vie professionnelle et leurs charges familiales (Briard, 2020). Elles se dirigent vers ces professions selon leurs préférences mais aussi selon leur assignation sociale (Himmelweit & Sigala, 2005). Les femmes choisissent de se diriger vers des emplois à temps partiel car elles souhaitent accorder une place importante à la vie familiale tandis que les hommes occupant des postes à temps partiel justifient souvent cela par des raisons personnelles (Briard, 2020). Toutefois, l'ensemble des femmes n'opte pas pour le travail à temps partiel. Le type de poste occupé par les femmes a une influence sur le choix de la prise de temps partiel. En effet, les femmes n'envisagent pas de travailler à temps partiel lorsqu'elles occupent un emploi à haut poste ou qu'elles ont pour objectif de progresser dans le domaine professionnel (Chrétien & Létourneau, 2010). Les employées ou les ouvrières ont tendance à demander de travailler à temps partiel contrairement aux femmes occupant un poste tel que cadre (Briard, 2020). De plus, les personnes dont l'activité est réduite à un moment de leur carrière en ressentiront les conséquences lors de leur retraite. En effet, les femmes travaillant à temps partiel subiront une diminution de leur revenu à la pension (Marty, 2023). Cela concerne principalement les femmes qui généralement travaillent plus longtemps afin de profiter d'une retraite plus élevée et de palier les répercussions importantes de la réduction du temps de travail (Massela, 2012). Les femmes décident en général de partir plus tard que les hommes à la retraite car elles ont moins cotisé et ont eu une carrière plus courte (Bridenne & Couhin, 2012). En effet, en Belgique, « la pension moyenne des femmes constitue seulement 79% de la pension moyenne des hommes (Institut pour un Développement Durable, 2023) » (Avalosse, 2023).

En 2023, plus d'un travailleur sur quatre travaillait à temps partiel en Belgique (Statbel, 2024c). En effet, 26% des travailleurs ont ce type d'horaire. Parmi ces travailleurs, ce sont principalement les femmes qui occupent un travail à temps partiel. En 2023, 40,2% des femmes occupaient ce type de travail tandis que plus d'un homme sur 10 (12,1%) occupaient un emploi à temps partiel. Depuis 2012, une diminution du temps partiel chez les femmes est constatée. À l'inverse, nous constatons au cours des 40 dernières années une augmentation du taux d'hommes travaillant à temps partiel puisque celui-ci a doublé au cours des 20 dernières années (Statbel, 2024c).

Figure 6:

Part des personnes occupées à temps partiel (en %, axe de droite) et nombre absolu de personnes occupées à temps partiel (en milliers, axe de gauche), selon le sexe (Statbel, 2024c)

Part des personnes occupées à temps partiel (en %, axe de droite) et nombre absolu de personnes occupées à temps partiel (en milliers, axe de gauche), selon le sexe



En 2017, 20,6% des travailleurs à temps partiel ont fait ce choix d'horaire afin de pouvoir garder leurs enfants ou prendre soin de leur proches (Statbel, 2024c). Parmi ceux-ci, 6,2% des hommes travaillant à temps partiel ont choisi ce type d'horaire pour ces raisons tandis que 24,6% des femmes travaillant à temps partiel ont fait ce choix. Ainsi, près d'une femme sur 4 travaille à temps partiel pour la garde des enfants ou d'un proche. En 2020, le taux de travailleurs à temps partiel pour ce motif a légèrement diminué (Statbel, 2024c). En effet, celui-ci est passé de 20,6% à 20,2%. Une légère augmentation a été constatée chez les hommes puisque le taux a augmenté de 1,4% tandis qu'une légère diminution a été constatée chez les femmes passant de 24,6% à 24%. Enfin, en 2023, selon Statbel (2024c), le taux des travailleurs à temps partiel afin de s'occuper des enfants ou d'un proche a réaugmenté en Belgique. Celui-ci était de 22,3%. Le taux des femmes occupant un temps partiel pour ce motif a augmenté et était ainsi de 25,8%. Le taux des hommes a, quant à lui, fortement augmenté. Une augmentation de 3,3% a été constatée passant d'un taux en 2020, de 7,6% à 10,9%. Ainsi, plus d'un homme sur 10 prenait la décision en 2023 de travailler à temps partiel afin de s'occuper de ses enfants ou d'un proche. Ainsi, même si la prise du temps partiel pour s'occuper des enfants est plus importante chez les femmes, nous constatons qu'au fil des années, l'éducation des enfants est davantage investie par les hommes et la prise de temps partiel chez ceux-ci augmente.

4.3. La conciliation entre le travail et la vie de famille

Les conflits entre les tâches liées à la famille et le travail peuvent toucher tous les individus (Tremblay et al., 2006). Le fait de se rendre fortement disponible pour le travail est un des facteurs amenant à un conflit entre la sphère professionnelle et la sphère familiale (Diard et al., 2022). En effet, en s'engageant davantage dans leur travail, un manque de temps est ressenti chez les travailleurs et une surcharge de travail est ainsi ramenée dans leur vie privée.

4.3.1. Le rôle de l'organisation

Les organisations détiennent un rôle important sur la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle. Les exigences imposées par le travail peuvent avoir des conséquences sur la vie familiale notamment lorsque les travailleurs travaillent en plus de leur journée habituelle à leur retour à domicile (Tremblay & D'Amours, 2016). Les horaires et la charge de travail ainsi que les attentes de l'employeur sont souvent en conflit avec la charge parentale, les horaires de la famille et les attentes de celle-ci (Chrétien & Létourneau, 2010). Ces difficultés à combiner le milieu professionnel et le milieu familial sont ponctuelles pour certains mais en général, elles sont durables. À devoir les combiner, un manque d'énergie apparaît. Par manque de temps, il est difficile d'accomplir l'entièreté des tâches qu'ils doivent réaliser. Ainsi, ils ne peuvent plus assurer leurs rôles respectifs (Greenhaus & Beutell, 1985, cités par Chrétien & Létourneau, 2010). De plus, afin de répondre à leurs responsabilités familiales, les travailleurs réduisent leurs heures de travail ou quittent définitivement leur emploi. Les femmes font davantage face à ces compromis que les hommes qui priorisent moins ces obligations familiales (Tremblay & D'Amours, 2016).

La conciliation entre la vie familiale et la vie privée n'est pas un sujet considéré comme le plus important au sein des organisations que ce soit pour les syndicats ou pour les employeurs (Tremblay, 2012). Or, les organisations sont un acteur direct de la conciliation de la vie privée et professionnelle (Mathieu & Tremblay, 2022). Ainsi, dans certaines entreprises, les employeurs offrent aux travailleurs la possibilité de les aider dans leurs responsabilités familiales (Tremblay, 2012). Des mesures telles que la flexibilité des horaires ou des services de garde sont mises en place afin d'éviter les conflits entre la vie de famille et le travail (Mathieu & Tremblay, 2022). Grâce à ces mesures, les travailleurs ont ainsi l'opportunité d'être aidé pour l'élaboration de certaines tâches. Selon les organisations, les mesures varient (Chrétien & Létourneau, 2010). Lorsqu'il y a une présence de syndicat au sein de l'entreprise, les mesures sont conventionnées. À l'inverse, dans les plus petites structures, celles-ci sont plus flexibles. Malgré ces mesures mises en place, dans certaines organisations, les rôles traditionnels sont considérés comme une normalité. Ainsi, les mères s'occupent de la maison et de leurs enfants tandis que les pères s'engagent dans la sphère professionnelle (Cartier et al., 2021). Les hommes souhaitant s'investir dans la sphère familiale en faisant appel à ces aides ne sont donc pas perçus d'une bonne manière par les employeurs (Chrétien & Létourneau, 2010). De plus, même s'ils savent qu'ils ont accès à celles-ci, ils n'osent pas toujours faire appel à ces mesures de peur du regard de leur employeur (Tremblay & D'Amours, 2016). Or, la mise en place de ces mesures a permis aux organisations d'en retirer des avantages. Ces dernières ont constaté des différences considérables (Mathieu & Tremblay, 2022). Menant à un équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle, ces mesures conduisent à un niveau de satisfaction plus élevé engendrant une diminution du taux d'absentéisme de leurs travailleurs (Chrétien & Létourneau, 2010). Le recours aux heures supplémentaires a également diminué (Mathieu & Tremblay, 2022). Au sein des organisations, ces différentes mesures permettraient de réduire les départs des travailleurs (Nogues & Tremblay, 2018). Les employés seraient davantage engagés dans leurs actions et le taux de satisfaction augmenterait davantage. Les relations de travail se sont également

améliorées. De plus, des congés familiaux sont mis en place par certaines entreprises afin de permettre à leurs employés d'en bénéficier s'ils en ressentent le besoin pour des motifs personnels (Tremblay & D'Amours, 2016).

4.3.2. Le télétravail

Au sein des organisations, la mise en place du télétravail a permis de combiner la sphère privée et le travail (Zhang et al., 2020). Ce travail à distance est très apprécié chez les travailleurs notamment chez les parents (Dumas & Ruiller, 2014). En effet, ils sont plus autonomes et responsables ce qui permet plus facilement de concilier la vie professionnelle et la vie familiale (Heimbürger, 2022). Les travailleurs ont ainsi plus de facilité à articuler leur travail avec les horaires des enfants (Hallin, 2020, cité par Chênevert et al., 2023).

Toutefois, l'avantage de se consacrer davantage aux enfants n'est pas vu de la même manière pour les deux parents. Lorsque les hommes effectuent du télétravail et bénéficient d'horaires plus flexibles, ceux-ci ne consacrent pas plus de temps à leurs responsabilités familiales contrairement aux femmes (Tremblay & Vaillancourt- Laflamme 2000, cités par Tremblay, 2001). En effet, chez les pères, ces aménagements de temps de travail favorisent leurs responsabilités professionnelles mais favorisent moins leurs responsabilités parentales. À l'inverse, le télétravail est plus dense chez les femmes car elles combinent celui-ci avec les tâches domestiques (Vayre, 2019, Binet, 2022). En général, les femmes ont très peu accès à des espaces de travail adaptés ce qui rend habituel la présence d'enfants auprès d'elles (Babule & Chappert, 2022). Les hommes, eux, bénéficient en général d'un espace destiné au télétravail ce qui permet de séparer la sphère privée de la sphère professionnelle.

Lors de la pandémie de Covid-19, le taux de télétravail s'est intensifié car celui-ci a été imposé (Zhang et al., 2020). Auparavant, peu de travailleurs bénéficiaient du télétravail (Lambert, 2022). Lors de cette période, les travailleurs ont été obligés de garder leurs enfants et de combiner leur vie familiale et leur travail (Binet, 2022). Pendant cette période, les parents rapportent que la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle s'est améliorée (Mathieu & Tremblay, 2022). Ceux-ci ont dû allier le travail et la garde de leurs enfants puisque les services de gardes n'étaient plus en mesure d'accueillir les enfants mais ces fermetures ont permis aux parents de moins se déplacer et donc, de gagner du temps dans leur organisation (Mathieu & Tremblay, 2022). Lors de la pandémie, les pères ont pris conscience des inégalités entre eux et les mères de cette articulation entre le travail et la famille ce qui a permis de modifier ces aménagements (Gillet & Tremblay, 2023). Ainsi, depuis la pandémie, la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle est plus facile pour les parents (Mathieu & Tremblay, 2023).

5. Synthèse des résultats

Comment la formation influence-t-elle la place des femmes dans le milieu du travail ?

Nous avons constaté qu’au fil des années, les femmes sont davantage formées que les hommes et bénéficient de diplômes plus élevés (Couppié & Epiphane, 2019). Cependant, une ségrégation persiste au sein des différentes filières entre les hommes et les femmes (di Paola & Epiphane, 2023). L’école détient un rôle dans cette ségrégation puisque les enseignants continuent de diriger les filles et les garçons vers des filières différentes selon des représentations genrées (Bréau & Lentillon-Kaestner, 2016). Toutefois, nous remarquons une évolution au niveau des enseignants puisqu’une part d’entre eux ne véhicule plus ces stéréotypes genrés et encourage les filles à accéder à n’importe quelle filière (Wenger & Fassa, 2020). Les stéréotypes genrés véhiculés au sein de la société sont également l’une des raisons de cette ségrégation. Les filles se dirigent vers des professions qui sont acceptables selon leur sexe (Lemêtre & Orange, 2016). En raison des normes traditionnelles, elles choisissent une filière qui leur permettra d’acquérir un métier leur permettant de concilier celui-ci avec leur vie familiale. Nous remarquons qu’en Belgique, une évolution du taux de présence des filles dans certaines filières masculines est constatée. Toutefois, leur présence dans les filières scientifiques évolue positivement mais lentement (SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, 2023). Ainsi, les filles accèdent davantage à des diplômes plus élevés que les hommes et se dirigent davantage mais légèrement vers les filières réservées autrefois aux garçons.

Quels métiers sont accessibles aux femmes ?

Nous avons pu remarquer que les métiers sont pour la plupart distingués par la surreprésentation d’un des sexes. Apparaissent ainsi les métiers masculins et féminins (Zinn, 2016). Les métiers féminins sont ainsi représentés principalement par les femmes et mettent en avant les valeurs maternelles considérées comme requises pour ce type de profession (Briard, 2020). Actuellement, les femmes sont également représentées dans les métiers masculins. Toutefois, une différence de considération est présente entre les hommes et les femmes lorsqu’ils occupent un même emploi. Les employeurs attendent d’elles plus d’investissement et d’implication que leurs collègues masculins alors qu’elles ont les mêmes capacités et peuvent apporter des éléments nouveaux à la profession (Dulong, 2021). Ainsi, nous constatons que les femmes ne sont pas considérées de manière égale aux hommes dans certains domaines. Nous remarquons également qu’en Belgique, malgré la promotion d’égalité des hommes et des femmes sur le marché du travail, certaines professions restent fortement genrées.

A quelles conditions de travail, les femmes ont-elles accès ?

Sur le marché du travail, nous avons constaté que les conditions de travail étaient différentes selon le sexe du travailleur. Les femmes n'ont pas accès aux mêmes contrats que les hommes. Malgré une évolution positive au fil des années, celles-ci occupent davantage de contrats temporaires que les hommes (Rose, 2015). Nous avons pu constater qu'au fil des années, les femmes occupent de moins en moins des postes à temps partiel. Toutefois à l'heure actuelle, malgré une progression, les femmes occupent toujours plus de contrats à durée déterminée que les hommes (Statbel, s.d.). Elles détiennent également plus de contrats à temps partiel que les hommes qui, eux, travaillent davantage à temps plein (Bensidoun & Trancart, 2018, Statbel, 2023b). Des inégalités salariales sont également perçues entre les hommes et les femmes. Celles-ci ont diminué au fil des années notamment grâce à l'adoption de la loi du 22 avril 2012 mais restent tout de même présentes (Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, s.d.-c). Cet écart salarial est expliqué par plusieurs facteurs tels que la fonction occupée, la présence d'enfants et des compétences différentes. Toutefois, une part de celui-ci reste inexplicquée (Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, s.d.-a).

Comment les obligations familiales interviennent-elles dans l'implication des femmes dans le secteur du travail ?

Nous avons constaté que les obligations familiales ont un impact sur la place de la femme dans le monde du travail. La conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle cause des difficultés notamment chez les femmes (Morin et al., 2021). En effet, malgré une évolution de la répartition des tâches domestiques entre les hommes et les femmes tendant vers l'égalité, les femmes restent les principales concernées par les tâches domestiques (Boulet & Le Bourdais, 2019). La présence d'enfant a également des conséquences sur la présence des femmes sur le marché de l'emploi. En effet, les modes de garde font partie des facteurs influençant le choix des femmes de travailler (Bousselin, 2015). La prise de temps partiel a également été influencée par la présence des enfants (Cartier et al., 2021). Toutefois, nous remarquons qu'au fil des années, les femmes ayant des enfants occupent de plus en plus un emploi (Stabel, 2023a). Cette évolution est notamment due aux dispositions mises en place en Belgique telles que le congé parental même si la prise de celui-ci reste genré (Dauphin, 2017). Les aides mises en place par les organisations ont également contribué à cette progression des femmes sur le marché du travail (Mathieu & Tremblay, 2022).

Conclusion

Grâce à cette recherche, nous avons pu comprendre comment la place de la femme a évolué au sein du monde du travail. En analysant les différents facteurs tels que les formations, les métiers, les conditions de travail et les obligations, nous avons perçu comment la place de la femme était définie dans le monde du travail. Grâce à ceux-ci, nous avons remarqué comment les femmes se situaient sur le marché du travail et comment ces facteurs ont influencé la place de la femme. La ségrégation entre les hommes et les femmes dans le cadre de leur métier et leur formation nous a permis de mieux comprendre les discriminations entre eux sur le marché du travail. Nous avons constaté grâce à notre recherche que cette ségrégation a évolué et diminué au fil des années. Toutefois, celle-ci reste néanmoins d'actualité et a toujours un impact sur les femmes. Nous avons également constaté que les conditions de travail diffèrent selon le sexe du travailleur. Celles-ci ont évolué positivement pour les femmes favorisant l'égalité entre les hommes et les femmes mais restent actuellement toujours en défaveur des femmes. Enfin, en s'intéressant à la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle chez les femmes, nous avons observé que la présence d'enfants avait des conséquences sur la place des femmes dans le monde du travail. Toutefois, grâce aux dispositions mises en place par les organisations et par la Belgique, une évolution positive de la présence des femmes sur le marché du travail a été perçue.

Dans le cadre de notre recherche, nous avons identifié comme limite de notre étude le fait que nous n'ayons pas effectué de recherche de terrain. En effet, notre recherche s'est limitée uniquement à des informations présentes dans la littérature scientifique et des données officielles recueillies en Belgique. Ainsi, dans le cadre de ce mémoire, nous n'avons pas réalisé de recherche sur le terrain. Nous avons pu illustrer certains faits de la sociologie par l'économie grâce aux données qui illustraient l'offre de travail des femmes sur le marché du travail en Belgique. Toutefois, une recherche sur le terrain aurait peut-être permis d'apporter davantage de données qui ne sont pas encore recueillies.

À la suite de nos résultats, il serait intéressant d'interroger des femmes occupant un emploi afin de connaître leurs ressentis. Ceux-ci permettraient d'appuyer ou non ce que nous avons énoncé grâce à la littérature. Ces témoignages nous permettraient d'en apprendre davantage sur les perceptions qu'elles ont de leur place sur le marché du travail. Elles nous indiqueraient peut-être avoir constaté une évolution dans leur secteur de travail ou à l'inverse qu'elles n'en ont pas perçue. Il serait également intéressant de recueillir des témoignages de femmes d'âge différents et donc, à différentes étapes de leur vie. Nous pourrions interroger des femmes actives depuis peu, des femmes en milieu de carrière et des femmes proches de leur retraite. Nous pourrions ainsi percevoir peut-être plus facilement l'évolution de la femme dans le monde du travail grâce aux trois générations. De plus, il serait également intéressant d'effectuer une étude concernant les hommes sur le marché de l'emploi. Nous avons perçu que les femmes étaient davantage discriminées que les hommes notamment dans les métiers dits « masculins ». Nous pourrions donc nous intéresser à l'insertion des hommes dans les métiers féminins. En effet, malgré les avantages que détiennent les hommes sur le marché du travail, cela ne signifie pas que tous les hommes ne subissent pas des discriminations. Nous pourrions également nous intéresser aux

inégalités entre les hommes et les femmes perçues par les hommes sur le marché du travail. Pour cela, nous pourrions interroger des hommes de toute génération afin de recueillir leur perception de ces inégalités et leur opinion. Nous pourrions également nous intéresser aux hommes ayant des enfants. En effet, nous pourrions nous intéresser à leur implication dans la vie familiale afin de compléter notre recherche. Ainsi, il serait intéressant de faire de plus amples recherches afin de compléter les données recueillies dans le cadre de notre étude.

En conclusion, nous constatons qu'au fil des années, la place de la femme a évolué de manière positive dans le monde du travail. Celle-ci a évolué sur tous les points. Toutefois, nous devons garder à l'esprit que malgré cette progression, une discrimination entre les hommes et les femmes persiste au sein de notre société. Certaines formations et certains métiers restent inaccessibles pour les femmes. Malgré l'évolution de l'écart salarial et les conditions de travail sur le marché du travail plus favorables pour les femmes, celles-ci restent néanmoins soumises à certaines inégalités. Ainsi, malgré la volonté d'une égalité entre les hommes et les femmes dans le domaine du travail, celle-ci n'est toujours pas mise en application complètement.

Bibliographie

- Acs, M. (2013). Les spécificités régionales des modes de garde déclarés des enfants de moins de 3 ans. *Etudes et Résultats*, 839, 1-6. <https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/publications/etudes-et-resultats/les-specificites-regionales-des-modes-de-garde-declares-des>
- Argouarc'h, J., & Calavrezo, O. (2013). La répartition des hommes et des femmes par métiers. Une baisse de la ségrégation depuis 30 ans. *Dares Analyses*, 79, 1-13. <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/pdf/2013-079.pdf>
- Avalosse, H. (2023). Femmes et soins de santé en Belgique. *Santé & Société*, 7, 40-63. https://www.researchgate.net/profile/Svetlana-Sholokhova/publication/377896318_Femmes_et_soins_de_sante_en_Belgique_Quels_sont_les_biais_de_genre_dans_les_soins_de_sante_et_comment_y_remedier/links/65bcb4691e1ec12eff6cbf3b/Femmes-et-soins-de-sante-en-Belgique-Quels-sont-les-biais-de-genre-dans-les-soins-de-sante-et-comment-y-remedier.pdf
- Avril, C., Cartier, M., & Siblot, Y. (2019). Understanding Working-Class gender dynamics in low status work environments. *Sociologie Du Travail*, 61(3), 1-21. <https://doi.org/10.4000/sdt.21148>
- Azmat, G., & Petrongolo, B. (2014). Gender and the labor market: What have we learned from field and lab experiments? *Labour Economics*, 30, 32-40. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2014.06.005>
- Babule, K., & Chappert, F. (2022). Les nouveaux risques professionnels du télétravail. *Travail, Genre et Sociétés*, 48(2), 153-156. <https://doi.org/10.3917/tgs.048.0153>
- Bachmann, L., Golay, D., Messant, F., Modak, M., Palazzo, C., & Rosende, M. (2004). Famille-travail : une perspective radicale? *Nouvelles Questions Féministes*, 23(3), 4-10. <https://doi.org/10.3917/nqf.233.0004>
- Badia, B., Brunet, F., & Kertudo, P. (2013). Les freins et obstacles à l'entrepreneuriat féminin. *Recherche Sociale*, 208(4), 7-57. <https://www.cairn.info/revue-recherche-sociale-2013-4-page-7.htm>
- Barrois, A., & Devetter, F. (2017). Femmes salariées et non salariées : quelles différences de temps de travail? *Travail et Emploi*, 150, 101-130. <https://doi.org/10.4000/travailemploi.7543>
- Battagliola, F. (2008). Histoire du travail des femmes. *Repères*. <https://doi.org/10.3917/dec.batta.2008.01>

- Bensidoun, I., & Trancart, D. (2018). Choix professionnels et écarts de salaires entre hommes et femmes : le rôle des différences de préférences et d'attitudes face au travail. *Population*, 73(1), 35-62. <https://doi.org/10.3917/popu.1801.0035>
- Binet, S. (2022). Femmes qualifiées et télétravail : la double peine ? *Travail, Genre et Sociétés*, 48(2), 163-165. <https://doi.org/10.3917/tgs.048.0163>
- Borel, P., & Essig, E. (2021). L'autocensure des hommes face au congé parental: Le cas français. *Canadian Journal of the Administrative Sciences*, 39(2), 30-49. <https://doi.org/10.1002/cjas.1656>
- Bouabdallah, K., Cavaco, S., & Lesueur, J. (2002). Recherche d'emploi, contraintes spatiales et durée de chômage : une analyse microéconométrique. *Revue D'économie Politique*, 112(1), 137-156. <https://doi.org/10.3917/redp.121.0137>
- Boulet, M., & Le Bourdais, C. (2017). Partage des rôles dans les couples à deux revenus et satisfaction de l'équilibre travail-famille selon le genre. *Cahiers De Recherche Sociologique*, 63, 111-131. <https://doi.org/10.7202/1055721ar>
- Bousselin, A. (2015). Emploi des mères et recours à un mode de garde payant : le rôle de la proximité des services de garde d'enfants et de leur coût. *Economie & Prévision*, 206-207(1), 91-115. <https://doi.org/10.3917/ecop.206.0091>
- Bréau, A., & Lentillon-Kaestner, V. (2016). Lutter contre les stéréotypes de genre: un enjeu d'actualité pour l'École. *L'éducateur*, 5, 32-34. https://www.researchgate.net/profile/Antoine-Breau/publication/328768591_Lutter_contre_les_stereotypes_de_genre_un_enjeu_d'actualite_et_d'egalite_pour_l'ecole/links/5c6129e545851582c3dd7141/Lutter-contre-les-stereotypes-de-genre-un-enjeu-dactualite-et-degalite-pour-lEcole.pdf
- Briard, K. (2017). Continuer, réduire ou interrompre son activité professionnelle : le dilemme des mères de jeunes enfants. *Revue Française Des Affaires Sociales*, 2, 149-168. <https://doi.org/10.3917/rfas.172.0149>
- Briard, K. (2020). Temps partiel et ségrégation professionnelle femmes-hommes : une affaire individuelle ou de contexte professionnel ? *Travail et Emploi*, 161, 31-60. <https://doi.org/10.4000/travailemploi.9796>
- Bridenne, I., & Couhin, J. (2012). La contributivité accrue de la pension de base : source d'inégalités entre genres ? *Retraite et Société*, 63(2), 190-203. <https://doi.org/10.3917/rs.063.0190>

- Brinbaum, Y., & Trancart, D. (2015). Educational pathways and gender differences in labor market entry in France. *Gender differences in labor market entry in France*, 120 - 143. <https://doi.org/10.4337/9781784715038.00020>
- Brochard, D., Blond-Hanten, C., & Robert, F. (2015). Les effets de l'invitation européenne à agir sur la conciliation emploi-famille : une analyse comparée de la négociation collective en France et au Luxembourg. *La Revue De L'IRES*, 85-86(2), 99-143. <https://doi.org/10.3917/rqli.085.0099>
- Cailleba, P. (2020). Leadership : vers la parité femmes-hommes. *Futuribles*, 440(1), 51-64. <https://doi.org/10.3917/futur.440.0051>
- Cartier, M., Collet, A., Czerny, E., Gilbert, P., Lechien, M., Monchatre, S., & Noûs, C. (2021). Allez, les pères ! *Travail, Genre et Sociétés*, 46(2), 33-53. <https://doi.org/10.3917/tgs.046.0033>
- Cartier, M., Collet, A., Czerny, E., Gilbert, P., Lechien, M., & Monchatre, S. (2017). Pourquoi les parents préfèrent-ils la crèche ? Les représentations hiérarchisées des modes de garde professionnels. *Revue Française Des Affaires Sociales*, 2, 247-264. <https://doi.org/10.3917/rfas.172.0247>
- Couppié, T., & Epiphane, D. (2019). Et les femmes devinrent plus diplômées que les hommes... *Céreq Bref*, 373, 1-4. <https://hal.science/hal-03184644>
- CFWB (s.d.). *Formation antidiscrimination*. <http://www.egalite.cfwb.be/index.php?id=12465>
- Charruau, J. (2015). Une loi contre le sexisme ? Étude de l'initiative belge. *La Revue Des Droits De L'homme*, 7. <https://doi.org/10.4000/revdh.1130>
- Charton, L., & Zhu, N. (2019). Inégalités de genre dans le partage des tâches domestiques au Canada : quelles influences sur le désir d'un (nouvel) enfant ? *Cahiers De Recherche Sociologique*, 63, 155-183. <https://doi.org/10.7202/1055723ar>
- Chaudat, P. (2021). Le regard d'étudiant(e)s d'une école de management française à l'égard de de la réforme liée au congé paternité. *Hal Open Science*. <https://hal.science/hal-03428050>
- Chênevert, D., Giauque, D., Abord De Chatillon, E., Delobbe, N., & Vayre, E. (2023). Du télétravail à l'hybridité : une nouvelle manière de penser la gestion de nos organisations ? *Revue Internationale De Psychosociologie Et De Gestion Des Comportements Organisationnels*, 29(7), 5-22. <https://doi.org/10.54695/rips2.077.0005>
- Chrétien, L., & Létourneau, I. (2010). La conciliation travail-famille : au-delà des mesures à offrir, une culture à mettre en place. *Gestion*, 35(3), 53-61. <https://doi.org/10.3917/riges.353.0053>

- Coquet, B. (2004). Les femmes françaises face au chômage : une inégalité en déclin. *Revue De L'OFCE*, 90(3), 117. <https://doi.org/10.3917/reof.090.0117>
- Cordero-Coma, J., & Esping-Andersen, G. (2018). The Intergenerational transmission of gender roles: Children's contribution to housework in Germany. *Journal of Marriage and the Family*, 80(4), 1005-1019. <https://doi.org/10.1111/jomf.12497>
- Couppié, T., Dupray, A., & Moullet, S. (2012). Ségrégation professionnelle et salaires en début de carrière : regard sur quelques professions. *Formation Emploi*, 118, 37-59. <https://doi.org/10.4000/formationemploi.3587>
- Cresson, G., & Gadrey, N. (2004). Entre famille et métier : le travail du care. *Nouvelles Questions Féministes*, 23(3), 26-41. <https://doi.org/10.3917/nqf.233.0026>
- Dauphin, S. (2017). La politique familiale et l'égalité femmes-hommes : les ambiguïtés du « libre choix » en matière de conciliation vie familiale et vie professionnelle. *REGARDS*, 50(2), 85-98. <https://doi.org/10.3917/regar.050.0085>
- Dévoluy, M. (2016). Sortir la zone euro de l'impasse. *Bulletin de L'Observatoire des politiques économiques en Europe*, 35, 1-52. https://opee.unistra.fr/IMG/pdf/bulletinopee_35_final-4.pdf#page=33
- Diard, C., Hachard, V., & Laroutis, D. (2022). Télétravail et crise du COVID 19 : un mode d'organisation inégalitaire ? *Management & Sciences Sociales*, 32(1), 53-64. <https://doi.org/10.3917/mss.032.0053>
- Di Paola, V., & Epiphane, D. (2023). Inégalités de genre en début de vie active, un bilan décourageant. *Céreq Bref*, 442, 1-4. <https://doi.org/10.57706/cereqbref-0442>
- Dulong, D. (2021). La résistible ascension des femmes : revue de littérature sur la féminisation des métiers à dominance masculine. *Bulletin De L'Académie Nationale De Médecine*, 205(8), 970-975. <https://doi.org/10.1016/j.banm.2021.06.014>
- Dumas, M., & Ruiller, C. (2014). Le télétravail : les risques d'un outil de gestion des frontières entre vie personnelle et vie professionnelle ? *Management & Avenir*, 74(8), 71-95. <https://doi.org/10.3917/mav.074.0071>
- Dupray, A., & Moullet, S. (2015). Le salaire moindre des femmes : une question d'individu ou de profession ? *Travail et Emploi*, 144, 81-107. <https://doi.org/10.4000/travailemploi.6760>
- Duru-Bellat, M. (2014). 4. L'école, premier vecteur de la ségrégation professionnelle ? *Regards croisés sur l'économie*, 15(2), 85-98. <https://doi.org/10.3917/rce.015.0085>

- Duru-Bellat, M. (2016). À l'école du genre. *Enfances & Psy*, 69(1), 90-100. <https://doi.org/10.3917/ep.069.0090>
- Falcon, J. (2016). Les limites du culte de la formation professionnelle : comment le système éducatif suisse reproduit les inégalités sociales. *Formation Emploi*, 133, 35-53. <https://doi.org/10.4000/formationemploi.4641>
- Fraboulet, D., Notat, N., & Roux, M. L. (2020). La longue marche vers l'égalité hommes-femmes au travail. *Entreprises et Histoire*, 100(3), 112-126. <https://doi.org/10.3917/eh.100.0112>
- Fontanini, C. (2018). Quelles sont les connaissances des élèves de troisième et de terminale sur ces métiers. *Les Métiers De La Petite Enfance*, 2(97), 75-92. <https://doi.org/10.48464/halshs-02136423>
- Galdiolo, S., Nils, F., & Vertongen, G. (2012). Influences indirectes de l'origine sociale sur la réussite académique à l'Université. *L'Orientation scolaire et professionnelle*, 41/1. <https://doi.org/10.4000/osp.3723>
- Gardey, D., & Laufer, J. (2002). Égalité, parité, discrimination : l'histoire continue. *Travail, Genre et Sociétés*, 7(1), 39-40. <https://doi.org/10.3917/tgs.007.0039>
- Georges-Kot, S. (2020). Écarts de rémunération femmes-hommes : surtout l'effet du temps de travail et de l'emploi occupé. *INSEE Première*, 1803, 1-4. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/4514861>
- Ghesquière, F., & O'Dorchai, S. (2017). Travail indépendant et inégalités de genre en Belgique. *Reflets et perspectives de la vie économique*, LV(4), 23-40. <https://doi.org/10.3917/rpve.554.0023>
- Gianettoni, L., Carvalho Arruda, C., Gauthier, J.-A., Gross, D., & Joye, D. (2015). Aspirations professionnelles des jeunes en Suisse : rôles sexués et conciliation travail/famille. *Social Change in Switzerland*, 3, 1-9. <https://doi.org/10.22019/SC-2015-00005>
- Gillet, A., & Tremblay, D. (2023). Dynamiques et effets du télétravail. *Sociologies*. <https://doi.org/10.4000/sociologies.21060>
- Grove, W. A., Hussey, A., & Jetter, M. (2011). The gender pay gap beyond human capital: heterogeneity in noncognitive skills and in labor market tastes. *Journal of Human Resources*, 46(4), 827-874. <https://doi.org/10.1353/jhr.2011.0003>
- Hansen, J., & Wahlberg, R. (2008). Occupational gender composition and the gender wage gap in Sweden. *Research in labor economics*, 28, 353-369. [https://doi.org/10.1016/s0147-9121\(08\)28011-8](https://doi.org/10.1016/s0147-9121(08)28011-8)

- Heimbürger, C. (2022). Les effets du télétravail sur l'engagement et la performance adaptative des salariés : une mise en perspective des théories des comportements organisationnels en situation de déslocalisation. *Revue internationale de psychosociologie et de gestion des comportements organisationnels*, XXVIII(74), 49-70. <https://doi.org/10.3917/rips1.074.0049>
- Himmelweit, S., & Sigala, M. (2004). Choice and the Relationship between Identities and Behaviour for Mothers with Pre-School Children: Some Implications for Policy from a UK Study. *Journal of Social Policy*, 33(3), 455-478. <https://doi.org/10.1017/s0047279404007779>
- Hirata, H. (2021). Travail productif, travail de care. *Actuel Marx*, 70(2), 62-76. <https://doi.org/10.3917/amx.070.0062>
- Ilama, I. I., & Tremblay, D. (2014). Work-Family Balance and Personal Life of Home Care Workers: Issues and Analysis from a Gender Perspective. *Interventions économiques*, 51, 1-21. <https://doi.org/10.4000/interventionseconomiques.2459>
- Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. (s.d.-a). *Écart salarial*. https://igvm-iefh.belgium.be/fr/activites/emploi/ecart_salarial
- Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. (s.d.-b). *Emploi*. <https://igvm-iefh.belgium.be/fr/activites/emploi>
- Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. (s.d.-c). *État des lieux en Belgique*. https://igvm-iefh.belgium.be/fr/activites/emploi/ecart_salarial/etat_des_lieux_en_belgique
- Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. (s.d.-d). *Législation*. https://igvm-iefh.belgium.be/fr/activites/emploi/ecart_salarial/legislation
- Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. (2019). *Étude sur la dimension de genre du congé parental, du crédit-temps et de l'interruption de carrière*. https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/116_-_etude_sur_la_dimension_de_genre_du_conge_parental_du_credit-temps_et_de_linterruption_de_carriere.pdf
- Jurczyk, K., & Rauschenbach, T. (2022). Le congé parental comme impulsion à l'engagement paternel. Un précurseur de la politique de paternité ? *Trivium*, 34, 1-19. <https://doi.org/10.4000/trivium.8195>
- Kriesi, I., & Basler, A. (2020). Le développement des aspirations professionnelles des jeunes en Suisse. *Social Change in Switzerland*, 23, 1-16. <https://doi.org/10.22019/SC-2020-00005>

- Lamamra, N., Hertz, E., Messant, F., & Roux, P. (2019). Discipliner les corps dans des métiers de production et de service. *Nouvelles Questions Féministes*, 38(2), 6-15. <https://doi.org/10.3917/nqf.382.0006>
- Lambert, A., & Langlois, L. (2022). Horaires atypiques de travail : les femmes peu qualifiées de plus en plus exposées. *Population & Sociétés*, 599(4), 1-4. <https://doi.org/10.3917/popsoc.599.0001>
- Lambert, M. (2022). Comment garantir le développement des compétences en télétravail ? *Céreq Bref*, 425, 1-4. <https://doi.org/https://doi.org/10.57706/cereqbref-0425>
- Lapeyre, N., & LeFeuvre, N. (2004). Concilier l'inconciliable ? Le rapport des femmes à la notion de « conciliation travail-famille » dans les professions libérales en France. *Nouvelles Questions Féministes*, 23(3), 42-58. <https://doi.org/10.3917/nqf.233.0042>
- Laroque, G., & Salanié, B. (2000). Une décomposition du non-emploi en France. *Économie et Statistique*, 331(1), 47-66. <https://doi.org/10.3406/estat.2000.6789>
- Lemêtre, C., & Orange, S. (2016). Les ambitions scolaires et sociales des lycéens ruraux. *Savoir-Agir*, 37(3), 63-69. <https://doi.org/10.3917/sava.037.0063>
- Lemière, S., & Silvera, R. (2014). 6. Où en est-on de la ségrégation professionnelle ? *Regards croisés sur l'économie*, 15(2), 121-136. <https://doi.org/10.3917/rce.015.0121>
- Mainguené, A. (2011). Couple, famille, parentalité, travail des femmes : les modèles évoluent avec les générations. *INSEE Première*, 1339, 1-4. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/1281216>
- Marty, C. (2023). Chapitre 4. Retraite des femmes, un enjeu de société. *L'enjeu Féministe Des Retraites*, 109-163. https://www.cairn.info/l-enjeu-feministe-des-retraites--9782843032271-page-109.htm?ora.z_ref=li-90752336-pub
- Massela, J. (2012). L'importance des activités très réduites dans la carrière des femmes. *Retraite et Société*, 63(2), 178-188. <https://doi.org/10.3917/rs.063.0178>
- Math, A. (2014). Une estimation du coût indirect des enfants en termes de pertes de carrière, de salaires et de droits à retraite pour les femmes. *La Revue De L'IREs*, 83(4), 115-143. <https://doi.org/10.3917/rqli.083.0115>
- Mathieu, S., & Tremblay, D. (2022). Parentalité, conciliation emploi-famille et composition genrée de la main-d'oeuvre dans les organisations en temps de pandémie : le cas du Québec1. *Relations Industrielles*, 77(2), 1-21. <https://doi.org/10.7202/1091587ar>

- Mathieu, S., & Tremblay, D. (2023). La conciliation emploi-famille chez les mères et les pères québécois en temps de pandémie : constats et recommandations pour le Québec. *Enfances, Familles, Générations*, 40. <https://doi.org/10.7202/1096376ar>
- Memmi, D. (2017). Care, stigmatisation sociale et femmes : un lien inexorable ? *Sociétés Contemporaines*, 105(1), 5-29. <https://doi.org/10.3917/soco.105.0005>
- Meurs, D., Pailhé, A., & Ponthieux, S. (2010). Enfants, interruptions d'activité des femmes et écart de salaire entre les sexes. *Revue De L'OFCE*, 114(3), 113-133. <https://doi.org/10.3917/reof.114.0113>
- Morin, D., Fortier, S., & Deschenaux, F. (2018). La conciliation travail-famille : un engagement pluriel qui se conjugue à l'indicatif présent et qui s'accorde au féminin. *Revue Jeunes et Société*, 3(2), 38-57. <https://doi.org/10.7202/1075735ar>
- Nogues, S., & Tremblay, D. (2018). La conciliation travail-famille-soins. *Nouvelles Pratiques Sociales*, 30(1). <https://doi.org/10.7202/1051410ar>
- OECD. (2008). The Reversal of Gender Inequalities in Higher Education: An On-going Trend. *Higher Education to 2030*, 1, 265-298. <https://www.oecd.org/education/ceri/41939699.pdf>
- Orange, S. (2017). Christine Fontanini, Orientation et parcours des filles et des garçons dans l'enseignement supérieur. *Recherches en Éducation*, 28, 151-153. <https://doi.org/10.4000/ree.6105>
- Papuchon, A. (2017). Les opinions des femmes et des hommes sur les politiques de protection sociale : des écarts qui dépendent de l'âge et de la catégorie professionnelle. *Regards*, 50(2), 47-60. <https://doi.org/10.3917/regar.050.0047>
- Pérvier, H. (2004). Emploi des mères et garde des jeunes enfants en Europe. *Revue De L'OFCE*, 90(3), 225. <https://doi.org/10.3917/reof.090.0225>
- Pérvier, H. (2015). Accueil des jeunes enfants : enjeux et perspectives. *Regards*, 48(2), 119-129. <https://doi.org/10.3917/regar.048.0119>
- Pérvier, H. (2017). Réduire les inégalités professionnelles en réformant le congé paternité. *OFCE Policy Brief*, 11, 1-14. <https://sciencespo.hal.science/hal-03458937/document>
- Perrier, G. (2023). Genre et politiques d'emploi en France et en Allemagne. *Revue des politiques sociales et familiales*, 146-147(1), 45-61. <https://doi.org/10.3917/rpsf.146.0045>

- Pleck, J. H. (1977). The Work-Family role system. *Social Problems*, 24(4), 417-427. <https://doi.org/10.2307/800135>
- Quintelier, E. (2020). Qui a un emploi temporaire? Une étude sur le profil et l'évolution des salariés ayant un emploi temporaire (1999-2018). *STATBEL La Belgique En Chiffres*, 9, 1-24. https://statbel.fgov.be/sites/default/files/files/documents/Analyse/FR/9_FR_tijdelijk%20werk.pdf?TSPD_101_R0=084c9d00c5ab2000e65d583952bd4a49687825100d3c664cbd178177181c8374c0f4335ed4d2d19e08525d50be1430008139b48c438ff78554d5f9a67624d48cc80bd79152ec67dabaa1453aa9ec73b3ca8fef5b2df0401dd3830ce7bd42416a
- Ravet, H., & Coulangeon, P. (2003). La division sexuelle du travail chez les musiciens français. *Sociologie Du Travail*, 45(3), 361-384. [https://doi.org/10.1016/s0038-0296\(03\)00039-6](https://doi.org/10.1016/s0038-0296(03)00039-6)
- Régnier-Loilier, A., & Hiron, C. (2010). Évolution de la répartition des tâches domestiques après l'arrivée d'un enfant. *Revue des politiques sociales et familiales*, 99(1), 5-25. <https://doi.org/10.3406/caf.2010.2501>
- Renard, F. (2021). Nadia Lamamra, Le genre de l'apprentissage, l'apprentissage du genre. Quand les arrêts prématurés révèlent les logiques à l'œuvre en formation professionnelle initiale. *La Découverte*, 1, 211-214. <https://www-cairn-info-s.studeo.icp.fr/revue-travail-genre-et-societes-2021-1-page-211.htm>
- Ricroch, L. (2012). En 25 ans, moins de tâches domestiques pour les femmes, l'écart de situation avec les hommes se réduit. *Femmes et hommes - Regards sur la parité*, 67-80. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/1372781>
- Rose, R. (2015). Les femmes et l'assurance-emploi. Une lutte pour la reconnaissance de l'égalité. *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail*, 10(1), 81-107. <https://doi.org/10.7202/1036227ar>
- Santos, M. H., Roux, P., & Amâncio, L. (2016). Expériences et stratégies de femmes investies dans un "monde d'hommes": le cas de la politique locale portugaise. *Sociologia*, 82, 70-87. <https://doi.org/10.7458/spp2016826945>
- Saxonberg, S. (2013). From Defamilialization to Degenderization: Toward a new Welfare Typology1. *Social Policy and Administration*, 47(1), 26-49. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9515.2012.00836.x>
- Schweitzer, S. (2009). Du vent dans le ciel de plomb ? L'accès des femmes aux professions supérieures, XIXe-XXe siècles. *Sociologie Du Travail*, 51(2), 183-198. <https://doi.org/10.4000/sdt.16383>

- Sparreboom, T. (2018). Ségrégation professionnelle selon la durée du travail en Europe. *Revue internationale du travail*, 157(1), 71-90. <https://doi.org/10.1111/ilrf.12076>
- SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. (s.d.-a). *Congé de maternité*. <https://emploi.belgique.be/fr/themes/jours-feries-et-conges/conge-de-maternite>
- SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. (n.d.-b). *Congé de naissance*. <https://emploi.belgique.be/fr/themes/jours-feries-et-conges/conge-de-naissance>
- SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. (s.d.-c). *Congé parental*. https://emploi.belgique.be/fr/themes/jours-feries-et-conges/conge-parental?TSPD_101_R0=084c9d00c5ab2000a23606f675ed070fbbbb62fa26acbec0a0eb0c9319eae81d7b4cef7ed2fea4af0830a72acd1430006537ff5801d9eb576f2fd4164fd40181ca34b12a4bcce6f1527236ee9f8f9a4fa7e2349dae2d868a66bd65c3742a155d
- SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. (s.d.-d). *Marché du travail*. https://emploi.belgique.be/fr/themes/emploi-et-marche-du-travail/marche-du-travail?TSPD_101_R0=084c9d00c5ab20005c0a264b4e9a0123cfb5a1ffba3aacbc0ab2d6fa392119b2c823c562b64b295f085d38456314300071f3bef5737520e23245341ea2a9009ad746532ac3f57885b13ad2e64a3eb9589f9cf73b2a453cd852e3872a47118264
- SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. (s.d.-e). *Principes généraux*. https://emploi.belgique.be/fr/themes/egalite-et-non-discrimination/non-discrimination-et-diversite/principes-generaux?TSPD_101_R0=084c9d00c5ab20004398ad6d30ac38d139177efb1c0ffba32178ac8b840b3d56274fafafa72b7eaf0879646869143000b0513e3bc15b689f659cb48057e709938585e96471d85181ffe44374264d92fbdd3bd640bf9d64a75975106b1381823f#:~:text=la%20loi%20du%2010%20mai,le%20racisme%20et%20la%20x%C3%A9nopobie
- SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. (s.d.-f). *Protection de la maternité*. https://emploi.belgique.be/fr/themes/bien-etre-au-travail/organisation-de-travail-et-categories-specifiques-du-travailleurs-0?TSPD_101_R0=084c9d00c5ab2000164bb5476dddabc0dfcb05ccd4be58fb186f07271cb5f3af555bcf615dca8840088c2335ba143000a10cd7cb6bae677d929fb2e70214d6023d4d34dad37ab73d101d88f2ada4c59ce342755ad35d509230c01e187723aa99#toc_heading_3
- SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. (2023). *Le chiffre du mois : proportion record de femmes diplômées dans les STEM*. https://emploi.belgique.be/fr/actualites/le-chiffre-du-mois-proportion-record-de-femmes-diplomees-dans-les-stem?TSPD_101_R0=084c9d00c5ab2000ff0ff01ae527dde0318f7ca1059e31704135e0

2e54f9f2cb716201931b3fa59608052d64261430008fedb810eee8970bd15ec48a5e991c
e8a8f1485f0a5bd90017b2f3ed2f59681b004c5c988ef7368a471e9560e1e287df

SPF Finances. (s.d.). *Déclaration garde d'enfants*. https://finances.belgium.be/fr/particuliers/famille/garde_enfants/declaration#q1

SPF Justice. (s.d.). *16 MARS 1971 - Loi Sur Le Travail*. https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&cn=1971031602&table_name=loi#LNK0020

Stambolis-Ruhstorfer, M., & Gross, M. (2021). Qui lave le linge sale de la famille ? *Travail, Genre et Sociétés*, 46(2), 75-95. <https://doi.org/10.3917/tgs.046.0075>

Statbel. (s.d.). *Le marché du travail selon le genre*. STATBEL La Belgique En Chiffres. <https://statbel.fgov.be/fr/visuals/travail-et-genre#print>

Statbel. (2023a). *L'écart de taux d'emploi entre les femmes et les hommes sans enfants entièrement comblé en 2021*. STATBEL La Belgique En Chiffres. https://statbel.fgov.be/fr/nouvelles/lecart-de-taux-demploi-entre-les-femmes-et-les-hommes-sans-enfants-entierement-comble-en?TSPD_101_R0=084c9d00c5ab200051c7e297910d66859a6292701d1ade39913e5171330d05343a5e3158758fc498081e2f11f414300065275ccd969ec84672177b65808bd4316d98737957df7f62c55272b6a225ced52c0a9b848b659ea2fb41b9c2d03eef9e

Statbel. (2023b). *Le temps partiel baisse légèrement en 2022*. STATBEL La Belgique En Chiffres. <https://statbel.fgov.be/fr/nouvelles/le-temps-partiel-baisse-legerement-en-2022>

Statbel. (2024a). *Ecart salarial*. STATBEL La Belgique En Chiffres. https://statbel.fgov.be/fr/themes/emploi-formation/salaires-et-cout-de-la-main-doeuvre/ecart-salarial?TSPD_101_R0=084c9d00c5ab200025118b688bd0929fd436d9cd4c9e02542885550ffe7d293fe124d1e1da80818208db69e6a4143000110390e4df3ff878dcb5335db9ded95554e0f33e656c5438a4a5b7ce384d3e19e5be6eb3f5d65aa2503e05015cf25a7a#:~:text=En%202022%2C%20l'%C3%A9cart%20salarial,travail%C3%A9%20que%20leurs%20coll%C3%A8gues%20masculins.

Statbel. (2024b). *Emploi et chômage*. STATBEL La Belgique En Chiffres. https://statbel.fgov.be/fr/themes/emploi-formation/marche-du-travail/emploi-et-chomage?TSPD_101_R0=084c9d00c5ab2000fa9a0652605d482dba274cc794fed5663ffe2191740d54a61962ba94a91116df08a029c84114300049253e12575c379336b94881a84dc2b6e24e4de39c40c499ded9421e281edae063d7ec7dfdfce962164d2e7ba2443c2b#

- Tremblay, D. (2012). Conciliation travail-famille. *Gestion*, 37(4), 33. <https://doi.org/10.3917/riges.374.0033>
- Tremblay, D., Chevrier, C., & Di Loreto, M. (2006). Telework from home: Better Work-Family balance or invasion of Privacy? *Revue interventions économiques*, 34, 1-24. <https://doi.org/10.4000/interventionseconomiques.689>
- Tremblay, D., & D'Amours, L. (2016). Conciliation travail-famille, encore et toujours un défi. *Gestion*, 41(1), 22-25. <https://www.cairn.info/revue-gestion-2016-1-page-22.htm>
- Tremblay, D., & Mathieu, S. (2020). Concilier emploi et famille en temps de pandémie : les résultats d'une recherche au Québec. *Les Politiques Sociales*, 3-4(2), 75-93. <https://doi.org/10.3917/lps.203.0075>
- Ulrich, V., & Zilberman, S. (2007). De plus en plus d'emplois à temps partiel au cours des vingt-cinq dernières années. *Premières Synthèses*, 39(3), 1-7. <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publications/2007-39-3-de-plus-en-plus-d-emplois-a-temps-partiel-au-cours-des-vingt-cinq>
- Vayre, M. (2019). Les incidences du télétravail sur le travailleur dans les domaines professionnel, familial et social. *Le travail humain*, 82(1), 1-39. <https://doi.org/10.3917/th.821.0001>
- Virot, P. (2017). Le choix de la crèche comme mode d'accueil, entre bénéfices pour l'enfant et adaptation aux contraintes. *Etudes & Résultats*, 1014, 1-6. <https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/sites/default/files/er1014.pdf>
- Wenger, M., & Fassa, F. (2020). Formation professionnelle en Suisse romande : l'impact des représentations des enseignants sur les inégalités genrées. *Formation Emploi*, 150, 97-121. <https://doi.org/10.4000/formationemploi.8203>
- Wood, J., & Marynissen, L. (2019). Qui reste à la maison ? Organisation du travail rémunéré et des congés après une naissance au sein des couples bi-actifs en Belgique. *Population*, 74(3), 323-354. <https://doi.org/10.3917/popu.1903.0323>
- Zaidman, C. (2007). La notion de féminisation. De la description statistique à l'analyse des comportements. *Les Cahiers du CEDREF*, 15, 229-239. <https://doi.org/10.4000/cedref.499>
- Zhang, S., Moeckel, R., Moreno, A. T., Shen, B., & Gao, J. (2020). A work-life conflict perspective on telework. *Transportation Research Part a: Policy and Practice*, 141, 51-68. <https://doi.org/10.1016/j.tra.2020.09.007>

Zinn, I. (2016). La formation professionnelle au service de la division sexuelle du travail. L'exemple du métier de la viande en Suisse. *Formation Emploi*, 133, 199-214. <https://doi.org/10.4000/formationemploi.4689>

Zolesio, E. (2009). Des femmes dans un métier d'hommes : l'apprentissage de la chirurgie. *Travail, Genre et Sociétés*, 22(2), 117-133. <https://doi.org/10.3917/tgs.022.0117>

