

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

L'analyse de l'efficacité du congé de paternité dans la réduction des inégalités entre les hommes et les femmes en Belgique

Auteur : Farooq MAJID

Promotrice : Anaïs PERILLEUX

Année académique 2024-2025

Master 60 en sciences du travail

Remerciements

Je tiens à remercier l'ensemble des professeurs qui ont dispensé les cours durant ce master en sciences du travail, et plus particulièrement Madame Anaïs Périlleux, pour son expertise et sa bienveillance tout au long de la rédaction de ce mémoire.

Je souhaite également exprimer ma gratitude envers certains amis et camarades de classe, qui m'ont soutenu dans les moments les plus difficiles, lorsque j'étais proche de la rupture et tenté d'abandonner.

Un mot aussi pour certains membres de ma famille et mes camarades de classe, qui m'ont encouragé à aller jusqu'au bout, saluant ma décision de reprendre des études.

Je n'oublie pas mon ancien chef, Serge, admiratif lui aussi de cette nouvelle aventure. Je le remercie aussi pour ses encouragements.

Enfin, merci à ceux qui se demandaient pourquoi je reprenais des études. J'aimerais leur répondre aujourd'hui qu'ils ont, sans le savoir, renforcé ma détermination. Ce mémoire est aussi une manière de leur apporter ma propre réponse.

Table des matières

1.	Introduction	1
2.	Contexte et inégalités professionnelles en Belgique	2
a.	Les écarts de salaire	2
b.	Le recours au travail à temps partiel	4
c.	La ségrégation professionnelle	5
d.	Le plafond de verre	6
e.	L'impact de la maternité sur les trajectoires professionnelles	7
f.	Le congé de paternité en Belgique : état des lieux	8
3.	Cadre théorique	9
a.	La théorie du capital humain	10
b.	La théorie du choix rationnel intrafamilial et le coût d'opportunité	11
c.	Les normes de genre	12
d.	Les normes organisationnelles et la structure du marché du travail	12
4.	Méthodologie	13
a.	Sources et corpus de données (études comparatives, rapports, Statbel, etc.)	14
b.	Critères d'analyse (indemnisation, non-transférabilité, normes sociales, etc.)	14
c.	Limites de la recherche	15
5.	Résultats	16
a.	Résultats dans les pays européens comparés	17
i.	Facteurs expliquant l'adoption du congé de paternité	17

ii.	Effets du congé sur les inégalités entre hommes et femmes	18
b.	Résultats en Belgique.....	20
i.	Facteurs expliquant l'adoption du congé de paternité.....	20
ii.	Les effets du congé sur les inégalités.....	21
6.	Conclusion générale.....	23
7.	Bibliographie	26

1. Introduction

Lorsque j'ai commencé à m'intéresser aux questions d'égalité professionnelle, j'ai été frappé par la persistance des écarts de trajectoires entre les femmes et les hommes, malgré des dispositifs légaux favorisant l'égalité et une sensibilisation croissante aux enjeux de conciliation vie professionnelle et vie familiale. En Belgique, les femmes continuent à subir des désavantages importants sur le marché du travail, notamment en termes de revenus, de stabilité de l'emploi et d'accès aux postes à responsabilité (Meulders, Plasman & Rycx, 2005 ; Briard, 2020). Ce constat révèle que les inégalités professionnelles ne relèvent pas uniquement de discriminations directes, mais s'ancrent dans des logiques plus profondes liées aux rôles parentaux genrés et à l'organisation du travail.

L'arrivée d'un enfant constitue un moment charnière dans les trajectoires professionnelles. Plusieurs recherches ont mis en évidence l'existence d'une « pénalité de maternité », définie comme l'ensemble des pertes de revenus et d'opportunités de carrière subies par les femmes à la suite d'une naissance (Fontenay, Murphy & Tojerow, 2023). Cette pénalité s'exprime notamment par des interruptions de carrière plus fréquentes, une réorientation vers le temps partiel ou encore une moindre mobilité professionnelle (Briard, 2017 ; Massela, 2012). À l'inverse, les carrières masculines semblent peu affectées par la parentalité, perpétuant ainsi une répartition inégale des rôles et des coûts sociaux liés à la famille.

Dans ce contexte, le congé de paternité représente un levier de changement potentiellement structurant. Son objectif, au-delà du soutien immédiat à la mère et à l'enfant, est de favoriser une implication plus équitable des pères dès les premiers moments de la vie de l'enfant. Plusieurs travaux en Belgique soulignent les effets positifs d'une telle mesure sur la santé des mères et leur stabilité professionnelle à moyen terme (Fontenay & Tojerow, 2020). Toutefois, malgré l'allongement récent du congé à vingt jours, son utilisation reste socialement différenciée et souvent perçue comme facultative, voire stigmatisée dans certains milieux professionnels (Wood, Marynissen & Van Gasse, 2023 ; Merla, 2007).

Dès lors, une question centrale se pose : ***Quelle est l'efficacité du congé de paternité dans la réduction des inégalités professionnelles entre hommes et femmes en Belgique ?***

Cette interrogation s'inscrit dans un enjeu social majeur. Comprendre les effets, mais aussi les limites, du congé de paternité est essentiel pour concevoir des politiques publiques plus efficaces, capables de réduire durablement les écarts de genre dans l'emploi. Elle implique d'examiner les conditions concrètes de prise du congé, les effets observés sur les trajectoires

des mères et des pères, ainsi que les normes sociales et professionnelles qui influencent les comportements parentaux.

Ce mémoire s'articule en quatre parties. La première présente le contexte général des inégalités de genre sur le marché du travail et les dispositifs de congé parental en Belgique. La deuxième propose un cadre théorique mobilisant des approches issues de l'économie (théorie du capital humain, choix intrafamiliaux), de la sociologie des normes de genre et de l'analyse des organisations. La troisième partie détaille la méthode d'analyse documentaire comparative utilisée pour interroger l'efficacité du congé de paternité à partir d'études belges et européennes. Enfin, la quatrième partie présente les résultats, en distinguant les apports spécifiques des recherches menées en Belgique et ceux issus d'autres pays, avant de conclure par une synthèse des enseignements, les limites de l'étude et des recommandations pour les politiques publiques.

2. Contexte et inégalités professionnelles en Belgique

Dans cette partie, nous présenterons les principales inégalités professionnelles existant entre hommes et femmes en Belgique. Cela permettra de mieux comprendre le contexte dans lequel s'inscrit l'analyse du congé de paternité. Nous allons nous pencher sur six points, à savoir :

- les écarts de salaires
- le recours au travail à temps partiel
- la ségrégation professionnelle
- le plafond de verre
- l'impact de la maternité sur les trajectoires professionnelles
- un état des lieux du congé de paternité en Belgique

a. Les écarts de salaire

En Belgique, l'écart salarial entre les sexes, c'est-à-dire la différence de salaire horaire brut entre les hommes et les femmes, s'élevait à 5,0 % en 2022. Cela signifie que, toutes choses égales par ailleurs, les femmes gagnaient en moyenne 5,0 % de moins par heure que leurs homologues masculins (Statbel, 2023).

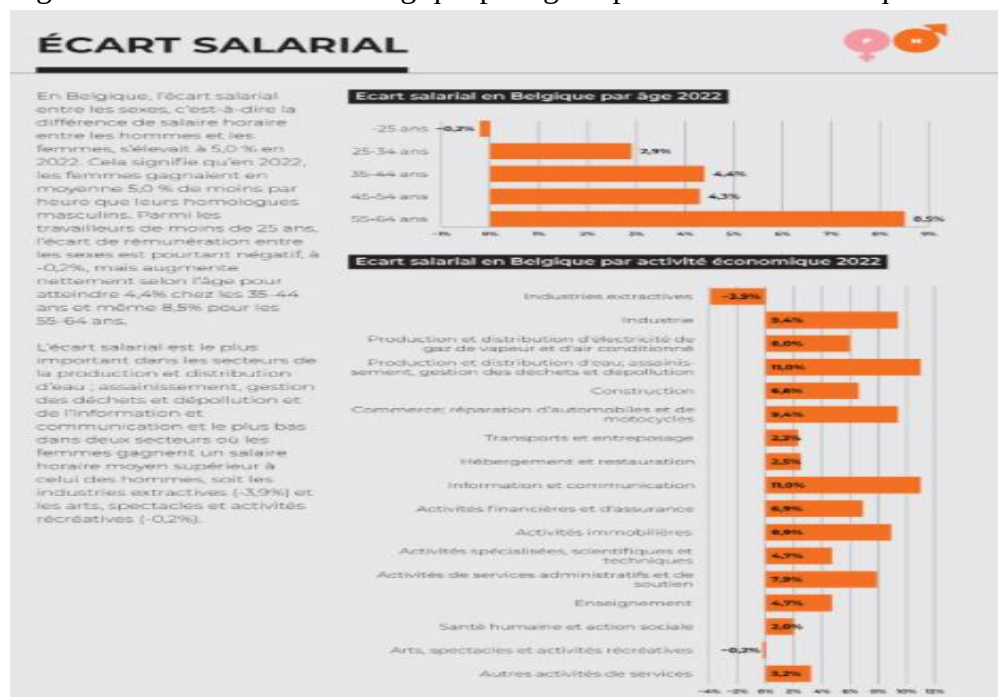
Même si cet écart salarial peut sembler relativement faible, il ne reflète pas l'ensemble des désavantages que subissent les femmes sur le marché du travail. Ces désavantages incluent notamment des interruptions de carrière plus fréquentes, un recours massif au travail à temps partiel, ainsi qu'une forte concentration des femmes dans des secteurs moins rémunérateurs (Ghesquière, 2017 ; Demagos, 2015).

Cet écart varie significativement selon l'âge et le secteur d'activité. Il est quasiment nul, voire négatif, chez les jeunes de moins de 25 ans (-0,2 %), mais il augmente de manière marquée avec l'âge pour atteindre 4,4 % chez les 35-44 ans et culminer à 8,5 % chez les 55-64 ans. Ce phénomène s'explique notamment par les interruptions de carrière, les effets cumulatifs de la discrimination et la ségrégation sur le marché du travail (Figure 1)

L'écart salarial est également fortement corrélé au secteur d'activité. Il atteint environ 10 % dans les secteurs de la finance, de la production et distribution d'énergie, et de la construction. À l'inverse, il est quasi nul, voire inversé, dans les secteurs culturels et créatifs, ou dans l'enseignement. Ces écarts s'expliquent à la fois par la sous-représentation des femmes dans certains secteurs mieux rémunérés, et par la moindre valorisation économique des secteurs à forte présence féminine.

Ces données révèlent l'ancrage structurel des inégalités salariales en Belgique. Elles permettent de mieux comprendre pourquoi les politiques d'égalité, bien qu'existantes, n'ont pas encore permis d'éliminer ces écarts. Cela justifie l'intérêt d'examiner dans ce mémoire dans quelle mesure un meilleur partage des responsabilités parentales, notamment à travers un allongement du congé de paternité, pourrait contribuer à réduire ces inégalités.

Figure 1 : Écart salarial en Belgique par âge et par activité économique 2022.



Source : Statbel (2023)

https://statbel.fgov.be/sites/default/files/files/documents/FR_Kerncijfers2023_web.pdf

b. Le recours au travail à temps partiel

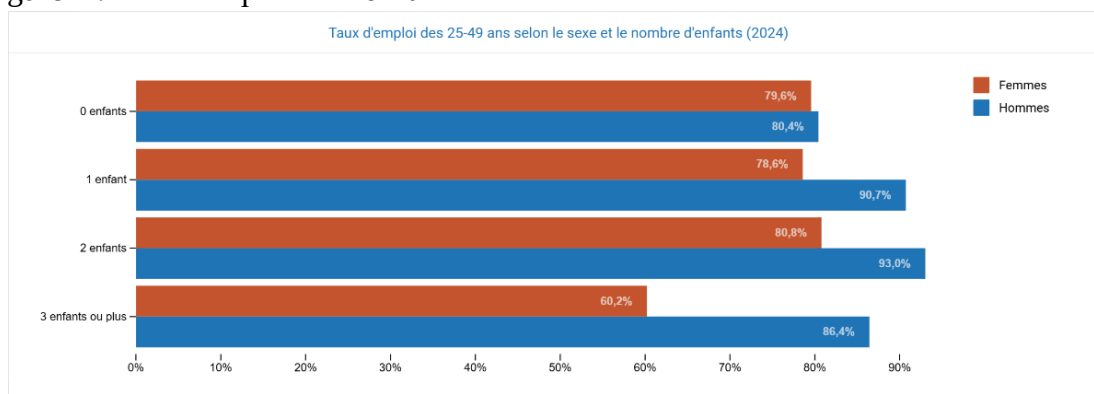
Un autre facteur important d'inégalité concerne le type de contrat de travail. En Belgique, beaucoup de femmes travaillent à temps partiel. Selon Statbel (2024), en 2022, 40 % des femmes salariées étaient à temps partiel, contre seulement 19 % des hommes.

Ce n'est pas forcément un choix libre. Le plus souvent, ce sont les responsabilités familiales qui poussent les femmes à opter pour un temps partiel. Toujours d'après Statbel (2021), 41 % des femmes qui travaillent à temps partiel disent le faire pour s'occuper de leurs enfants ou d'un proche dépendant, contre seulement 7 % des hommes.

Dans le contexte belge, la parentalité continue d'exercer un effet différencié selon le sexe sur l'accès à l'emploi. Le graphique ci-dessous (Figure 2), issu des données de 2024, montre que si les taux d'emploi des hommes et des femmes sans enfant sont relativement proches (80,4 % pour les hommes contre 79,6 % pour les femmes), cet écart s'accroît nettement avec le nombre d'enfants. Alors que le taux d'emploi des hommes augmente légèrement avec le nombre d'enfants pour atteindre 86,4 % avec trois enfants ou plus, celui des femmes chute drastiquement à 60,2 %. Autrement dit, plus une femme a d'enfants, plus sa probabilité d'être en emploi diminue, contrairement aux hommes pour qui la parentalité ne constitue pas un frein mais peut même s'accompagner d'un maintien voire d'une consolidation de l'activité professionnelle.

Ce phénomène est souvent qualifié de « pénalité maternelle » et traduit une persistance des rôles genrés dans l'organisation familiale et professionnelle. Les femmes continuent d'assumer une part majoritaire des responsabilités parentales, ce qui les expose à des interruptions ou réductions de carrière, tandis que les hommes bénéficient d'un modèle de « paternité breadwinner » moins contraignant professionnellement. Ces données soulignent l'enjeu central de la répartition des tâches parentales dans les inégalités professionnelles, et renforcent la pertinence d'interroger les politiques publiques susceptibles de rééquilibrer cette dynamique, notamment le congé de paternité.

Figure 2 : taux d'emploi des 25-49 ans selon le sexe et le nombre d'enfants



Source : Stabel 2024

<https://statbel.fgov.be/fr/nouvelles/dans-de-plus-en-plus-de-couples-les-deux-partenaires-travaillent-temps-plein>

Pour Briard (2020), il s'agit d'un temps partiel contraint, c'est-à-dire choisi par obligation, faute de meilleures options. L'auteure montre aussi que ce phénomène dépend du contexte professionnel : certaines entreprises offrent plus de souplesse ou de soutien, ce qui permet aux femmes de garder un emploi à temps plein.

Travailler à temps partiel a des conséquences sur le long terme : cela limite les revenus, freine les possibilités d'évolution de carrière et diminue les droits à la retraite. Comme le souligne aussi Briard (2017), les mères de jeunes enfants doivent souvent choisir entre continuer à travailler normalement ou adapter leur emploi à leur vie familiale, ce qui réduit leur autonomie économique.

Cette division genrée du travail se reflète aussi clairement dans le recours au temps partiel. En Belgique, selon Statbel (2024), 40 % des femmes salariées travaillent à temps partiel, contre seulement 13 % des hommes.

Pour Briard (2020), il ne s'agit pas d'un choix purement personnel : ce sont souvent les responsabilités familiales, comme la garde des enfants ou les soins à des proches, qui poussent les femmes à réduire leur temps de travail.

Ces choix, souvent imposés par les contraintes domestiques, ont des conséquences importantes : moins de revenus, moins de visibilité professionnelle, et moins de chances d'obtenir des promotions. Cela empêche de nombreuses femmes d'accéder aux mêmes opportunités de carrière que les hommes.

c. La ségrégation professionnelle

En plus du travail à temps partiel, les femmes sont également confrontées à la ségrégation professionnelle. Cela signifie qu'elles sont souvent concentrées dans certains secteurs d'activité, comme les soins, l'éducation ou les services à la personne, qui sont généralement moins bien rémunérés et moins valorisés socialement que les secteurs à prédominance masculine tels que l'industrie, l'informatique ou la finance (Dupray & Moullet, 2015 ; Marchand, Saint-Charles & Corbeil, 2007).

La ségrégation professionnelle constitue un facteur structurel majeur des inégalités de genre sur le marché du travail. Meulders, Plasman et Rycx (2005) montrent que la concentration des femmes dans certaines professions, souvent moins rémunératrices, explique une part significative des écarts salariaux observés. En Belgique, environ 13 % de l'écart salarial total est imputable à cette ségrégation professionnelle, un pourcentage qui atteint 20 % au Danemark et 27 % en Espagne (Plasman & Sissoko, 2004, cités dans Meulders et al., 2005).

Selon ces auteurs, cette concentration ne résulte pas uniquement de choix individuels, mais aussi d'inégalités d'accès aux professions, de barrières à la progression hiérarchique, et d'orientations scolaires et professionnelles différenciées selon le genre. Ces mécanismes sont souvent renforcés par des contraintes organisationnelles, telles qu'un manque de flexibilité dans l'organisation du travail ou l'absence de politiques efficaces de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale (Meulders et al., 2005).

Par ailleurs, les caractéristiques individuelles comme le niveau d'éducation, l'ancienneté ou l'expérience professionnelle ne suffisent pas à expliquer les écarts de rémunération. À caractéristiques équivalentes, des différences salariales persistent, ce qui révèle l'existence de formes de discrimination indirectes ou structurelles (Meulders et al., 2005). Ces constats soulignent l'importance de mettre en œuvre des politiques structurelles capables de réduire la ségrégation professionnelle, notamment par la revalorisation des métiers à prédominance féminine.

Cette ségrégation horizontale repose en grande partie sur des stéréotypes de genre, qui influencent les choix d'orientation dès le système scolaire. Les femmes sont ainsi surreprésentées dans les métiers dits « féminins », qui offrent en moyenne moins d'opportunités de progression professionnelle et de hausses salariales (Meulders et al., 2005). Cette concentration sectorielle contribue donc à renforcer les inégalités de rémunération, même lorsque les niveaux de qualification et d'expérience sont similaires entre hommes et femmes.

d. Le plafond de verre

Lorsqu'on analyse les trajectoires professionnelles, on constate que les femmes demeurent sous-représentées dans les postes à hautes responsabilités. Ce phénomène, identifié sous le terme de plafond de verre, renvoie à un ensemble de barrières invisibles mais effectives qui entravent l'accès des femmes aux fonctions dirigeantes, même lorsqu'elles disposent de qualifications et d'expériences équivalentes à celles de leurs homologues masculins (Marchand, Saint-Charles, & Corbeil, 2007). Ces obstacles ne se limitent pas à un seul facteur : ils sont à la fois structurels, liés à l'organisation du travail et aux conditions d'accès aux postes de direction et symboliques, issus de stéréotypes de genre et de représentations sociales qui associent implicitement le leadership au masculin. Comme le soulignent Meulders,

Plasman et Rycx (2005), ces freins sont souvent auto-entretenus : les entreprises, en reproduisant des critères de sélection et de promotion historiquement construits par et pour les hommes, renforcent la sous-représentation féminine au sommet de la hiérarchie.

Les données récentes confirment l'ampleur du phénomène en Belgique : en 2023, seulement 19,5 % des membres des comités de direction dans les entreprises belges sont des femmes (Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes, 2023). Si la proportion féminine dans les conseils d'administration s'est améliorée grâce à l'instauration de quotas, cette évolution ne se traduit pas par une présence accrue dans les fonctions exécutives, où les hommes restent largement majoritaires.

Les contraintes familiales constituent un autre facteur majeur du plafond de verre. Selon une analyse menée en France par Di Paola, Dupray et Moullet (2024), les femmes ayant au moins un enfant à charge ont en moyenne 30 % de chances en moins d'accéder à un poste managérial dans les dix années suivant leur entrée sur le marché du travail, par rapport à des hommes dans une situation comparable. Cette inégalité est renforcée par le fait que les femmes sont plus nombreuses à adapter leur emploi à leurs responsabilités familiales — travail à temps partiel, refus de mobilité géographique ou interruptions temporaires de carrière. Comme le rappellent Dupray et Moullet (2015), ces choix, souvent dictés par les normes de genre et le manque de soutien institutionnel, sont parfois interprétés par les employeurs comme un manque de disponibilité ou d'ambition, renforçant ainsi la sélectivité des promotions.

En définitive, le plafond de verre ne résulte pas d'un manque de compétence ou de motivation des femmes, mais d'un système combinant contraintes organisationnelles, responsabilités familiales asymétriques et stéréotypes persistants, qui ensemble contribuent à limiter leur accès aux plus hautes sphères décisionnelles et à perpétuer les inégalités professionnelles.

e. L'impact de la maternité sur les trajectoires professionnelles

Selon Meurs, Pailhé et Ponthieux (2010), les interruptions liées à la maternité expliquent une part importante de l'écart salarial entre les femmes et les hommes, avec un effet visible dès les premières années de carrière. Cette inégalité est d'autant plus marquée que ce sont quasi exclusivement les mères qui interrompent ou réduisent leur activité, et non les pères.

Ce phénomène s'accroît particulièrement après la naissance des enfants, période durant laquelle de nombreuses femmes réduisent leur temps de travail pour prendre en charge les soins aux enfants. Selon Meurs, Pailhé et Ponthieux (2010), ces réductions d'activité sont directement liées à une baisse de salaire et à un ralentissement de la progression professionnelle.

Math (2014) a estimé, dans le contexte français, qu'une interruption de carrière liée à la maternité peut entraîner une perte de revenus comprise entre 20 % et 30 % à long terme, en raison des promotions manquées, des pauses prolongées dans l'emploi, ou d'un retour à temps partiel. Même si cette estimation ne concerne pas directement la Belgique, elle illustre l'ampleur des pénalités économiques que peut entraîner la maternité pour les femmes.

Bien que les données varient selon les contextes nationaux, les estimations de Math (2014) réalisées en France indiquent que la maternité peut entraîner une perte d'environ 25 % de revenus sur l'ensemble d'une carrière, en raison des pauses professionnelles, des promotions manquées et d'un rythme de travail moins soutenu. Cette estimation, bien qu'externe au contexte belge, donne un ordre de grandeur des effets de la maternité sur la stabilité professionnelle féminine.

Dans cette logique, Baker (2010) parle de « pénalité maternité » : après une naissance, les revenus des femmes ont tendance à stagner, alors que ceux des hommes poursuivent généralement leur progression.

En 2024, selon Statbel, le taux d'emploi des femmes âgées de 20 à 64 ans en Belgique est de 68,3 %, tandis que celui des hommes est de 76,3 %, soit un écart de 8 points de pourcentage.

Ces arbitrages, souvent contraints, contribuent à renforcer les écarts entre les sexes sur le marché du travail. Comme le souligne Briard (2017), la maternité reste aujourd'hui un facteur central dans la reproduction des inégalités professionnelles.

Il faut souligner, dans ce contexte, que les femmes ne sont pas toutes impactées de la même façon. Les femmes diplômées ou occupant des emplois qualifiés disposent souvent de davantage de ressources, tant financières qu'organisationnelles, pour limiter les effets négatifs de la maternité sur leur carrière. En revanche, les femmes moins qualifiées ou celles qui occupent des emplois précaires subissent plus fortement les conséquences de ces interruptions, avec un risque accru de déclassement professionnel, de perte de revenu durable ou de sortie prolongée du marché du travail (Briard, 2017 ; Erhel, 2020).

f. Le congé de paternité en Belgique : état des lieux

En Belgique, le congé de paternité a été instauré en 2002 pour encourager l'implication des pères dans les premières semaines qui suivent la naissance de leur enfant. À l'origine, il était limité à 10 jours ouvrables, mais il a été progressivement étendu à 20 jours depuis 2023 (Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes, 2019).

Ces 20 jours doivent être pris dans les quatre mois suivant la naissance. Les 10 premiers jours sont rémunérés à 82 % du salaire brut par la mutuelle, tandis que les 10 suivants sont rémunérés via une allocation forfaitaire plus faible, ce qui peut représenter une perte financière pour certains pères.

Ce congé reste court comparé à celui de pays comme la Norvège ou la Suède, où les pères peuvent bénéficier de plusieurs semaines ou mois de congé réservé, avec des taux de rémunération plus favorables (Kvande & Brandth, 2016 ; Marynissen et al., 2019).

En Belgique, le congé de paternité est distinct du congé parental, qui est un droit pour chaque parent jusqu'aux 12 ans de l'enfant (ou 21 ans en cas de handicap), et qui peut être pris sous plusieurs formes (temps plein, mi-temps, 1/5e). Le congé parental est moins bien rémunéré que le congé de paternité, ce qui rend son utilisation encore plus dépendante du niveau de revenu du ménage.

D'après une étude de Wood et Marynissen (2019), environ 20 % des pères ne prennent pas du tout leur congé de paternité, et beaucoup ne prennent que les 3 premiers jours, qui sont couverts par l'employeur. Les raisons évoquées incluent la crainte d'être mal vu au travail, la pression implicite des collègues ou supérieurs, ou encore la perte de revenu.

Ce faible taux de recours réduit le potentiel du congé de paternité comme levier d'égalité professionnelle, mais cette question sera davantage abordée dans la section résultats.

Comme le souligne Erhel (2020), toutes ces contraintes n'affectent pas les femmes de la même manière. Celles qui occupent des emplois qualifiés ou qui peuvent compter sur un bon soutien familial sont généralement moins touchées. En revanche, les femmes en emploi précaire ou peu qualifié subissent plus fortement les effets de la maternité, du temps partiel ou des interruptions de carrière. Cela aggrave les inégalités entre les femmes elles-mêmes et creuse davantage les écarts sur le marché du travail.

Malgré certaines avancées, les femmes en Belgique continuent de faire face à des inégalités importantes : écart salarial persistant, temps partiel contraint, répartition inégale des métiers, et sous-représentation dans les postes à responsabilités. Tous ces éléments freinent l'atteinte d'une réelle égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

3. Cadre théorique

Dans ce chapitre, on présente plusieurs théories qui permettent de mieux comprendre pourquoi il existe encore des inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes. Ces explications sont utiles pour analyser ensuite si le congé de paternité peut aider à réduire ces inégalités.

Il existe plusieurs manières d'expliquer ces différences. D'un côté, certaines théories économiques mettent l'accent sur les choix faits par les individus et les familles. De l'autre, des approches plus sociologiques insistent sur l'importance des normes sociales et des attentes envers les femmes et les hommes.

Nous avons choisi ici de présenter trois types de théories :

- Une théorie économique : le capital humain
- Une théorie des choix familiaux : le choix rationnel intrafamilial
- Une approche sociologique : les normes de genre

Ces théories aident à comprendre pourquoi les femmes sont souvent pénalisées dans leur carrière après avoir eu des enfants, et en quoi le congé de paternité pourrait changer les choses.

a. La théorie du capital humain

La théorie du capital humain, formulée par l'économiste Gary S. Becker (1964), offre un cadre d'analyse économique des différences de revenus et de trajectoires professionnelles entre individus. Elle postule que les compétences, connaissances, qualifications, mais aussi la santé et certaines attitudes, constituent un capital comparable aux biens physiques (machines, infrastructures). Ce capital résulte d'investissements tels que la scolarité, la formation continue, l'expérience professionnelle, les soins de santé ou encore la mobilité géographique, qui visent à accroître la productivité d'un individu (Becker, 1964 ; Vignolles, 2012).

Selon Becker (1964), ces investissements génèrent des rendements sous forme de revenus plus élevés et d'un bien-être accru. Par exemple, un diplôme universitaire ou une formation spécialisée peut ouvrir l'accès à des emplois mieux rémunérés, de la même façon qu'un investissement matériel améliore la performance d'une entreprise. Ce raisonnement repose sur l'hypothèse que les individus évaluent rationnellement les coûts (temps, efforts, dépenses) et les bénéfices attendus (revenus futurs, perspectives de carrière) afin de maximiser leur bien-être économique.

L'intérêt de ce modèle est qu'il permet de relier le niveau d'investissement en capital humain aux écarts de revenus observés sur le marché du travail : en moyenne, plus l'investissement est élevé (études longues, formations qualifiantes, expérience continue), plus la rémunération et les perspectives d'évolution sont favorables (Becker, 1964). Toutefois, Becker reconnaît que l'accès à ces investissements n'est pas uniforme : les contraintes financières, les responsabilités familiales ou encore les discriminations peuvent freiner l'accumulation de capital humain (Vignolles, 2012).

Appliquée aux inégalités de genre, cette théorie éclaire l'impact des interruptions de carrière souvent liées à la maternité ou à la prise en charge d'enfants sur l'accumulation de compétences et d'expérience chez les femmes (Meurs, Pailhé, & Ponthieux, 2010). Ces interruptions peuvent ralentir la progression salariale, limiter l'accès à la formation continue et réduire la probabilité d'occuper des postes à responsabilités. À long terme, cela contribue à maintenir un écart de revenus et d'évolution professionnelle entre femmes et hommes, même à compétences initiales comparables.

En résumé, la théorie du capital humain permet de comprendre les écarts de carrières comme le résultat d'une combinaison de choix individuels et de contraintes structurelles, et fournit un outil d'analyse utile pour examiner les causes économiques des inégalités professionnelles entre les sexes.

b. La théorie du choix rationnel intrafamilial et le coût d'opportunité

La théorie du choix rationnel intrafamilial explique les décisions prises au sein des familles en termes de répartition des tâches et des responsabilités en fonction des coûts et bénéfices perçus par chaque membre du couple. Cette théorie, basée sur la notion de coût d'opportunité, postule que chaque décision familiale résulte d'une analyse rationnelle visant à maximiser le bénéfice global de la famille (Becker, 1981).

Le coût d'opportunité représente ce à quoi un individu renonce lorsqu'il choisit une option plutôt qu'une autre. Dans le contexte familial, lorsque le couple décide lequel des deux parents prendra en charge les tâches domestiques ou les soins aux enfants, il compare les pertes potentielles en termes de revenus et de carrière professionnelle pour chaque partenaire (Meurs, Pailhé & Ponthieux, 2010).

Cette théorie explique que le choix se porte souvent sur la personne ayant le coût d'opportunité le plus faible, c'est-à-dire celle qui gagnerait le moins ou qui perdrait le moins en interrompant sa carrière. En pratique, cette personne est souvent la femme, car son revenu potentiel est généralement plus faible que celui de l'homme en raison des inégalités salariales existantes (Wood, Marynissen & Van Gasse, 2023).

En conséquence, la théorie du choix rationnel intrafamilial aide à comprendre pourquoi les femmes sont souvent celles qui réduisent leur temps de travail ou interrompent leur carrière pour s'occuper des enfants. Ces choix rationnels au niveau familial renforcent toutefois les inégalités professionnelles et économiques à long terme (Jepsen, 2001).

Le congé de paternité apparaît alors comme un levier possible pour modifier ces calculs familiaux. En augmentant les incitations financières et professionnelles pour que les pères

s'impliquent dès la naissance, le congé de paternité pourrait équilibrer les coûts d'opportunité entre les deux parents. Ainsi, une meilleure répartition des tâches familiales dès les premières semaines suivant la naissance pourrait réduire l'impact négatif des interruptions de carrière féminines sur les inégalités professionnelles (Andersen, 2018 ; Fontenay & Tojerow, 2020).

c. Les normes de genre

Les normes sociales liées au genre jouent un rôle structurant dans la répartition des tâches au sein des ménages et influencent les parcours professionnels des femmes et des hommes. En Belgique, la répartition des rôles reste largement traditionnelle : les femmes assurent une plus grande part des tâches domestiques et des soins aux enfants, tandis que les hommes assument majoritairement le rôle de soutien économique principal (Coron, 2023 ; Dauphin, 2016).

Ce déséquilibre est particulièrement marqué à la naissance du premier enfant. À ce moment, la charge domestique et familiale augmente fortement pour les femmes, alors qu'elle reste relativement stable pour les hommes (Briard, 2017 ; Wood & Marynissen, 2019). Cette situation conduit de nombreuses femmes à ajuster leur activité professionnelle, notamment en recourant au temps partiel, ce qui contribue à renforcer les inégalités de carrière entre les sexes (Statbel, 2024 ; Briard, 2020).

Même dans des pays aux politiques familiales avancées comme la Suède, certaines femmes peuvent retarder leur maternité en raison des conséquences anticipées sur leur carrière professionnelle (Peterson, 2017). Cette observation montre que les politiques publiques, bien que favorables, ne suffisent pas à elles seules à inverser les normes de genre profondément ancrées.

Les recherches sociologiques soulignent également que la pression sociale reste plus forte sur les mères. Elles sont souvent perçues comme les principales responsables de l'éducation et des soins aux enfants, au détriment de leur investissement professionnel (Dauphin, 2016). Ces attentes sociales entretiennent les déséquilibres entre hommes et femmes, tant dans la sphère privée que professionnelle.

d. Les normes organisationnelles et la structure du marché du travail

Les inégalités professionnelles entre hommes et femmes ne résultent pas uniquement de choix individuels ou familiaux, mais sont également influencées par les normes et structures propres au monde du travail. Comme le soulignent Dupray et Moullet (2015), les caractéristiques des professions, les modes de recrutement et les parcours typiques associés à chaque secteur peuvent renforcer les écarts de carrière. Certaines professions valorisent davantage la

disponibilité temporelle et la mobilité géographique, ce qui pénalise disproportionnellement les femmes, souvent plus impliquées dans les responsabilités familiales.

Erhel (2020) rappelle que le marché du travail reste segmenté, avec une concentration des femmes dans certains secteurs moins rémunérateurs et offrant moins de perspectives de progression. Cette ségrégation horizontale se double d'une ségrégation verticale, qui limite l'accès des femmes aux postes de direction, même à compétences égales. Les organisations reproduisent ainsi des schémas genrés en valorisant des modèles de carrière « linéaires » et continus, peu compatibles avec les interruptions liées à la parentalité.

Meulders, Plasman et Rycx (2005) montrent que les entreprises peuvent constituer à la fois un frein et un levier de changement. En adaptant les conditions de travail (horaires flexibles, télétravail, congés parentaux accessibles aux deux sexes) et en valorisant la mixité professionnelle, elles peuvent contribuer à réduire les écarts de carrière. À l'inverse, le maintien de cultures organisationnelles centrées sur la performance mesurée en temps de présence et la disponibilité totale tend à exclure ou freiner la progression des parents, en particulier des mères.

Ainsi, les normes organisationnelles et la structure du marché du travail interagissent avec les choix familiaux et les normes de genre, créant un environnement qui peut soit freiner, soit favoriser l'égalité professionnelle. Dans ce contexte, le congé de paternité ne peut produire des effets durables que s'il s'accompagne d'un changement culturel et organisationnel plus large au sein des entreprises.

4. Méthodologie

Cette partie expose la démarche méthodologique adoptée pour analyser l'efficacité du congé de paternité dans la réduction des inégalités professionnelles entre hommes et femmes en Belgique. L'objectif est de préciser comment les données ont été collectées, sélectionnées et exploitées afin de répondre à la question de recherche. Étant donné que ce travail repose exclusivement sur des données secondaires, l'approche retenue est une analyse documentaire comparative. Celle-ci combine l'examen de recherches scientifiques, de rapports institutionnels et de statistiques officielles, en privilégiant les études menées dans le contexte belge tout en mobilisant, à titre complémentaire, des expériences étrangères susceptibles d'éclairer les mécanismes en jeu. Cette section détaille dans un premier temps les sources et corpus de données mobilisés, puis les critères d'analyse retenus pour évaluer l'efficacité du congé de paternité, avant d'identifier les limites de la recherche et les précautions d'interprétation des résultats.

a. Sources et corpus de données (études comparatives, rapports, Statbel, etc.)

La présente recherche repose sur une analyse documentaire fondée sur des sources secondaires issues de travaux scientifiques, de rapports institutionnels et de données statistiques. Cette approche permet d'évaluer l'efficacité du congé de paternité dans la réduction des inégalités professionnelles entre hommes et femmes en Belgique, en tenant compte à la fois du contexte national et des enseignements tirés de comparaisons internationales.

Les sources utilisées comprennent des articles scientifiques publiés dans des revues académiques à comité de lecture, des rapports officiels d'organismes publics ou internationaux, ainsi que des bases de données statistiques telles que celles de Statbel ou de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. Des études de cas issues d'autres pays européens (Suède, Norvège, Finlande) sont également mobilisées à titre comparatif, afin d'éclairer certains mécanismes favorisant ou freinant l'usage du congé de paternité par les hommes.

La recherche documentaire a été conduite de manière rigoureuse, principalement via les plateformes Google Scholar, Cairn.info et le portail documentaire de l'université. Les mots-clés utilisés incluent : congé de paternité, égalité professionnelle, normes de genre, parentalité, Belgique, comparaison internationale, temps partiel, pénalité de maternité, division du travail familial, et ségrégation professionnelle. Les recherches ont été menées en français et en anglais, ce qui a permis de croiser des perspectives nationales et internationales pertinentes.

La sélection des sources repose sur trois critères principaux : (1) la qualité scientifique des publications (évaluation par les pairs), (2) leur actualité (priorité aux travaux publiés après 2010), et (3) leur pertinence pour comprendre les conditions d'efficacité du congé de paternité en matière de réduction des inégalités de genre. Certaines publications antérieures ont été conservées en raison de leur valeur théorique, notamment pour mobiliser des cadres explicatifs comme la théorie du capital humain (Becker, 1964).

Enfin, les données quantitatives mobilisées proviennent essentiellement des publications récentes de Statbel (2023, 2024), notamment en ce qui concerne les taux d'emploi, l'évolution de la prise de congé par sexe, les écarts de revenus et la structure du temps de travail.

b. Critères d'analyse (indemnisation, non-transférabilité, normes sociales, etc.)

Afin d'évaluer les effets potentiels de l'allongement du congé de paternité sur la réduction des inégalités professionnelles entre hommes et femmes, plusieurs critères ont été identifiés à partir de la littérature scientifique. Ces facteurs sont fréquemment mobilisés dans les études comparatives portant sur les politiques familiales, car ils influencent directement la prise

effective du congé par les pères ainsi que ses retombées sur les trajectoires professionnelles des mères. L'analyse s'est ainsi concentrée sur quatre dimensions principales : le niveau d'indemnisation, la non-transférabilité des droits, les normes sociales et les caractéristiques du marché du travail.

- **Niveau et modalité d'indemnisation** : les recherches indiquent systématiquement que les pays offrant une indemnisation proportionnelle au salaire obtiennent une meilleure participation des hommes aux congés parentaux et paternels, ce qui contribue à une réduction plus importante des inégalités professionnelles entre les hommes et les femmes (Ekberg et al., 2013 ; Patnaik, 2019).
- **Non transférabilité des droits** : L'efficacité importante des quotas réservés aux pères est soulignée dans les études menées en Scandinavie. Ces quotas, non transférables à la mère créent une incitation forte à leur utilisation par les hommes modifiant ainsi la répartition traditionnelle des rôles parentaux et atténuant les effets négatifs sur les carrières féminines (Kotsadam & Finseraas, 2011 ; Rege & Solli, 2013).
- **Normes sociales et perceptions culturelles** : Les travaux de Merla (2007) en Belgique, de Lammi-Taskula (2008) en Finlande et de Naz (2010) en Norvège insistent sur l'importance cruciale des représentations sociales et des attentes culturelles sur les comportements des parents. Les pays ayant mené des campagnes de sensibilisation actives contre les stéréotypes de genre montrent des résultats nettement supérieurs en termes d'implication masculine dans la prise du congé.
- **Caractéristiques du marché du travail** : Certaines recherches soulignent que les effets du congé parental sont également influencés par les conditions du marché du travail : la flexibilité des horaires de travail, la possibilité de temps partiel et la sécurité d'emploi. Les études de Marynissen et al. (2019) en Belgique et en Suède montrent que ces facteurs jouent un rôle déterminant dans l'adoption effective des congés par les pères.

c. Limites de la recherche

Cette recherche présente plusieurs limites qu'il est important de souligner pour mieux en comprendre la portée.

Tout d'abord, elle repose uniquement sur une méthode qualitative fondée sur l'analyse de la littérature scientifique existante. Aucun entretien ni recueil de données direct n'a été réalisé, ce qui limite la possibilité d'observer directement les effets du congé de paternité sur les carrières en Belgique. Cela veut dire que les résultats s'appuient sur des recherches déjà publiées sans pouvoir les compléter par des observations concrètes.

Ensuite, même si des études menées en Belgique sont mobilisées, elles ne permettent pas toujours de mesurer précisément l'impact de l'allongement du congé de paternité. Le lien direct entre la durée du congé et la réduction des inégalités de carrière reste difficile à établir. Il peut exister d'autres facteurs, comme les normes sociales, les choix professionnels ou les politiques d'entreprise qui jouent aussi un rôle important, mais qui ne sont pas directement mesurées ici. Les effets sont abordés à travers une analyse de la littérature et des données secondaire.

Par ailleurs, la comparaison avec d'autres pays présente aussi certaines limites. Les contextes sociaux, économiques et politiques varient fortement d'un pays à l'autre, ce qui rend les comparaisons délicates. Une politique efficace dans un pays peut ne pas produire les mêmes effets dans un autre à cause des différences dans les mentalités, les salaires ou les services de garde. Ces différences doivent toujours être gardées à l'esprit quand on tente d'en tirer les leçons pour la Belgique.

Enfin, cette démarche n'intègre pas d'analyse statistique approfondie. Il n'y a pas de chiffres ou de modèle économique permettant de chiffrer précisément les effets d'un congé de paternité. Il s'agit avant tout d'une démarche exploratoire qui propose des pistes de réflexion, mais qui ne permet pas de tirer des conclusions fermes sur les effets concrets à attendre d'un changement politique.

Malgré toutes ces limites, notre recherche apporte des éléments utiles pour mieux comprendre les enjeux liés au congé de paternité et son rôle potentiel dans la réduction des inégalités de carrière entre les femmes et les hommes. Elle ouvre aussi la voie à des recherches complémentaires, notamment quantitatives, qui pourraient approfondir et valider l'hypothèse selon laquelle un allongement du congé de paternité contribuerait à une répartition plus équitable des responsabilités parentales et à une diminution des écarts de carrière liés au genre.

5. Résultats

Ce chapitre présente les résultats de l'analyse documentaire comparative menée dans le cadre de ce mémoire. L'objectif est d'évaluer l'efficacité du congé de paternité dans la réduction des inégalités professionnelles entre hommes et femmes, en tenant compte à la fois du taux de recours à ce congé et de ses effets sur les trajectoires professionnelles.

L'analyse repose sur un corpus de sources sélectionnées selon des critères thématiques (congé de paternité, égalité professionnelle, normes de genre, politiques familiales) et géographiques (Belgique, pays scandinaves). Les études retenues sont issues de revues scientifiques, de rapports institutionnels et de données statistiques récentes.

Les résultats ont ensuite été analysés de manière comparative selon les contextes nationaux étudiés, afin de mettre en évidence les convergences, les divergences et les facteurs explicatifs communs. Enfin, les résultats belges ont été intégrés dans cette matrice comparative afin d'identifier les leviers d'action possibles pour améliorer l'efficacité du congé de paternité dans la lutte contre les inégalités professionnelles.

La présentation des résultats suit la structure suivante :

- Études issues d'autres pays (principalement scandinaves, où les politiques de congé sont plus avancées) :
 - Facteurs expliquant l'adoption du congé de paternité
 - Effets du congé sur les inégalités entre hommes et femmes
- Études centrées sur la Belgique :
 - Facteurs expliquant l'adoption du congé de paternité
 - Effets du congé sur les inégalités entre les hommes et les femmes

a. Résultats dans les pays européens comparés

i. Facteurs expliquant l'adoption du congé de paternité

Dans plusieurs pays européens, la prise effective du congé parental par les pères dépend de facteurs combinant politiques publiques, environnement professionnel et normes sociales.

Le contexte professionnel joue un rôle déterminant. En Suède, Bygren et Duvander (2006), à partir d'une enquête sur 3 500 familles, montrent que les hommes sont deux fois plus susceptibles de prendre leur congé parental lorsque leur entreprise ou service valorise explicitement l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale. À l'inverse, dans les milieux de travail plus traditionnels, les pères prennent en moyenne deux semaines de moins, même si ce congé leur est accessible. Marshall (2008) observe la même tendance au Canada, ce qui suggère que cette dynamique n'est pas propre à la Scandinavie.

Les caractéristiques des politiques publiques influencent également fortement le recours au congé. En Finlande, Lammi-Taskula (2008) observe que moins de 10 % des pères prennent la totalité de la part qui leur est réservée lorsque celle-ci est transférable à la mère, et ce malgré une bonne rémunération. En Belgique et en Suède, Marynissen et al. (2019) constatent que les pères prennent plus souvent leur congé parental lorsque la mère a un revenu égal ou supérieur

au leur, ce qui compense mieux la perte de salaire temporaire. En Suède, cette configuration conduit à un taux de recours supérieur à 80 %, contre environ 30 % en Belgique.

La non-transférabilité apparaît comme un levier puissant. En Suède, l'introduction en 1995 du « Daddy-Month » (un mois non transférable réservé aux pères) a entraîné une augmentation moyenne de 6,7 jours de congé pris par les hommes, avec un effet plus marqué dans les foyers à hauts revenus (Ekberg, Eriksson & Friebel, 2013). En Norvège, le quota obligatoire instauré en 1993 a provoqué une hausse de 11 points de pourcentage du taux de recours masculin (Patnaik, 2019).

Enfin, plusieurs études mettent en avant les effets durables sur les pratiques familiales. En Norvège, Rege et Solli (2013) montrent que l'implication accrue des pères réduit la pénalité salariale des mères et améliore leur maintien dans l'emploi. Lappegard (2008) observe que, dans les couples ayant utilisé le quota, la répartition des tâches domestiques reste plus égalitaire même plusieurs années après la naissance.

ii. Effets du congé sur les inégalités entre hommes et femmes

Dans les pays où le congé de paternité ou parental est bien conçu et largement utilisé par les hommes, les effets positifs sur l'égalité professionnelle sont tangibles. Les dispositifs qui réservent une partie du congé exclusivement aux pères, accompagnés d'une rémunération élevée et d'un fort soutien institutionnel, favorisent une répartition plus équilibrée des tâches familiales et réduisent la « pénalité de maternité ».

En Norvège, l'instauration dès 1993 d'un quota obligatoire réservé aux pères a eu un impact mesurable. Rege et Solli (2013) montrent que son utilisation réduit significativement la perte de revenus des mères après la naissance et améliore leur maintien dans l'emploi. Lappegard (2008) complète en observant que les couples ayant utilisé ce quota conservent une répartition plus égalitaire des tâches domestiques plusieurs années après la naissance. Ces changements s'accompagnent d'une évolution culturelle : Naz (2010) souligne que l'image du père engagé est devenue socialement valorisée.

En Suède, l'introduction du « Daddy-Month » en 1995 a entraîné une hausse significative de la prise de congé par les hommes. Ekberg, Eriksson et Friebel (2013) estiment que cette mesure a contribué à une réduction durable des écarts salariaux entre hommes et femmes.

Les effets s'observent sur le long terme : plusieurs années après la naissance, les mères des couples ayant utilisé ce quota connaissent moins d'interruptions de carrière et un rythme de progression salariale plus soutenu.

Au Danemark, Andersen (2018) analyse cinq réformes successives du congé parental entre 1984 et 2002, en utilisant des données administratives exhaustives et une approche quasi-expérimentale. Ses résultats montrent que :

- **Les réformes fortes** (introduction d'un quota non transférable aux pères ou allongement substantiel de la part qui leur est réservée) entraînent une reprise d'emploi plus rapide des mères, une baisse de la probabilité de travailler à temps partiel et une augmentation du revenu annuel.
- **Effets quantitatifs** : la réforme de 1998, qui a allongé le quota réservé aux pères et renforcé son caractère obligatoire, a conduit à une hausse moyenne de 6,7 % des revenus des mères dans les cinq années suivant la naissance.
- **Effets différenciés selon le profil socio-économique** : les gains sont plus importants dans les foyers à revenu moyen ou élevé, où la perte liée à l'absence du père peut être absorbée.
- **Persistance des effets** : certains impacts positifs sur l'emploi se maintiennent jusqu'à 8–10 ans après la naissance, notamment dans les couples où le père a pris une part substantielle du congé.
- **Mécanismes** : la prise de congé par le père réduit la charge parentale immédiate sur la mère, favorise un partage plus durable des tâches domestiques et modifie les normes familiales.

Au Québec, Tremblay et Mathieu (2020) constatent qu'un congé spécifiquement réservé aux pères réduit la charge domestique des mères et augmente leur temps de travail rémunéré à moyen terme. De même, Patnaik (2019), en exploitant les données norvégiennes, montre qu'un quota obligatoire entraîne une hausse de plus de 10 points du taux de recours masculin, avec un effet direct sur la reprise d'emploi des mères.

Cependant, la littérature souligne aussi que ces effets dépendent fortement des conditions économiques et culturelles. Lorsque les pères ne prennent qu'une partie symbolique du congé, ou lorsque la culture d'entreprise ne valorise pas leur engagement familial, l'impact sur l'égalité professionnelle reste limité (Bygren & Duvander, 2006 ; Fontenay, Murphy & Tojerow, 2023).

En synthèse, les expériences internationales convergent vers trois conditions-clés pour maximiser l'impact sur l'égalité professionnelle :

1. Un quota obligatoire et non transférable réservé aux pères.
2. Une indemnisation élevée, proche du salaire antérieur.
3. Un soutien institutionnel et culturel, valorisant l'usage du congé par les hommes.

b. Résultats en Belgique

i. Facteurs expliquant l'adoption du congé de paternité

Des études belges récentes soulignent que l'implication active des pères dès la naissance joue un rôle crucial, non seulement pour limiter les interruptions professionnelles des mères, mais aussi pour améliorer leur santé et leur stabilité au travail.

Réduction des incapacités prolongées

Fontenay & Tojerow (2020) utilisent une approche combinant une régression sur discontinuité (regression discontinuity, RD) et un modèle de différences en différences (difference in differences, DiD) pour analyser l'impact de l'introduction en juillet 2002 d'un congé de paternité de deux semaines en Belgique. Leur analyse repose sur des données administratives couvrant la période 2002-2016. Les résultats montrent que les mères dont le partenaire était éligible à ce congé ont passé en moyenne 21 % de moins de jours (environ 22 jours) à percevoir des indemnités de maladie ou de disability au cours des douze années suivant la naissance. De plus, la probabilité d'entrer en incapacité de travail reste plus élevée chez les mères que chez les pères jusqu'à huit ans après l'accouchement, avec un écart estimé à +40 %.

Moins de pénalité de carrière

Dans une autre publication, Fontenay, Murphy & Tojerow (2023) analysent les « child penalties » sectoriels en Belgique à partir d'un échantillon large d'administratif. Ils estiment que les mères subissent une perte de revenus moyenne de 32 % par rapport aux pères jusqu'à huit ans après la naissance du premier enfant. Leur étude montre également que cette pénalité varie selon le secteur : elle est supérieure à 30 % dans les industries où les horaires sont atypiques (restauration, santé) et plus faible (~15 %) dans les secteurs comme l'éducation ou l'administration publique.

Implication paternelle et carrière des mères

Ces deux types d'effets (santé et revenu) sont interdépendants. Lorsque le père utilise le congé de paternité, cela réduit la charge immédiate sur la mère, limite les risques de maladie liée au stress ou à la surcharge, et permet donc une reprise plus rapide et plus stable du travail rémunéré. Ce mécanisme contribue à atténuer les pertes de revenu liées à la maternité suffisamment longtemps pour permettre un retour quasi complet aux niveaux antérieurs dans certains secteurs.

Synthèse des leviers

Ces résultats indiquent que trois leviers sont particulièrement efficaces en Belgique pour réduire les pénalités subies par les mères :

1. Un congé de paternité bien indemnisé et utilisé, capable de réduire les jours d'absence maladie des mères.
2. Une implication paternelle réelle dès la naissance, qui soutient le retour en emploi féminin.
3. Des conditions sectorielles favorables, puisque les écarts salariaux varient fortement selon les contraintes horaires ou organisationnelles du poste féminin.

Régression sur discontinuité (Regression Discontinuity, RD) : Cette méthode compare des situations « avant » et « après » une coupure nette dans l'éligibilité à une mesure, ici la date d'entrée en vigueur du congé (juillet 2002). Les familles dont l'enfant est né juste avant et juste après cette date sont supposées similaires en tout point, sauf pour l'accès au congé, ce qui permet d'isoler son effet.

Différences-en-différences (Difference-in-Differences, DiD) : Cette approche compare l'évolution d'un indicateur (ex. : jours d'incapacité, revenu) dans le temps entre un groupe traité (éligible) et un groupe témoin (non éligible), avant et après la réforme. Elle permet de retirer l'effet des tendances générales et de mesurer l'impact net de la mesure.

ii. Les effets du congé sur les inégalités

Malgré les bénéfices potentiels du congé de paternité, plusieurs obstacles structurels freinent encore son utilisation par les hommes en Belgique. Ces freins sont d'ordre économique (rémunération jugée insuffisante), professionnel (pression implicite ou absence de soutien dans certaines entreprises) et culturel (représentations genrées de la parentalité).

Selon Wood, Marynissen et Van Gasse (2023), les pères sont significativement plus susceptibles de prendre leur congé de paternité lorsque leur revenu est égal ou inférieur à celui de leur partenaire. À l'inverse, ceux qui occupent une fonction dirigeante, qui ont un revenu élevé ou qui exercent comme indépendants tendent à renoncer au congé, soit pour des raisons économiques, soit en raison du poids des normes professionnelles et sociales. Cette dynamique montre que les inégalités de revenus au sein du couple pèsent directement sur le partage des responsabilités parentales.

La culture d'entreprise joue également un rôle déterminant. D'après Fontenay et Tojerow (2020), de nombreux pères hésitent à prendre un congé prolongé lorsqu'ils estiment que leur environnement professionnel ne valorise pas ou ne soutient pas activement l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle. Cette pression informelle peut générer la crainte d'être perçu comme moins investi, ou de compromettre leur carrière, notamment dans les structures de petite taille ou très concurrentielles.

Ces freins à l'implication des pères ont des conséquences directes sur les carrières féminines. Dans une étude utilisant des données administratives belges, Fontenay et Tojerow (2020) montrent que les mères dont le partenaire a pu bénéficier d'un congé de paternité de deux semaines (introduit en 2002) ont passé 21 % de jours en moins à percevoir des indemnités de maladie ou d'invalidité au cours des douze années suivantes. Cela correspond à environ 22 jours de moins d'absence sur la période. Ces résultats suggèrent qu'une plus grande implication des pères réduit la charge physique et mentale qui pèse sur les mères dans les mois suivant l'accouchement, ce qui améliore leur santé et leur continuité professionnelle.

Une autre étude de Fontenay, Murphy et Tojerow (2023) met en évidence des effets différenciés selon les secteurs. En Belgique, les mères subissent une perte de revenus moyenne de 32 % sur les huit années suivant la naissance du premier enfant, un phénomène connu sous le nom de "child penalty". Cette pénalité est plus marquée dans les secteurs à horaires atypiques ou peu flexibles, comme la santé ou la restauration, alors qu'elle est moins élevée dans l'enseignement ou l'administration, où les conditions de travail sont plus compatibles avec les contraintes parentales.

Enfin, les normes sociales continuent de façonner la représentation de la parentalité en Belgique. Selon Merla (2007), les pères qui choisissent de suspendre leur activité professionnelle pour s'occuper de leurs enfants s'écartent du modèle dominant du père pourvoyeur de revenus, ce qui les place dans une position perçue comme « hors normes ». Cette transgression des attentes genrées s'accompagne souvent de jugements sociaux, allant de l'accusation de paresse à l'idée d'être « entretenus » par leur conjointe, voire d'un manque de sérieux. Ces remarques, parfois exprimées sur un ton humoristique, constituent autant de rappels à l'ordre genré qui mettent en question la légitimité de leur rôle. Merla souligne que cette stigmatisation, en fragilisant la reconnaissance sociale des pères investis dans le soin, peut freiner le recours aux dispositifs de congé, même lorsqu'ils sont légalement accessibles.

En résumé, l'impact du congé de paternité en Belgique sur la réduction des inégalités de genre reste freiné par des inégalités économiques intraconjugales, des normes professionnelles masculines dominantes, et une faible valorisation sociale de la paternité active. Pour qu'il devienne un véritable levier d'égalité, il est nécessaire de renforcer la rémunération, de

prolonger la durée du congé, et surtout de favoriser une transformation culturelle dans les entreprises comme dans la société.

6. Conclusion générale

Ce mémoire a exploré l'efficacité du congé de paternité comme levier de réduction des inégalités professionnelles entre hommes et femmes en Belgique, à travers une analyse documentaire comparative. Il en ressort que dans plusieurs pays, notamment nordiques et au Québec, des politiques de congé spécifiquement réservées aux pères, bien indemnisées et soutenues culturellement, ont conduit à une réduction de la pénalité de maternité, à un partage plus équilibré des tâches domestiques, et à un retour plus rapide et plus stable des mères sur le marché du travail.

En Belgique, les études disponibles, notamment celles de Fontenay et Tojerow (2020, 2023), montrent que l'introduction du congé de paternité a eu des effets positifs mesurables sur la santé des mères, en réduisant les incapacités prolongées, et en limitant, dans certains cas, les interruptions de carrière. Toutefois, les effets sur les inégalités de carrière restent freinés par des obstacles économiques (indemnisation insuffisante), sociaux (normes genrées persistantes), et organisationnels (manque de valorisation du congé par certaines entreprises).

Réponse à la question de recherche

La question était : « *Quelle est l'efficacité du congé de paternité dans la réduction des inégalités professionnelles entre hommes et femmes en Belgique ?* »

Les analyses menées montrent que l'allongement du congé de paternité seul ne suffit pas. Pour qu'il constitue un réel levier de réduction des inégalités professionnelles, plusieurs conditions sont nécessaires :

- La mise en place d'un quota obligatoire, non transférable et bien indemnisé pour les pères ;
- Un changement des normes organisationnelles et sociales, valorisant l'implication paternelle dès la naissance ;
- Une sensibilisation des employeurs et un soutien actif à l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale.

Limites du travail

Ce travail repose exclusivement sur une analyse documentaire et comparative. Aucune enquête de terrain, ni données primaires, n'ont pu être mobilisées. Certaines études utilisées proviennent

d'autres contextes nationaux, parfois difficilement transposables au cas belge. En outre, les effets de l'implication paternelle sur le long terme restent parfois difficilement mesurables en raison du manque de recul statistique ou de données désagrégées par genre.

Recommandations pour les politiques publiques

Pour que la Belgique progresse vers une égalité professionnelle réelle, plusieurs axes d'action peuvent être envisagés :

1. Allonger la durée du congé de paternité et le rapprocher de celui de maternité, tout en garantissant une indemnisation à hauteur du salaire antérieur.
2. Rendre une partie du congé obligatoire et non transférable pour les pères, afin d'assurer une prise effective.
3. Sensibiliser les entreprises et les administrations à la nécessité de soutenir l'usage du congé par les hommes, à travers des politiques RH inclusives.
4. Intégrer des dispositifs de suivi et d'évaluation des effets du congé sur les trajectoires professionnelles, avec des indicateurs genrés.
5. Promouvoir une campagne publique de revalorisation des rôles paternels dans les soins précoces, afin de faire évoluer les normes sociales.

Élargissement et perspectives

Ces constats s'inscrivent pleinement dans les cadres théoriques mobilisés dans ce travail. La théorie du capital humain (Becker, 1964) permet de comprendre comment un congé de paternité suffisamment long et bien indemnisé peut limiter la perte de compétences et d'expérience des mères, en favorisant un retour plus rapide sur le marché du travail. La théorie du choix rationnel intrafamilial explique quant à elle que les couples prennent leurs décisions en fonction des coûts et bénéfices attendus : tant que l'indemnisation reste faible et les normes sociales inchangées, le recours des pères au congé restera limité. Enfin, l'approche sociologique des normes de genre montre que les politiques publiques doivent s'accompagner d'actions culturelles et organisationnelles pour déconstruire la représentation de la parentalité comme relevant prioritairement des femmes.

Dimension culturelle et internationale

L'analyse des expériences étrangères met en évidence que les effets positifs du congé de paternité sont conditionnés par l'adhésion culturelle et la transformation des attentes sociales envers les pères. Les pays nordiques ont obtenu des résultats significatifs grâce à un alignement entre politiques familiales, indemnisation élevée, quotas obligatoires et valorisation sociale du

rôle paternel. À l'inverse, dans les contextes où la norme dominante reste celle d'une disponibilité professionnelle masculine totale, les hommes hésitent à prendre leur congé ou n'en prennent qu'une partie. Pour la Belgique, cela signifie que l'extension du congé doit s'accompagner d'un changement de perception au sein des entreprises et dans la société, afin d'éviter que le dispositif reste sous-utilisé.

Pistes de recherche futures

Enfin, ce travail met en évidence l'intérêt de mener en Belgique un suivi des mêmes personnes sur plusieurs années pour analyser l'impact d'un congé de paternité allongé sur leur parcours professionnel, leurs revenus et la répartition des tâches domestiques. Les recherches existantes, comme celles de Fontenay et Tojerow (2020, 2023), apportent des éléments précieux mais portent surtout sur les effets à court terme. Un suivi de plus longue durée, combinant des données chiffrées et des témoignages, permettrait de mieux comprendre les motivations et les freins à la prise du congé par les pères. Une telle étude offrirait également la possibilité de comparer les résultats belges avec ceux de pays ayant récemment réformé leur politique de congé, afin d'identifier les conditions les plus favorables à la réduction des inégalités professionnelles.

7. Bibliographie

- Andersen, S. H. (2018). Paternity leave and the motherhood penalty: New causal evidence. *Journal of Marriage and Family*, 80(5), 1125–1143. <https://doi.org/10.1111/jomf.12507>
- Baker, M. (2010). Motherhood, employment and the “child penalty”. *Women’s Studies International Forum*, 33(3), 215–224. <https://doi.org/10.1016/j.wsif.2010.01.004>
- Becker, G. S. (1964/1993). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education* (3^e éd.). University of Chicago Press.
- 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(1), 31–60. <https://doi.org/10.4000/travailemploi.10564>
- Bygren, M., & Duvander, A. (2006). Parents’ workplace situation and fathers’ parental leave use. *Journal of Marriage and Family*, 68(2), 363–372. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2006.00258.x>
- Collombet, C., & Math, A. (2019). La nouvelle directive « équilibre » sur les congés parentaux, de paternité et d’aidant: Une avancée de l’Europe sociale? *Chronique Internationale de l’IRES*, 166(2), 3–15. <https://doi.org/10.3917/chii.166.0003>
- Cools, S., Fiva, J. H., & Kirkebøen, L. J. (2015). Causal effects of paternity leave on children and parents. *The Scandinavian Journal of Economics*, 117(3), 801–828. <https://doi.org/10.1111/sjoe.12113>

- Coron, C. (2023). Les stéréotypes de genre, de quoi parle-t-on? In *Stéréotypes de genre et inégalités professionnelles entre femmes et hommes* (pp. 17–47). EMS Éditions. <https://doi.org/10.3917/ems.coro.2023.01>
- Dauphin, S. (2016). 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>
- Demagos, A. (2015). *L'écart salarial entre hommes et femmes: Effectivité potentielle de la loi du 22 avril 2012*. Larcier. <https://ils.bib.uclouvain.be/global/documents/3251270>
- Di Paola, V., Dupray, A., & Moullet, S. (2024). Les mobilités vers les fonctions managériales en Europe: Incidence de la parentalité et des politiques familiales. *Céreq Essentiels*, 5(1), 123–135. <https://doi.org/10.4000/ess.3901>
- Dupray, A., & Moullet, S. (2015). Le salaire moindre des femmes: Une question d'individu ou de profession? *Travail et emploi*, 144(4), 81–107. <https://doi.org/10.4000/travailemloi.6760>
- Duvander, A.-Z., & Johansson, M. (2012). What are the effects of reforms promoting fathers' parental leave use? *Journal of European Social Policy*, 22(3), 319–330. <https://doi.org/10.1177/0958928712440201>
- Ekberg, J., Eriksson, R., & Friebel, G. (2013). Parental leave—A policy evaluation of the Swedish “Daddy-Month” reform. *Journal of Public Economics*, 97, 131–143. <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2012.09.001>
- Erhel, C. (2020). Genre et inégalités de trajectoires sur le marché du travail. *Informations sociales*, 201(1), 26–34. <https://doi.org/10.3917/inso.201.0026>
- Fontenay, S., Murphy, T., & Tojerow, I. (2023). Child penalties across industries: Why job characteristics matter. *Applied Economics Letters*, 30(4), 488–495. <https://doi.org/10.1080/13504851.2021.1994518>

- Fontenay, S., & Tojerow, I. (2020). Work disability after motherhood and how paternity leave can help. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3704139>
- Ghesquière, F. (2017). *Inégalités salariales dans les pays européens: Concepts, mesures et niveaux d'analyses* (1re éd.). Éditions de l'Université de Bruxelles. <https://ils.bib.uclouvain.be/global/documents/3797658>
- Jepsen, M. (2001). Évaluation des différentiels salariaux en Belgique: Hommes – femmes et temps partiel – temps plein. *Reflets et perspectives de la vie économique*, 40(1), 51–63. <https://doi.org/10.3917/rpve.401.0051>
- Jurczyk, K., & Rauschenbach, T. (2022). Le congé parental comme impulsion à l'engagement paternel: Un précurseur de la politique de paternité? *Trivium*, 34. <https://doi.org/10.4000/trivium.8195>
- Kotsadam, A., & Finseraas, H. (2011). The state intervenes in the battle of the sexes: Causal effects of paternity leave. *Social Science Research*, 40(6), 1611–1622. <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2011.06.011>
- Kvande, E., & Brandth, B. (2016). Les pères en congé parental en Norvège: Changements et continuités. *Revue des politiques sociales et familiales*, 122(1), 11–18. <https://doi.org/10.3406/caf.2431-4501.2016.num.122.1.3159>
- Lammi-Taskula, J. (2008). Doing fatherhood: Understanding the gendered use of parental leave in Finland. *Fathering: A Journal of Theory, Research, and Practice about Men as Fathers*, 6(2), 133–148. <https://doi.org/10.3149/fth.0602.133>
- Lamy, A. (2019). Travail et paternité. *L'école des parents*, 633(4), 42–45. <https://doi.org/10.3917/epar.633.0042>
- Lappegard, T. (2008). Changing the gender balance in caring: Fatherhood and the division of parental leave in Norway. *Population Research and Policy Review*, 27(2), 139–159. <https://doi.org/10.1007/s11113-007-9057-2>

- Marchand, I., Saint-Charles, J., & Corbeil, C. (2007). L'ascension professionnelle et le plafond de verre dans les entreprises privées au Québec. *Recherches féministes*, 20(1), 27–54. <https://doi.org/10.7202/016115ar>
- Marynissen, L., Mussino, E., Wood, J., & Duvander, A.-Z. (2019). Fathers' parental leave uptake in Belgium and Sweden: Self-evident or subject to employment characteristics? *Social Sciences*, 8(11), 312. <https://doi.org/10.3390/socsci8110312>
- 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/rdli.083.0115>
- Merla, L. (2007). Masculinité et paternité à l'écart du monde du travail: Le cas des pères au foyer en Belgique. *Recherches sociologiques et anthropologiques*, 38(2), 143–163. <https://doi.org/10.4000/ras.473>
- Meulders, D., Plasman, R., & Rycx, F. (2005). Les inégalités salariales de genre: Expliquer l'injustifiable ou justifier l'inexplicable. *Reflets et perspectives de la vie économique*, 44(2), 95–107. <https://doi.org/10.3917/rpve.442.0095>
- 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>
- Naz, G. (2010). Usage of parental leave by fathers in Norway. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 30(5–6), 313–325. <https://doi.org/10.1108/01443331011054262>

- Patnaik, A. (2019). Reserving time for daddy: The consequences of fathers' quotas. *Journal of Labor Economics*, 37(4), 1009–1059. <https://doi.org/10.1086/703115>
- Peterson, H. (2017). Je ne serai jamais femme au foyer: Le refus d'avoir des enfants en Suède. *Travail, genre et sociétés*, 37(1), 71–89. <https://doi.org/10.3917/tgs.037.0071>
- Rege, M., & Solli, I. F. (2013). The impact of paternity leave on fathers' future earnings. *Demography*, 50(6), 2255–2277. <https://doi.org/10.1007/s13524-013-0233-1>
- Statbel. (2023). *Chiffres-clés 2023*.
https://statbel.fgov.be/sites/default/files/files/documents/FR_Kerncijfers2023_web.pdf
- Tremblay, D.-G., & 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>
- Vignolles, B. (2012). Le capital humain: Du concept aux théories. *Regards croisés sur l'économie*, 12(2), 37–41. <https://doi.org/10.3917/rce.012.0037>
- Wood, J., Kil, T., & Marynissen, L. (2018). Do women's pre-birth relative wages moderate the parenthood effect on gender inequality in working hours? *Advances in Life Course Research*, 36, 57–69. <https://doi.org/10.1016/j.alcr.2018.04.002>
- 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>
- Wood, J., Marynissen, L., & Van Gasse, D. (2023). When is it about the money? Relative wages and fathers' parental leave decisions. *Population Research and Policy Review*, 42(6), 93. <https://doi.org/10.1007/s11113-023-09837-4>

Zhelyazkova, N., & Ritschard, G. (2018). Parental leave take-up of fathers in Luxembourg.

Population Research and Policy Review, 37(5), 769–793.
<https://doi.org/10.1007/s11113-018-9470-8>

Statbel. (2025, 6 mars). Écart salarial entre les hommes et les femmes [Page web]. Statbel.

Consulté le 13 août 2025, à partir de <https://statbel.fgov.be/fr/themes/emploi-formation/salaires-et-cout-de-la-main-doeuvre/ecart-salarial>

Conseil central de l'économie. (2024, 20 février). CCE 2024-0553 [Document PDF].

https://www.ccecrb.fgov.be/dpics/fichiers/2024-02-21-06-08-43_doc240553fr.pdf

