

L'utilisation des dispositifs d'articulation de la vie familiale et de la vie professionnelle. Étude auprès de 48 entreprises de Wallonie (Belgique)

Bernard Fusulier

*FNRS, Université catholique de Louvain
fusulier@anso.ucl.ac.be*

Silvia Giraldo

*Université catholique de Louvain
giraldo@anso.ucl.ac.be*

Edmond Legros

*Université catholique de Louvain
legros@anso.ucl.ac.be*

Résumé

Partant d'une collecte de données de première main auprès de 48 moyennes et grandes organisations et entreprises privées installées en Wallonie (Belgique), cet article établit une première photographie de l'utilisation ou non par les travailleurs et travailleuses de mesures institutionnelles visant à soutenir l'articulation de la vie professionnelle et de la vie familiale (congé de maternité, congé de paternité, congé parental, etc.). Il identifie et comptabilise également les dispositifs extra-légaux mis en place par les organisations. Toutefois, au-delà de cette perspective descriptive, quoi qu'utile car n'existant pas à l'heure actuelle, il aborde la question des « rapports organisationnels » différenciés à l'égard de ces dispositifs. Ainsi, trois groupes d'organisations ont été identifiés. Un premier groupe que nous qualifions de « juste légaliste », un deuxième de « réticent » et, enfin, un troisième groupe qui est qualifié de « proactif » puisqu'il se démarque par la mise en place de dispositifs extra-légaux et témoigne d'un usage plus fréquent de congés moins institués comme les crédit-temps ou les congés pour soins palliatifs. Ces résultats de recherche soulignent l'utilité de poursuivre l'étude de la « médiation organisationnelle » entre les mesures institutionnelles et les comportements individuels.

Abstract

Based on a first-hand collection of data from 48 medium-sized and large organizations and private firms located in Wallonie (Belgium), this article provides an initial snapshot of whether workers make use of the institutional dispositions available to help them articulate their professional and family lives (maternity leave, paternal leave, parental leave, etc.). It also identifies and takes account of the extra-judicial provisions introduced

by organizations. However, the author goes beyond this descriptive perspective, though this is useful in itself since nothing of the kind currently exists, and takes on the question of how organizational relationships differ with regard to such provisions. To this end, the writer has identified three organizational groups: the first, qualified as “purely legalistic”, a second as “reticent”, and a third which is qualified as “proactive”, since it differentiates itself by the fact that it offers extra-judicial provisions and calls more often on less institutional forms of leave, such as “time-entitlement” or palliative care leave. These research results stress the usefulness of a continued study of “organizational mediation” to balance out institutional measures and individual behaviours.

Introduction

En Belgique comme dans de nombreux pays occidentaux et industriellement avancés, la problématique de l’articulation vie professionnelle/vie privée (et familiale en particulier) est à l’agenda politique et différentes mesures en vue de la faciliter sont instituées notamment : le congé de maternité, le congé de paternité, le congé parental, le congé d’adoption, le congé pour soins palliatifs ou soins à personne gravement malade, l’écartement prophylactique et le crédit-temps (incluant la diminution de carrière)^[1], bien que ce dernier participe d’une problématique plus large.

Toutefois, ces mesures ne sont en général contraignantes ni pour les travailleurs ni pour les employeurs. Autrement dit, elles laissent souvent le choix d’en faire usage ou non. Entre ces mesures institutionnelles et l’attitude des individus, il existe ce que nous appelons une « médiation organisationnelle », c’est-à-dire un espace social intermédiaire, celui où s’opère le travail rémunéré, qui pèse peu ou prou sur le choix individuel d’utiliser les mesures instituées. A cet égard, l’organisation est un niveau pertinent d’analyse.

Le propos de cet article, qui se base sur une étude exploratoire auprès de 48 moyennes ou grandes entreprises industrielles et organisations oeuvrant dans le secteur des soins (hôpitaux, soins à domicile, accueil à l’enfance, etc.) installées en Wallonie, est d’étudier l’utilisation faite par les travailleurs et travailleuses des différentes mesures susmentionnées, et de vérifier si des rapports organisationnels différents à la problématique de l’articulation travail/famille sont observables^[2].

Dans un premier temps, nous poserons brièvement la problématique de l’articulation de la vie familiale et de la vie professionnelle, pour ensuite préciser les objectifs de l’étude et la méthodologie adoptée. Nous analyserons l’utilisation des mesures, l’offre supplémentaire de dispositifs extra-légaux, les opinions des répondants en ce qui concerne les avantages de telles mesures, pour terminer par la présentation de trois types de rapport organisationnel aux mesures et dispositifs.

Brève problématisation de l’articulation de la vie familiale et de la vie professionnelle

Durant toute la première moitié du XX^{ème} siècle, on a assisté à une baisse tendancielle du travail féminin (Maruani & Reynaud, 2001 : 16-17). En effet, la société salariale s’est progressivement construite autour d’un modèle « exclusif » d’articulation travail-famille centré sur la notion de « père soutien de famille – mère au foyer », basé sur la double idée du caractère exclusif de l’investissement de chaque membre du ménage dans l’une de ces deux sphères, et de l’attribution de ladite sphère d’investissement en

fonction du sexe^[3]. Or, ces dernières décennies, la montée et le maintien des femmes sur le marché du travail, y compris des mères ayant des jeunes enfants, a eu pour effet de creuser l'écart entre ce modèle et la réalité des situations vécues (Méda, 2001). Parallèlement, le défi posé par le vieillissement de la population et l'évolution défavorable du rapport entre actifs et inactifs, dans un contexte de lutte contre les discriminations, d'égalité des chances et de renforcement de la cohésion sociale, a contribué à la remise en question non seulement des politiques de sortie anticipée du marché du travail, mais aussi du modèle du père soutien de famille, et ce au profit de la promotion de l'augmentation du taux d'emploi de toutes les catégories de personnes (hommes et femmes, jeunes et personnes de plus de 50 ans, autochtones et immigrés, etc.).

À l'heure actuelle, il semble qu'une nouvelle conception soit institutionnellement mise en avant, celle d'un « modèle cumulatif d'articulation travail-famille faiblement genré » (Fusulier, 2003). En d'autres termes, l'idée que l'investissement professionnel et l'investissement familial ne seraient pas incompatibles est aujourd'hui à l'ordre du jour, à la fois pour les femmes (notamment afin d'être plus présentes sur le marché du travail) et pour les hommes (notamment afin d'être plus présents sur la scène domestique). Ce modèle suppose des effets bénéfiques tant en termes de bien-être des personnes et des enfants, d'égalité des chances d'accès et de maintien sur le marché du travail des hommes et des femmes que de performance économique (Fusulier, Merla, 2003). Cette conception prend également acte de l'évolution du marché du travail dans le sens d'une flexibilisation accrue, et de la conception même que les individus ont de leur investissement professionnel en tant que moyen de subsistance certes, mais aussi comme moyen parmi d'autres d'épanouissement personnel et non plus comme réalisation d'un devoir envers la société (Lalivie d'Epinay, 1994).

Les supports institutionnels à l'articulation travail-famille représentent un mode d'action dont les pouvoirs publics disposent pour encourager la réalisation du modèle cumulatif. Une partie d'entre eux portent la trace du développement de ce modèle. Il en est par exemple ainsi des congés dits thématiques (congé de maternité, congé de paternité, congé parental, congé d'allaitement, écartement prophylactique, soins pour proches gravement malades ou soins palliatifs) et des dispositifs de crédit-temps, qui permettent un retrait provisoire total ou partiel du marché du travail sans que le lien avec cette sphère ne soit totalement rompu. Toutefois, il ne faudrait pas penser qu'il suffit de légiférer en la matière pour assurer une meilleure articulation ; les entreprises (entendues au sens large comme les organisations où s'opère le travail rémunéré) sont en quelque sorte une médiation entre les cadres institutionnels et les comportements individuels.

L'importance du niveau de l'entreprise n'a pas été repérée uniquement dans des pays libéraux (e.g. Ingram & Simons, 1995 ; Wood, 1999 ; Thompson, Beauvais & Lynes, 1999 ; Dex & Smith, 2002), où les gouvernements sont réticents à intervenir directement sur la sphère du travail et sur la sphère familiale, si ce n'est pour pallier les « défaillances » du marché ou des solidarités privées (Beauvais & Dufour, 2003), mais également en Suède (Haas, Allard & Hwang, 2002) ou en Finlande (Salmi, 2003) où le support apporté par la puissance publique est pourtant solide. C'est donc aussi au niveau des organisations que se définissent très concrètement les possibilités et les impossibilités de production d'une société où l'articulation de la vie professionnelle et de la vie familiale (et plus largement) serait plus harmonieuse. Il importe par conséquent de mieux saisir cette « médiation organisationnelle ».

Autrement dit, nous partons du présupposé que dans un contexte socio-institutionnel donné, les organisations développent un rapport spécifique à la problématique de

l'articulation travail/famille qui n'est pas sans affecter les attitudes individuelles. Notre programme de recherche s'inscrit clairement dans cette analyse des rapports organisationnels. Les résultats ici présentés en constituent une première exploration en Wallonie.

Présentation du dispositif d'enquête

Cette recherche auprès des milieux de travail poursuit trois objectifs opérationnels. Premièrement, elle vise à poser un diagnostic sur l'utilisation des congés thématiques et du crédit-temps, la mise en place de dispositifs extra-légaux et sur l'opinion générale des responsables concernant les dispositifs d'articulation travail/famille. Pour ce faire, nous avons « photographié » le recours aux différentes mesures, avec comme période de référence l'année civile 2004.

Deuxièmement, au-delà de cette photographie, cette enquête vise à répondre à la question suivante : observe-t-on des différences inter-organisationnelles en ce qui concerne à la fois les usages individuels des dispositifs légaux et la mise en place de dispositifs extra-légaux ? En d'autres termes, dans un contexte institutionnel identique, les organisations ont-elles des « attitudes » différentes ? Pour répondre à cette question, il est possible de travailler sur base d'une analyse des déviations standards, en s'interrogeant donc sur la variation inter-organisationnelle. Une analyse en composantes multiples et une classification sur base des facteurs va également permettre de mettre en évidence d'éventuelles différences significatives entre organisations.

Troisièmement, cette enquête doit nous permettre de définir différents rapports organisationnels, c'est-à-dire des regroupements d'organisations manifestant des attitudes similaires. Et au sein de chaque regroupement, d'identifier des organisations qui pourraient faire l'objet ultérieurement d'études de cas afin de comprendre ce qui se joue dans les milieux professionnels et comment cela se joue-t-il. Il s'agit alors de préparer une deuxième phase de recherche visant à ouvrir la « boîte noire » des organisations en menant des études de cas permettant de mettre au jour des dynamiques, facteurs et significations que les acteurs confèrent à leurs actions individuelles et collectives vis-à-vis des dispositifs d'articulation travail/famille.

L'ensemble de la recherche non seulement constitue un premier diagnostic en Wallonie sur l'utilisation des dispositifs dans les univers professionnels mais alimente également le débat scientifique international sur les conditions et processus sociaux qui fondent la médiation organisationnelle entre les dispositifs institutionnels et leur usage par les personnes. Afin de mener l'enquête auprès des organisations, un questionnaire a été élaboré. Il cerne à la fois les dispositifs institutionnels, les dispositifs extra-légaux et des opinions sur les dispositifs ainsi que des descripteurs des organisations.

Les dispositifs institutionnels

En Belgique, plusieurs dispositifs ont été institutionnalisés sous forme de droits ou de conventions en vue de favoriser une meilleure articulation de la vie professionnelle et de la vie familiale. Le questionnaire reprenait l'ensemble de ces dispositifs et interroge leur utilisation par les employé(e)s au sein des organisations au cours de l'année 2004. Sont donc abordés tour à tour le congé de maternité, le congé d'adoption, la pause d'allaitement, le congé de paternité, le congé parental, le congé pour soins aux proches gravement malades ainsi que les systèmes de crédit-temps et de diminution de carrière. Pour chacun de ces dispositifs, les responsables étaient également interrogés

sur les engagements et remplacements internes effectués suite à l'absence d'un des membres du personnel ayant recours au dispositif. Cela représentait un total de 23 questions.

Les dispositifs extra-légaux

Les organisations peuvent également mettre en place une série de dispositifs supplémentaires qui favoriseraient une meilleure conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée. En prenant appui sur d'autres études réalisées dans différents pays européens, nous avons arrêté un ensemble de dispositifs touchant principalement les politiques de temps de travail^[4], les dispositifs de soutien aux parents d'enfants en bas âge (0 à 3 ans) ou en âge scolaire (3 ans à 18 ans)^[5], ainsi que les politiques de mobilité et de soutien aux employé(e)s (psychologique, juridique, ...), de formations et d'informations internes en lien avec l'articulation de la vie professionnelle et de la vie privée et, pour finir, les indemnités de salaire complémentaires offertes par l'employeur lors de la prise d'un congé thématique ou lors d'un événement particulier touchant la vie privée des travailleurs (cadeau de naissance par exemple). Afin d'assurer une certaine exhaustivité de l'information en rapport avec la mise en place de dispositif extra-légaux, le questionnaire offrait la possibilité aux répondants de mentionner d'autres dispositifs auxquels il n'aurait pas été fait référence.

Les opinions

Le questionnaire comprenait également un ensemble de neuf questions portant sur l'opinion de la personne interrogée quant aux avantages, bénéfices et coûts directs ou indirects de la mise en place et de l'usage des dispositifs auxquels il a été fait allusion précédemment. Les personnes ont également été appelées à donner leur avis sur l'impact que cela pouvait avoir sur le rendement, la marge bénéficiaire, le taux d'absentéisme, la satisfaction des travailleurs et le turn-over dans l'organisation.

Quelques descripteurs

Bien que nous aurions voulu aller plus loin dans la caractérisation des entreprises et de leur main-d'oeuvre, pour éviter le découragement du répondant face au volume et à la complexité du questionnaire, nous nous sommes limités à une quinzaine de questions ayant trait à la description de l'organisation : taille, chiffre d'affaire, secteur d'activité, etc. ainsi qu'une série de questions sur la morphologie de la main-d'oeuvre : sexe, âge, statut. Et, nous avons ajouté quelques questions visant à nous permettre de saisir la perception par le répondant du contexte dans lequel se trouve l'organisation (marché concurrentiel, position de l'entreprise, etc.).

L'enquête proprement dite

Étant donné les limites de notre budget de recherche, nous ne pouvions pas mener une enquête extensive; nous avons dû limiter le champ de l'étude à des secteurs restreints. Plusieurs choix ont guidé cette conception. Tout d'abord dans un souci d'homogénéisation, nous avons opté pour une enquête adressée uniquement aux employeurs de plus de cent travailleurs, ce qui sous-entend la présence d'une représentation syndicale et un volume de personnel suffisant pour que le questionnement soit pertinent pour les répondants.

Ensuite, nous avons choisi de nous centrer sur deux secteurs : le secteur industriel d'une part, et le secteur des soins d'autre part. De même que pour le premier critère

cela permet d'assurer une certaine homogénéité intra-groupe (le secteur industriel d'une part et le secteur des soins d'autre part), tout en nous offrant la possibilité d'une comparaison inter-sectorielle, opposant deux secteurs fortement différenciés en termes de genre ; la force de travail dans le secteur industriel étant principalement masculine et la main-d'oeuvre du secteur des soins étant principalement féminine.

Les limites budgétaires nous ont également contraints de procéder à une enquête par voie postale plutôt que par une administration directe par exemple. Le 1er mars 2005, les questionnaires ont été envoyés aux responsables du personnel de 57 organisations du secteur des soins de santé et d'accueil à l'enfance et de 145 entreprises du secteur industriel, à partir de listes fournies par Agoria, la CSC Métal et la CNE. Après de multiples relances, nous avons clôturé la collecte des données fin avril 2005. Sur un total de 202 organisations contactées, 52 ont renvoyé le questionnaire (taux de réponse = 25%^[6]). Ce taux est bon par rapport à ce qui peut être espéré de cette méthode d'administration du questionnaire, mais il est également une indication de la difficulté de mobiliser les responsables d'entreprise dans la collecte de données sur ce thème.

À ces 52 répondants, il faut soustraire un questionnaire dont les réponses manquantes dépassaient les 80% et trois organisations (2 du secteur des soins et une du secteur du métal) dont le nombre de travailleurs s'est avéré nettement inférieur à 100 (respectivement 64, 11, 34). Nous avons cependant maintenu dans la base de données les entreprises ayant entre 70 et 100 travailleurs. Nous arrivons donc à un total de 48 répondants^[7] (13 dans le secteur des soins et 35 dans le secteur industriel), ce qui recouvre environ^[8] 16 000 travailleurs/travailleuses.

Au plan de la taille, 55% des organisations comptabilisent 200 employés ou moins, 17% entre 201 et 500, et 28% plus de 500 employés. Relevons également que près de 90% des organisations du secteur des soins ont une main-d'oeuvre féminisée à plus de 50%, contre 7 % dans le secteur industriel.

tant donné la procédure d'enquête utilisée et le taux de réponse, l'échantillon ne prétend pas rencontrer les critères de la représentativité. Nous présumons d'ailleurs qu'il sur-représente probablement les organisations les plus ouvertes à la problématique étudiée. Ce qui importe, dans la perspective exploratoire qui est la nôtre, c'est qu'il reste suffisamment diversifié pour révéler d'éventuels rapports organisationnels différenciés, même si nous ne pouvons mesurer leur importance dans la population totale.

Photographie de l'utilisation des dispositifs

Sur l'ensemble de notre échantillon (N = 48), 299 hommes ont eu un enfant en 2004 et 359 femmes. 45% des naissances ont eu lieu dans le secteur des soins de santé et de l'accueil à l'enfance alors que les travailleurs des organisations de ce secteur ne représentent que 36% de la population des travailleurs de l'échantillon.

Tableau 1

Nombre de femmes et d'hommes ayant fait usage d'un congé et nombre d'organisations concernées

Nature du congé	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Nombre d'organisations
Congé de maternité	359 (dont 356 les 15 semaines légales)	-	35
Congé de paternité	-	288 (dont 267 les 10 jours légaux)	43
Congé parental	180	10	34
Congé d'adoption	3	3	6
Congé pour soins	41	5	16
Ecartement prophylactique	206	-	10

Il ressort clairement de l'étude que les organisations sont pour le moins confrontées aux dispositifs institutionnels. Le congé de maternité et le congé de paternité sont fortement institués puisque 99% des mères ont recours à l'entièreté du congé de maternité et 96% des pères utilisent le congé de paternité (89% des pères les 10 jours ouvrables). Selon l'Institut de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, ces taux seraient proches de ceux concernant l'ensemble de la population belge au sein de laquelle 98% des pères ayant droit se saisiraient du congé de paternité.

Nous voyons également à travers ce tableau 1 que le congé parental est fortement féminisé : sur les 100% d'utilisatrices/teurs de ce congé, 95% sont des femmes et 5 % des hommes^[9] ; 98% des congés parentaux sont pris par des femmes dans le secteur des soins et 86% des congés parentaux sont pris par des femmes dans le secteur industriel. Cette différence entre les deux secteurs pourrait être liée au taux de féminisation de la main-d'oeuvre (73% dans le secteur des soins, contre 16% dans le secteur industriel). La comparaison intersectorielle indique également que les organisations du secteur des soins sont davantage concernées par le crédit-temps et les divers types de congés que celles du secteur industriel, à l'exception du congé de paternité (voir Tableau 2).

Tableau 2

Pourcentage des organisations concernées par les congés et le crédit-temps, en fonction du secteur

Nature du congé	% secteur des soins	% secteur industriel
Congé de maternité	100	61
Congé de paternité	84	91
Congé parental	100	61
Congé d'adoption	23	0,9
Congé pour soins	61	15
Écartement prophylactique	77	-
Crédit-temps	92	73

Ajoutons que dans le secteur des soins, l'écartement prophylactique est pratiqué dans 10 des 13 organisations de notre échantillon.

Ont-elles une politique de remplacement des personnes absentes ?

Tableau 3

Pourcentage moyen de remplacements (sans engagement supplémentaire) et engagements effectués dans l'organisation suite à un congé de maternité, un congé de paternité ou un congé parental^[10]

Nature du congé	Echantillon total		Secteur industriel		Secteur des soins	
	N	% moyen	N	% moyen	N	% moyen
R & E suite à un congé de maternité	32	46	22	37	10	69
% de remplacements internes	32	23	22	26	10	18
% d'engagements externes	32	23	22	11	10	51
R & E suite à un congé de paternité	40	31	31	33	9	22
% de remplacements internes	40	28	31	29	9	22
% d'engagements externes	40	3	31	4	9	0
R & E suite à un congé parental	29	35	20	26	9	54
% de remplacements internes	29	21	20	21	9	21
% d'engagements externes	29	14	20	5	9	33

N = nombre d'entreprises concernées
 R = remplacements
 E = engagements

Il faut lire ce tableau 3 de la manière suivante : par exemple, dans les 32 entreprises de l'ensemble de l'échantillon qui ont été concernées par le congé de maternité en 2004 et qui ont répondu à la question, 46% des mères ayant pris un congé de maternité ont été remplacées dans leur fonction, dont 23% par une personne engagée pour ce faire.

De manière générale, ce tableau indique que les employeurs remplacent la personne absente (soit par un engagement, soit par un remplacement interne) davantage dans le cadre d'un congé de maternité que dans le cadre d'un congé parental et d'un congé de paternité. Nous pouvons imaginer que l'une des raisons de ce constat réside dans le fait que le congé de maternité est prévu de longue date (minimum six mois avant le début du congé), et que celui-ci se prend forcément à temps plein, contrairement au congé parental, et qu'il a une durée plus importante que le congé de paternité. Observons une différence sectorielle, puisqu'il y a davantage un recours aux remplacements dans le secteur des soins que dans le secteur industriel en ce qui concerne le congé parental et le congé de maternité. Quant au congé de paternité, il n'y a quasiment pas d'engagement (aucun dans le secteur des soins).

Le choix de l'une ou l'autre de ces politiques peut être lié à de multiples facteurs (financiers notamment, mais également stratégiques et organisationnels) que nous n'avons pas investigués.

L'offre de dispositifs extra-légaux

L'analyse des données concernant les 17 dispositifs extra-légaux qui ont fait l'objet d'une question précise nous indique tout d'abord que certains dispositifs rencontrent plus de succès que d'autres (voir Tableau 4). Ainsi, les cadeaux de naissance (sous forme de versement bancaire ou d'un cadeau particulier) sont offerts par 31 organisations sur les 48 de notre échantillon. Le « flexitime » rencontre également un succès important et cela quelque soit le secteur d'activité. Il en va de même pour les systèmes de capitalisation d'heures au mois ou à l'année, le premier étant plus fréquent dans le secteur des soins. Dans près d'un tiers des univers professionnels, on trouve un centre ou lieu d'accueil et de conseil pour les membres du personnel qui rencontreraient des difficultés dans leur vie privée et la moitié des répondants disent informer de manière systématique leurs travailleurs des dispositifs institutionnels d'articulation travail/famille.

Tableau 4

Liste des dispositifs extra-légaux et nombre d'organisations les offrant

Dispositifs extra-légaux favorisant l'articulation de la vie professionnelle et de la vie familiale		Nombre d'organisations
Politique de temps de travail	« Flexitime »	16
	Télétravail	1
	« Job-sharing »	4
	Capitalisation d'heures de travail sur le mois	19
	Capitalisation d'heures de travail sur l'année	10
Garde d'enfant	Service de garde d'enfant en bas âge	2
	Service de garde d'enfant après l'école	2
	Service de garde d'enfant pendant les congés scolaires	2
	Activités particulières pour les enfants pendant les congés	3
Mobilité	Plan de mobilité	4
Informations et formations	Information systématique des travailleurs sur les dispositifs	25
	Formation sur des thématiques concernant l'articulation de la vie professionnelle et de la vie familiale	2
Cadeau de naissance	Cadeau de naissance	31
Indemnités supplémentaires	Lors d'un congé de maternité	9
	Lors d'un congé d'allaitement	3
	Lors d'un congé parental	4
Accueil et soutien	Centre d'accueil et de soutien pour parents en difficulté	15

On notera que seules deux organisations, appartenant toutes deux au secteur des soins, ont mis en place soit une crèche soit un partenariat avec une asbl se chargeant de l'accueil d'enfant entre 0 et 16 ans. Une seule organisation offre à ses employés la possibilité de travailler à partir de chez soi^[11].

Les indemnités complémentaires en cas de prise d'un congé thématique sont également plus rarement offertes par les employeurs. En cas de congé de maternité, une organisation sur cinq offre une indemnité salariale supplémentaire à la mère. Elles appartiennent toutes au secteur industriel. En cas de congé parental, seulement 4 entreprises de ce même secteur offrent une indemnité supplémentaire, mais aucune dans le secteur des soins.

Trois organisations appartenant au secteur des soins ont présenté la prise en compte des problèmes familiaux et la souplesse dans l'organisation des horaires de travail comme une manière de contribuer à une meilleure articulation de la vie professionnelle et de la vie familiale, cela dans un secteur où beaucoup d'organisations offrent un service continu toute l'année durant et où, par conséquent, le personnel est soumis à des horaires à pauses.

En fonction des informations reprises ci-dessus, nous avons créé une nouvelle variable nous permettant de traiter la question de la mise en place de dispositifs extra-légaux de manière globale. Il s'agit d'une variable faisant la somme des 17 dispositifs répertoriés (1 = présent, 0 = non présent dans l'organisation), ce qui permet d'avoir une variable numérique unique dont la valeur minimale est 0 et la valeur maximale est de 17^[12]. Cela nous offre la possibilité non seulement de procéder à un classement (favorables versus non favorables aux dispositifs extra-légaux) mais également d'utiliser cette variable dans une analyse en composantes principales.

Tableau 5
Nombre cumulé de dispositifs extra-légaux

Nombre de dispositifs	Nombre d'organisations	%	% cumulé
0	3	6,3	6,3
1	8	16,7	22,9
2	6	12,5	35,4
3	9	18,8	54,2
4	12	25,0	79,2
5	8	16,7	95,8
8	1	2,1	97,9
9	1	2,1	100,0
Total	48	100,0	

Le tableau 5. ci-dessus montre combien la mise en place de dispositifs extra-légaux est relativement faible au sein des univers professionnels wallons de ces deux secteurs puisque près d'un tiers des organisations n'offrent pas plus de deux dispositifs de ce type et près de 80% pas plus de 4. La valeur maximale de 17 est d'ailleurs loin d'être approchée puisque les deux organisations qui offrent le plus de dispositifs extra-légaux arrivent respectivement à un total de 8 et 9.

Opinions des responsables des ressources humaines

Bien que la présente enquête vise essentiellement à établir une photographie aussi objective que possible, il nous a semblé utile de capter les opinions des responsables des ressources humaines quant à la valence (positive-négative) qu'ils accordent à ces mesures d'articulation.

Remarquons d'emblée qu'un grand nombre de répondants n'ont pas d'avis ou n'ont simplement pas répondu aux questions d'opinion. Il apparaît que les membres de direction (direction des ressources humaines ou directeur général) avancent plus facilement un avis que les assistants, responsables et autres membres du service des ressources humaines. Face à ce constat, faut-il supposer que l'absence d'opinion révèle une réticence à émettre un avis purement personnel, sans données objectives à l'appui, considérant qu'ils ne sont pas en position de porte-parole de l'organisation ?

Outre ce constat, il apparaît à la lecture du tableau suivant que si une opinion positive se dégage quant à l'impact sur les dispositifs, elle concerne surtout la satisfaction du personnel et une réduction de l'absentéisme. Les avis vraiment négatifs sont peu nombreux.

Tableau 6

Opinions quant à l'impact des dispositifs sur les dimensions de gestion de l'organisation

Dimension de gestion de l'organisation	Avis +		Avis ±		Avis -		Pas d'avis		Non réponse
	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	
Absentéisme	13	45	7	24	1	3	8	28	19
Rendement	4	14	11	38	5	17	9	31	19
Bénéfices	1	3	14	48	2	6	12	41	19
Satisfaction	22	76	2	6	0	0	5	17	19
Turn-over	4	14	15	52	3	10	7	24	19

Concernant la question des coûts attachés aux mesures (voir tableau 7), ils sont majoritairement perçus comme faibles ou nuls, surtout au niveau économique. Le coût de gestion administrative et en termes d'organisation est quant à lui davantage mis en avant.

Tableau 7

Opinions quant aux coûts des dispositifs

Dispositifs au plan...	Coût important		Coût faible		Coût nul		Non réponse
	Nb	%	Nb	%	Nb	%	
Économique	5	13	21	55	12	32	10
Administratif	10	25	25	63	5	13	8
Organisationnel	13	33	21	53	6	15	8

Les comparaisons de moyennes entre les deux secteurs ne laissent apparaître aucune différence significative entre les opinions exprimées dans le secteur des soins et dans le secteur industriel^[13].

À la question volontairement très générale : « Les dispositifs présentent-ils des avantages ? », une courte majorité des répondants exprime un jugement positif (27 oui contre 21 non). Nous avons par ailleurs pu constater que les employeurs qui investissent le plus dans les dispositifs sont également ceux où nous trouvons le plus d'opinions favorables. Elles ne soutiennent pas pour autant l'absence de coût mais bien l'idée d'un coût généralement faible et d'un impact global positif.

Rapports organisationnels aux dispositifs

Afin de mettre en évidence l'existence d'attitudes différenciées en termes d'utilisation des dispositifs d'articulation travail/famille, nous avons eu recours à l'analyse en composantes principales^[14]. Notre analyse regroupe quatre variables concernant l'utilisation de chaque congé par les membres de l'entreprise potentiellement concernés par le congé : a) le nombre d'hommes ayant pris leur congé de paternité en 2004 sur le nombre d'hommes ayant eu un enfant en 2004, b) le nombre de travailleurs ayant pris un congé parental, c) un congé pour soins palliatif ou d) un crédit-temps sur l'ensemble des travailleurs. Nous avons ajouté à cela une variable qui se réfère au nombre de dispositifs extra-légaux mis en place dans l'organisation.

La variable concernant le congé de maternité n'est pas reprise dans notre modèle du fait de la faible variance observée de la variable, au sein de notre échantillon, puisque plus de 99% des mères en 2004 ont pris leur congé de maternité en entier (autrement dit de 15 semaines). La variance des variables concernant les congés pour soins palliatifs et les crédits temps sont également très faibles mais nous avons préféré les maintenir dans notre analyse. Ce choix repose sur le fait que la faible variance de ces deux dernières variables est probablement due à la taille de notre échantillon. Nous maintenons donc ces deux variables dans notre modèle tout en ayant conscience que les informations tirées de celles-ci devront être très fortement nuancées.

Trois classes d'organisations représentant des rapports différents aux dispositifs ressortent de l'analyse.

Tableau 8

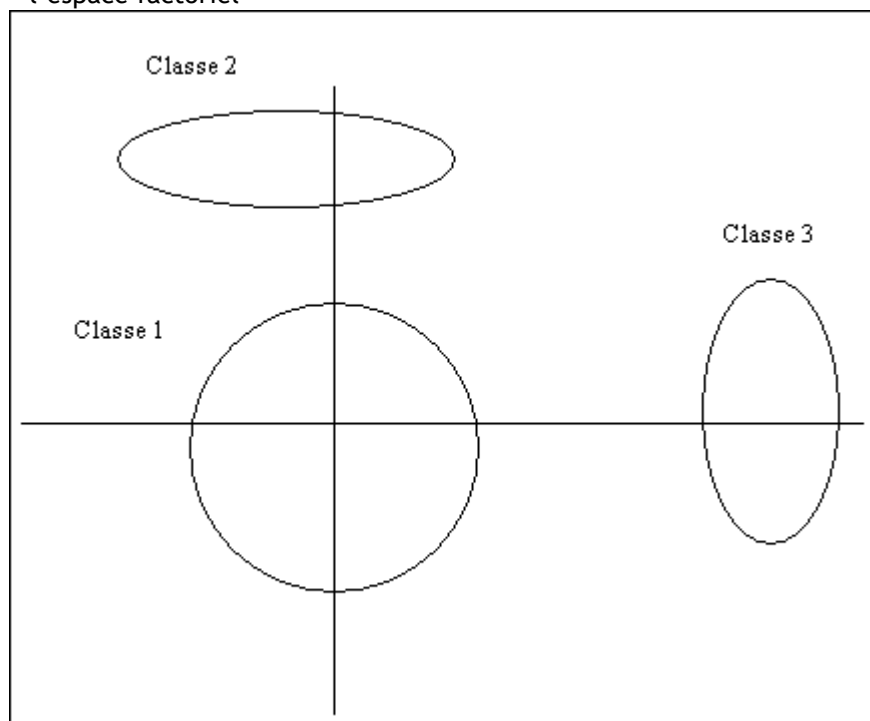
Caractérisation de 3 classes

V. Test	Proba	Moyennes		Écarts types		Variables caractéristiques
		Classe générale		Classe générale		
NUM.LIBELLE						
Classe 1/3 (POIDS = 41.00 EFFECTIF = 41)						
4.74	0.000	1.00	0.93	0.01	0.21	222. ratio congé de paternité/paternité
-3.53	0.000	0.00	0.00	0.00	0.00	232. Congé palliatif total/trav.
Classe 2/3 (POIDS = 4.00 EFFECTIF = 4)						
- 6.22	0.000	0.31	0.93	0.21	0.21	222. ratio congé de paternité/paternité
Classe 3/3 (POIDS = 3.00 EFFECTIF = 3)						
5.22	0.000	0.01	0.00	0.00	0.00	232. Congé palliatif total/trav.
3.93	0.000	0.08	0.02	0.05	0.03	232. Crédit temps total/trav.
3.62	0.000	7.00	3.17	2.16	1.87	232. Nombre de dispositifs extra-légaux

Avant d'expliquer ces classes, observons que le graphe 1 ci-dessous représente la projection des modalités des variables retenues sur le plan des facteurs 1 et 2. Le premier facteur, représenté par l'axe horizontal, est principalement composé (ou est fortement corrélé aux) des trois variables suivantes : le nombre de dispositifs extra-légaux, la prise de congé pour soins palliatifs et l'usage du crédit temps. Une entreprise qui se trouve sur la droite du graphique propose sensiblement plus de dispositifs extra-légaux à ses travailleurs et on y fait davantage usage des congés pour soins palliatifs et du crédit-temps. S'agissant de dispositifs les moins institués, nous pourrions donc dire que plus une entreprise se trouve à droite du graphique, plus celle-ci se montre sensible aux questions d'articulation de la vie professionnelle et privée. Le second facteur, représenté par l'axe vertical, se compose essentiellement des deux autres variables rentrées dans notre modèle : la prise du congé de paternité, la prise du congé parental. Une entreprise qui se trouve en haut du graphique voit moins de travailleurs prendre ce type de congé pourtant fortement institué.

Graphe 1

Répartition schématique des organisations en trois classes dans l'espace factoriel



Une première classe d'organisations composée de la majorité de notre échantillon ($N = 41$), se caractérise par une forte prise du congé de paternité, mais un plus faible usage des dispositifs plus faiblement institués, tels que le congé pour soins palliatifs (rappelons que nous avons exclu le congé de maternité de l'analyse). Notons que nous avons essayé de faire éclater ce groupe, mais les résultats ne furent pas probants. Une deuxième classe ($N = 4$) se caractérise par une plus faible utilisation du congé de paternité. Notre analyse descriptive nous avait pourtant amené à définir ce congé comme déjà fortement institué puisque plus de 95% des pères repris dans notre échantillon ont pris un congé de paternité. Une troisième classe d'organisations ($N = 3$) se distinguent des autres en étant particulièrement favorables à des dispositifs que nous pourrions caractériser de faiblement institués : les dispositifs extra-légaux mais également le crédit-temps et le congé pour soins palliatifs.

Nous avons procédé au même type d'analyse sur notre sous-population des entreprises du secteur industriel ($N = 35$) et nous obtenons la même structure en 3 classes. Un groupe très nettement majoritaire se caractérisant par un haut ratio de prise du congé de paternité et un plus faible usage par les travailleurs du congé pour soins palliatifs, un second groupe très fortement marqué par une faible utilisation du congé de paternité et un troisième groupe caractérisé par une forte utilisation des congés faiblement institués et plus clairement par une plus grande mise en place de dispositifs extra-légaux. Ici également les tentatives visant à scinder le groupe majoritaire en plusieurs sous-groupes se sont avérées très peu concluantes. L'analyse par classification propose d'opposer au sein de ce groupe une classe où on observe un plus important usage du congé parental versus une classe où ce congé est moins utilisé. Rappelons néanmoins que le ratio congé parental se rapporte à l'ensemble des travailleurs indépendamment des caractéristiques de ces derniers. Ce qui peut induire un effet lié à la morphologie de la main-d'oeuvre au sein de l'entreprise. Après

vérification, ces deux sous-groupes se distinguent en effet davantage quant aux caractéristiques de leurs travailleurs (genre et âge) que quant à une attitude plus ou moins favorable à la prise de ces congés. Par exemple, on voit nettement le congé parental associé aux modalités des variables illustratives : « majorité du personnel à moins de quarante ans » et « plus d'un tiers sont des femmes ». Nous pourrions formuler l'hypothèse que, dans ce groupe majoritaire, la prise du congé parental dépend probablement davantage de caractéristiques individuelles que d'une attitude organisationnelle.

Cette analyse, quoique souffrant des limites apparentes dues principalement à la petite taille de l'échantillon et à certains biais de sélection, confirme l'hypothèse d'une variation dans les rapports organisationnels aux mesures offertes pour favoriser l'articulation de la vie professionnelle et de la vie familiale. Une variation assez restreinte, il est vrai, puisque nos analyses et classifications laissent apparaître l'existence d'un grand groupe composé de plus de 85% des répondants.

Malgré les différences de taille entre les agrégats, nous pouvons distinguer trois groupes d'organisations, que nous avons qualifié de : 1. justes légalistes ; 2. proactives ; 3. réticentes.

Les justes légalistes

L'analyse portant sur l'ensemble de l'échantillon et celle sur le secteur industriel nous permet d'identifier un grand groupe d'organisations qu'il ne nous a pas été possible de diviser et qui se caractérise uniquement par une moyenne légèrement plus élevée de l'utilisation du congé de paternité. Nous avons qualifié ce groupe de « justes légalistes ». En effet, au-delà des éléments structurels et contextuels des univers professionnels, ceux-ci répondent de manière assez uniforme aux pressions socio-institutionnelles (au-delà de l'aspect purement législatif, il s'agit de la légitimité sociale plus ou moins forte de tel ou tel droit). Ainsi, les femmes ayant donné naissance en 2004 ont pris leur congé de maternité, les pères ont pris leur congé de paternité et les travailleurs (plus souvent des femmes de moins de 40 ans) ont pu prendre un congé parental. Toutefois, vis-à-vis de dispositifs extra-légaux, la moyenne est faible pour ce groupe majoritaire.

Il n'est pas étonnant de retrouver ce phénomène dans un contexte national où l'intervention de l'Etat en la matière est significative comparativement aux régimes étatiques dits libéraux où l'entreprise est davantage sollicitée (Etats-Unis, Grande-Bretagne par exemple).

Observons que dans le secteur des soins, très homogène, le seul dispositif discriminant étant l'écartement prophylactique dans la mesure où un groupe de 10 organisations sur 13 a opté pour la solution de l'écartement systématique, allant donc légèrement au-delà du prescrit légal puisque l'écartement n'est pas une obligation mais un choix organisationnel en négociation avec la médecine du travail régionale.

Les proactives

Nous qualifions de proactives les organisations qui se distinguent des autres par le fait d'avoir mis en place une série de dispositifs extra-légaux favorisant l'articulation de la vie professionnelle et de la vie familiale. Ces dernières ont par exemple choisi d'offrir une compensation financière à leur travailleur afin de réduire la perte salariale des personnes en congés. Elles ont également mis en place des dispositifs de gardiennage

d'enfants ou créer des synergies avec des crèches et des garderies proches du lieu de travail. Il s'agit là de mesures très concrètes, coûteuses et rares dans le contexte wallon. C'est la raison pour laquelle nous les qualifions de proactives voire d'innovantes. Il est intéressant de rappeler que c'est dans ces organisations que les répondants expriment généralement un avis favorable quant aux effets des politiques pro-familiales, cela principalement en lien avec la satisfaction des travailleurs.

Parmi les organisations du secteur des soins, nous avons pu repérer deux d'entre elles qui pratiquent à la fois l'écartement prophylactique systématique, se montrant favorables à l'usage du congé parental et du crédit-temps pour la tranche d'âge des moins de 50 ans tout en ayant mis en place des dispositifs extra-légaux rares.

Les réticentes

Quelques organisations indiquent un positionnement inférieur à la moyenne, notamment dans l'offre de dispositifs extra-légaux et l'utilisation du congé de paternité. Un congé pourtant apparemment déjà rentré dans les moeurs (institutionnalisé). Ces organisations regroupent donc en leur sein les quelques hommes faisant le choix de ne pas prendre leur congé de paternité, ce qui confirmerait l'hypothèse d'un effet organisationnel.

Le terme « réticent » n'est peut-être pas des plus heureux, mais il exprime l'idée que certains milieux professionnels ne sont apparemment pas propices à l'utilisation d'un congé légal fortement institué. Une analyse approfondie des dynamiques organisationnelles nous permettrait de mieux saisir le phénomène.

Observons qu'il est probable que cette catégorie soit sous-représentée dans notre échantillon, puisque nous pouvons émettre l'hypothèse que les organisations qui ont le plus répondu au questionnaire sont celles qui avaient déjà une certaine sensibilité à la problématique.

Conclusion

Cette étude, première du genre en Wallonie, est partie de l'hypothèse qu'il existe un rapport organisationnel différencié à l'égard des dispositifs légaux et extra-légaux favorables à une meilleure articulation de la vie professionnelle et de la vie familiale. Quarante-huit (48) questionnaires remplis par les responsables du personnel d'organisations de taille moyenne ou grande ont pu être exploités : 13 provenant du secteur des soins et 35 du secteur industriel. A l'analyse, il n'y a pas de différences fondamentales en termes de rapport organisationnel entre ces deux secteurs. Si différences il y a, elles sont expliquées par la taille et la morphologie de la main-d'oeuvre, plus grande et fortement féminisée dans le secteur des soins, plus petite et largement masculine dans le secteur industriel, ainsi que certaines particularités sectorielles, telle que l'importance de l'écartement prophylactique dans le premier secteur (dans de nombreux hôpitaux).

De façon transversale, toutes les organisations sont concernées par la problématique. Certaines mesures sont fortement instituées, puisqu'elles sont utilisées de façon quasi-systématique. Il en est ainsi du congé de maternité et du congé de paternité. Toutefois, dans certaines organisations, la prise de ce dernier n'est pas assurée.

On constate bien entendu, dans le contexte socioculturel wallon qui nous concerne, que le congé parental reste une mesure de loin davantage prise par les femmes (N = 180) que par les hommes (N = 10). L'accent étant mis sur le niveau organisationnel, nous n'avons pas ou seulement en creux mobilisé les caractéristiques individuelles telles que

le sexe. Un traitement ultérieur pourrait davantage étudier les rapports sociaux de sexe au sein des organisations.

Aux côtés des mesures institutionnelles, les organisations peuvent offrir de leur initiative des dispositifs extra-légaux. Certes, si ces derniers ne sont pas absents, ils ne sont pas non plus légion, en particulier ceux qui présentent un coût financier direct (par ex. crèche, indemnités complémentaires) ou un coût organisationnel (par ex. le télétravail ou le « job-sharing »). En revanche, on trouve des dispositifs qui jouent sur la flexibilité du temps de travail (« flexitime » N = 16, ou de capitalisation d'heures N = 29). L'information, l'écoute et l'offre d'un cadeau à la naissance sont relativement fréquentes, et soulignent une reconnaissance de la vie familiale de la part d'un nombre non négligeable d'employeurs.

Force est de constater que les avis des responsables du personnel à l'égard de l'ensemble des dispositifs sont peu assurés (nombre de non réponse ou de sans avis) et assez mitigés. Les avantages ne sont manifestement pas massivement et clairement perçus. Dans le même temps, nous avons relevé que les organisations les plus concernées par les dispositifs légaux et extra-légaux sont également celles dans lesquelles les répondants ont émis un avis plus favorable à l'égard des dispositifs. Faut-il en déduire que plus une organisation se montre ouverte aux mesures, plus elle en perçoit des avantages ? Ou inversement ?

Bien que la grande majorité des organisations ont pu être qualifiées de « justes légalistes », il est ressorti de l'analyse statistique deux autres rapports organisationnels : l'un faisant montre d'une certaine « réticence » à l'égard des dispositifs, l'autre au contraire d'une certaine pro-activité. Il nous reste bien entendu à confirmer et à expliquer ces différences. Pour ce faire, nous sommes en train de mener des études de cas, pour ouvrir la « boîte noire » des organisations et ainsi mieux saisir les facteurs et processus qui contribuent à produire ces types de rapports organisationnels. Nous souhaiterions également pouvoir étendre ce programme à d'autres régions et poursuivre dans la diachronie ce type d'enquête afin de saisir les évolutions des rapports organisationnels. Des comparaisons internationales seraient susceptibles de mieux spécifier le poids des dimensions sociétales et institutionnelles sur la constitution des rapports organisationnels. L'appel aux collaborations est lancé.

Notes

[1] Sur ces dispositifs, voir annexe 1.

[2] Cette recherche dirigée par Bernard Fusulier n'aurait pu être réalisée sans le soutien financier du Fonds National de la Recherche Scientifique et du sixième programme cadre de la Commission européenne (Action Marie Curie). Les auteurs sont néanmoins entièrement responsables du contenu de cet article.

[3] Certes, comme les historiens et historiennes l'ont montré, le travail des femmes et des enfants a représenté un apport important au budget familial dans les familles ouvrières du XIX^{ème} siècle et du XX^{ème} siècle (Puissant, 1980 ; Tilly & Scott, 2002). Au début de celui-ci, les réformateurs vont d'ailleurs prôner de mieux payer les hommes pour que leurs épouses ne soient pas obligées de travailler. En 1904, en France, Jean Jaures écrivait qu'il « fallait augmenter le salaire de l'ouvrier, du chef de famille, afin que ce qui est maintenant le salaire familial puisse être gagné par lui » (cité par Tilly & Scott, 2002 : 224). Selon ces auteurs, en France, le pourcentage de femmes mariées avec enfants de moins de 5 ans qui travaillaient était d'environ 40% en 1850 ; 30% en 1910 ; 20% en 1960 (ibidem : 369). Aujourd'hui, en France, le taux d'emploi des mères vivant en couple avec un enfant de moins de 6 ans tourne autour des 66% (OCDE, 2001 : 145) ; en Belgique, de 71% (ibidem).

[4] Flexitime, télétravail, job-sharing, système de capitalisation d'heures au mois ou à l'année.

[5] Crèches d'entreprise, crèches et gardiennes vis-à-vis desquelles il existe un accord, chèques de garde, services de garde après l'école pour les enfants en âge de scolarité, services de garde pendant

les congés scolaires pour les enfants en âge de scolarité et activités particulières pour les enfants pendant les congés scolaires.

[6]23% dans le secteur des soins de santé et de l'action sociale et 25% dans le secteur industriel.

[7]Parmi ces 48 entreprises, 12 d'entre elles ont répondu de manière anonyme au questionnaire.

[8]3 entreprises n'ayant pas fait part des données concernant le nombre de travailleurs.

[9]À titre de référence, en 2004, en région wallonne, 688 hommes contre 5 282 femmes ont pris le congé parental, soit 88% de femmes contre 12% d'hommes.

[10]En ce qui concerne les remplacements, trois entreprises concernées par la prise d'un congé de maternité, trois entreprises concernées par la prise d'un congé de paternité et cinq entreprises concernées par la prise d'un congé parental en 2004 n'ont pas fourni les informations concernant les remplacements internes et engagements supplémentaires.

[11]Cette possibilité ne concerne pas uniquement les parents d'enfants en bas âge ou en âge scolaire mais peut fortement contribuer à diminuer les temps de trajets quotidiens auxquels les travailleurs peuvent être soumis et par là même faciliter la vie de ceux qui en plus de cela doivent conduire leurs enfants à la crèche ou à l'école.

[12]Nous avons attribué la même valeur (ou le même poids) à chacun des dispositifs, ne prenant donc pas en compte la fréquence de la mise en place du dispositif.

[13]Nous ne pouvons pas nous baser ici sur le résultat de tests statistiques, puisque les variables d'opinion comportent à peu près toutes 4 modalités de réponses et que notre échantillon concernant le secteur des soins est fortement réduit (13 organisations).

[14]Pour chaque organisation des variables sont construites en vue de mesurer la proportion des travailleurs possiblement concernés ayant fait usage d'un des congés. Si la valeur de la variable se rapproche de 1, cela veut dire que toutes les personnes concernées par ce congé y ont eu accès et ont pris le congé en question. Si la valeur de la variable se rapproche de 0, cela signifie au contraire qu'aucune personne concernée par le congé n'y a eu accès. Ainsi une variable pour le congé de maternité est réalisée, ainsi qu'une variable pour le congé de paternité, reportées respectivement sur les mères de 2004 et les pères de 2004 au sein de l'entreprise. Les congés parentaux, les congés pour soins palliatifs et les crédit-temps ont quant à eux été reportés sur l'ensemble des travailleurs. Nous prendrons en considération dans nos analyses les limites qu'un tel choix implique, puisque nous savons par ailleurs que le congé parental par exemple est fortement lié à l'âge, ainsi qu'au genre (les femmes étant plus nombreuses à faire usage de ce congé). Un indice concernant les dispositifs extra-légaux a également été construit. Il est composé de la somme des réponses positives données pour chacun des 17 dispositifs extra-légaux proposés dans le questionnaire (1 point par dispositif mis en place quelle que soit la modalité choisie). Il permet une comparaison rapide entre organisations.

Annexe 1

Les dispositifs institutionnels d'articulation de la vie familiale et de la vie professionnelle

En Belgique, plusieurs dispositifs ont été institutionnalisés sous forme de droits en vue de favoriser une meilleure articulation de la vie professionnelle et de la vie familiale. Seront traités : le congé de maternité, le congé d'adoption, la pause d'allaitement, le congé d'allaitement, le congé de paternité, le congé parental et le congé pour soins aux proches gravement malades.

Le congé de maternité

Le congé de maternité dure en principe 15 semaines. Le congé, qui est pris avant l'accouchement, est appelé congé prénatal et peut durer maximum six semaines; le congé, qui commence le jour de l'accouchement, est appelé congé postnatal et doit durer au minimum neuf semaines. Si l'on attend une naissance multiple, le congé prénatal peut durer 8 semaines et le congé postnatal peut être également augmenté de 2 semaines.

Le congé d'adoption

Chaque travailleur (homme ou femme) a droit à un congé d'adoption pour l'accueil dans sa famille d'un enfant qu'il adopte, à prendre dans les deux mois à dater de l'inscription de l'enfant à la commune. Ce congé s'élève à six semaines au maximum (si l'enfant a moins de trois ans) et à quatre semaines au maximum (si l'enfant a au moins trois ans). Le travailleur conserve sa rémunération complète pendant les trois premiers jours. Pour les jours suivants, il reçoit une allocation de sa mutuelle.

La pause d'allaitement

Tout membre du personnel féminin reçoit une dispense de service pour allaiter son enfant ou tirer son lait jusqu'à sept mois après la naissance. Dans des circonstances médicales exceptionnelles (par ex. naissance prématurée), cette période peut être prolongée de deux mois maximum. Cette possibilité d'allaiter son enfant ne signifie pas que l'agent en question peut également s'occuper de l'enfant pendant le reste de la journée sur le lieu de travail.

Le congé d'allaitement

Actuellement, aucune disposition légale ne consacre un droit au congé d'allaitement. Ce qui signifie que l'employeur devra toujours donner son accord pour obtenir ce congé. Sauf si l'entreprise est dans un secteur où une convention collective prévoit le congé d'allaitement.

Le congé de paternité

Chaque travailleur a droit à dix jours d'absence à l'occasion de la naissance de son enfant, à prendre dans les 30 jours à dater de cette naissance. Il conserve sa rémunération complète pendant les trois premiers jours. Pour les jours suivants, il reçoit une allocation de sa mutuelle.

Le congé parental

Dans le secteur privé, chaque travailleur a le droit de prendre un congé parental selon plusieurs formules, dans la période qui commence à courir à partir de la naissance de l'enfant. Il doit en principe se terminer avant que celui-ci ait atteint l'âge de 4 ans.

Soins pour proches gravement malades ou soins palliatifs

Tout travailleur qui peut présenter une attestation d'un médecin traitant, prouvant qu'un membre de sa famille jusqu'au 2ème degré est gravement malade et nécessite

des soins, ou prouvant qu'une personne (qui ne doit pas être un membre de la famille) est atteinte d'un mal incurable ou qui, se trouvant en phase terminale, a besoin d'assistance aux mourants peut bénéficier de ce droit.

Le crédit-temps et la diminution de carrière

Le système du crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps constitue un droit pour tous les travailleurs du secteur privé. Le crédit-temps consiste, soit en la suspension complète de ses prestations de travail que l'on soit travailleur à temps plein ou à temps partiel, soit en la réduction à un mi-temps de ses prestations de travail, pour autant que le travailleur ait été occupé au moins à $\frac{3}{4}$ temps d'un temps plein pendant les 12 mois qui précèdent. La diminution de carrière d'1/5e temps permet à un travailleur à temps plein occupé habituellement dans un régime de cinq jours ou plus de réduire ses prestations de travail à concurrence d'un jour ou de deux demi-jours par semaine.

Bibliographie

BEAUVAIS C., DUFOUR P. (2003), « Le contre-exemple des pays dits "libéraux" », *Les Politiques Sociales*, n° 3&4, pp. 13-27.

Dex S., Smith C. (2002), *The nature and pattern of family-friendly employment policies in Britain*, Family & Works Series, The Policy Press, Bristol.

FUSULIER B. (sous la dir.) (2003), « Articuler travail et famille », *Les Politiques Sociales*, N°3&4, novembre.

FUSULIER B., MERLA L. (2003), « Articuler vie professionnelle et vie familiale : enjeu de société, enjeu pour l'égalité », *Les Cahiers de l'Éducation Permanente*, n°19, pp. 119-135.

HAAS L., ALLARD K., HWANG P. (2002), "The impact of organizational culture on men's use of parental leave in Sweden", *Community, Work & Family*, 5, pp. 319-341.

INGRAM P., SIMONS T. (1995), "Institutional and resource dependence determinants of responsiveness to work-family issues", *Academy of Management Journal*, Vol. 35, No. 5, pp. 1466-82.

LALIVE D'EPINAY Ch. (1994), « Significations et valeurs du travail, de la société industrielle à nos jours », in De Coster M., Pichault F., *Traité de sociologie du travail*, Bruxelles, De Boeck, pp. 55-82.

MARUANI M., REYNAUD E. (2001), *Sociologie de l'emploi*, Repères, Paris, La Découverte.

MEDA D. (2001), *Le temps des femmes. Pour un nouveau partage des rôles*, Paris, Flammarion.

OCDE (2001), *Perspectives de l'emploi*, Paris.

OSTERMAN P. (1995), "Work/Family Programs and the Employment Relationship", *Administrative Science Quarterly*, Vol. 40, pp. 681-700.

PUISSANT J. (1980), « Un lent et difficile processus de démocratisation », dans Hasquin H. (dir.), *La Wallonie. Le pays et les hommes*, Tome 2, Le Renaissance du Livre, pp. 158-189.

SALMI M. (2003), « Mener de front travail et famille en Finlande », *Les Politiques Sociales*, n° 3&4, pp. 51-68.

THOMPSON C., Beauvais L., LYNESS K. (1999), "When work-family benefits are not enough: The influence of work-family culture on benefit utilization, organizational attachment, and work-family conflict", *Journal of Vocational Behavior*, 54, pp. 329-415.

TILLY L.A., SCOTT J.W (2002), *Les femmes, le travail et la famille*, Paris, Petite Bibliothèque Payot.

WOOD S. (1999), "Family-Friendly Management: Testing the Various Perspectives", *National Institute Economic Review*, No. 168, April, pages 99-116.