statec

CEPS/INSTEAD

IGSS

Population et Emploi

Bulletin d'informations démographiques et sociales

Numéro 3/01

AOUT 2001

La résonance sociale du congé parental

Monique BORSENBERGER - CEPS/INSTEAD

Femmes et hommes ont un comportement fort différent face aux possibilités de concilier vie familiale et vie professionnelle. Globalement, 27% des hommes et 72% des femmes seraient prêts à prendre un congé parental si l'occasion se présentait. Si le niveau de salaire joue un rôle évident dans les choix masculins par rapport au congé parental, il ne semble pas déterminant dans les choix féminins.

En revanche, le statut professionnel semble exercer une influence, pour les hommes et les femmes, sur le choix éventuel d'un congé parental de même que sur l'opinion du salarié quant à l'attitude attendue de l'employeur à une annonce de départ en congé parental. 40% des salariés estiment que leur employeur serait défavorable à une telle annonce, proportion qui augmente encore chez les hommes ; mais 65% estiment que leurs collègues de travail accueilleraient favorablement une telle décision.

Si la résonance sociale du congé parental, c'est-à-dire d'un temps consacré à la vie familiale, mais aussi d'un partage des tâches éducatives et familiales entre hommes et femmes, apparaît controversée dans le milieu professionnel, dans l'entourage familial au contraire, le fait de prendre un congé parental serait très bien accepté par le conjoint et les membres de la famille et ce, pour les hommes autant que pour les femmes.

La conciliation entre vie familiale et vie professionnelle est l'un des objectifs de la politique d'égalité des chances menée tant au niveau européen qu'au niveau national. Il s'agit en effet d'assurer aux femmes les mêmes conditions de participation au marché du travail qu'aux hommes et aux hommes les mêmes conditions de participation à la vie familiale qu'aux femmes. Permettre aux actifs qui sont également parents de partager les tâches éducatives et familiales, devrait ainsi amener une nouvelle répartition des rôles au sein de la famille et de ce fait, un autre partage des responsabilités au sein des entreprises.

Le congé parental, entré en vigueur en 1999 au Luxembourg, est l'une des mesures de conciliation entre la vie familiale et professionnelle pour les parents d'enfants âgés de moins de cinq ans. Les conditions de son application, l'allocation qui lui est assortie, déterminent-elles le profil des candidats potentiels à ce type de mesure ? Quelles sont les caractéristiques familiales et professionnelles des femmes et des hommes qui déclarent qu'ils prendraient un congé parental si l'occasion se présentait ? Les femmes et les hommes sont-ils concernés dans une même proportion ? Enfin, les individus actifs qui se sont déclarés candidats potentiels au congé parental ont estimé l'attitude, plus ou moins favorable, qu'ils rencontreraient dans leur entourage familial et professionnel, cette information permettant d'affiner l'analyse de la résonance sociale du congé parental à travers les données de l'enquête PSELL réalisée en 2000.

I. LE CONTEXTE DE LA MISE EN PLACE DU CONGÉ PARENTAL

Suite à la directive européenne adoptée le 3 juin 1996, le congé parental a été introduit au Luxembourg dans le cadre du Plan d'Action National pour l'emploi de 1998. Cette nouvelle mesure de conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale est applicable depuis le 1er mars 1999 et ses résultats doivent être évalués au cours de l'année 2003.

1. Historique de la directive européenne

Mesure destinée à faciliter la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale et à promouvoir l'égalité des chances et l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes, le congé parental a fait l'objet de discussions au niveau des institutions européennes depuis le début des années 1980.

La première proposition de directives relatives aux congés parentaux et aux congés pour raisons familiales présentée par la Commission remonte à novembre 1983. Cette première proposition ayant été refusée par le Conseil, la Commission en a présenté une version modifiée en novembre 1984. Après 12 années de travail, le projet a échoué lors du Conseil des Ministres du fait de l'opposition du Royaume-Uni. La Commission a alors entamé un dialogue social sur ce dossier dans le cadre du protocole de politique sociale du Traité de Maastricht, auquel le Royaume-Uni n'avait pas adhéré.

Commencées en juillet 1995 entre les partenaires sociaux, les négociations ont abouti à une proposition d'accord-cadre signée en décembre 1995 par les responsables de l'UNICE [1], du CEEP [2] et de la CES [3] en présence du commissaire européen compétent en matière de politique sociale.

L'accord-cadre sur le congé parental a été intégré dans la directive du Conseil le 3 juin 1996. Adoptée dans le cadre du Protocole social, celle-ci ne concernait que 14 des Etats européens. Suite à l'accord d'Amsterdam, qui met fin à la décision du Royaume-Uni de ne pas adhérer au Protocole social, le Conseil a adopté le 15 décembre 1997 une Directive qui étend le congé parental au Royaume-Uni .

Les Etats membres disposaient d'un délai allant jusqu'au 3 juin 1998 pour transposer la directive dans les législations nationales, certains Etats disposant d'un délai supplémentaire.

Les prescriptions minimales de l'accord indiquent que tout travailleur a un droit individuel au congé parental pour pouvoir s'occuper d'un enfant pendant trois mois au moins jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de huit ans. Ce droit individuel peut être transférable entre parents, l'un des parents pouvant le céder à l'autre parent. L'accord-cadre précise simplement que « pour promouvoir l'égalité des chances et de traitement entre les hommes et les femmes, les partenaires sociaux considèrent que le droit au congé parental devrait en principe être accordé de manière non transférable ».
Les législations nationales définissent ensuite les conditions d'accès et les modalités du congé parental, ce qui amène une certaine variété dans les conditions d'application d'un Etat à l'autre.

2. La transposition dans la législation luxembourgeoise

Le projet de loi concernant la mise en œuvre du PAN [4] a été déposé en août 1998 et adopté par la loi du 12 février 1999. Il se décomposait en six grands titres [5] dont le troisième était consacré à la Politique d'égalité des chances et comportait le congé parental, le congé pour raisons familiales et les mesures en faveur de la réintégration dans la vie active.

Le congé parental, un droit individuel non transférable

Entré en vigueur le 1er mars 1999, le congé parental permet à l'un des deux parents de prendre directement après le congé de maternité, ou le congé d'accueil en cas d'adoption, un congé de 6 mois à temps plein ou de 12 mois à temps partiel en ayant une garantie de réemploi dans l'entreprise, au même emploi ou à un emploi similaire, sitôt le congé terminé (premier congé). Jusqu'aux cinq ans de l'enfant, le second parent peut lui aussi bénéficier d'un congé aux mêmes conditions (second congé).

Le droit au congé parental est soumis à des conditions de durée d'emploi minimale de douze mois dans l'entreprise et de durée mensuelle de travail au moins égale à la moitié de la durée normale de travail applicable dans l'entreprise. Le salarié a droit à un congé à temps complet de 6 mois, qu'il occupe un emploi à temps complet ou à temps partiel. S'il veut prendre un congé à temps partiel, il doit réduire son activité professionnelle d'au moins la moitié de la durée mensuelle normale de travail dans l'entreprise.

Le salarié doit faire la demande de congé parental auprès de l'employeur. Pour le premier congé consécutif au congé de maternité ou au congé d'accueil, la demande doit être faite avant le début du congé de maternité (ou d'accueil). Pour le second congé, la loi prévoit un délai de préavis de quatre mois précédant le début du congé parental. Le droit au premier congé est absolu, c'est-à-dire que l'employeur ne peut pas le refuser, mais il peut exiger que le congé soit pris à temps plein plutôt qu'à temps partiel. Pour le second congé, au contraire, si la date de congé pose des problèmes à l'entreprise, l'employeur peut la reporter, au plus, de deux mois, voire de six mois si l'entreprise occupe moins de 15 salariés.

Le congé parental est assorti d'une indemnité forfaitaire mensuelle brute [6] de 60 353 Luf (1496,11 €) pendant 6 mois pour un congé à temps complet ou de 30 176 Luf (748 €) pendant 12 mois pour un congé à temps partiel. D'un montant supérieur à celui du Salaire Social Minimum (46 878 Luf montant brut = 1162,07€), l'indemnité est octroyée sans condition de ressource et pour toute la durée du congé. Elle n'est pas imposable. Les cotisations sociales sont limitées à la cotisation d'assurance maladie pour soins de santé et à la contribution dépendance.

Avant l'introduction du congé parental, le parent qui souhaitait interrompre sa carrière pour se consacrer à l'éducation d'un enfant pouvait bénéficier d'une allocation d'éducation. Cette disposition est toujours en vigueur mais ne peut

1 UNICE : Union des confédérations de l'industrie et des employeurs d'Europe.
2 CEEP : Centre européen des entreprises à participation publique et des entreprises d'intérêt économique général.
3 CES : Confédération européenne des syndicats.
4 PAN : Plan d'Action National pour l'emploi
5 Titre 1. Politique active de l'emploi, Titre 2. Organisation du travail, Titre 3. Politique d'égalité des chances, Titre 4. Développement de l'esprit d'entrepreunariat. Titre 5. Enseignement et formation professionnelle, Titre 6. Dispositions financières et administratives.
6 Les montants indiqués sont ceux en vigueur au 01/01/1999.

être cumulée avec un congé parental. Par ailleurs, aucune garantie de réemploi n'y est associée. L'allocation d'éducation est versée mensuellement pour une interruption totale (16 460 Luf=408€) ou partielle (8230 Luf=204€) de l'activité professionnelle jusqu'aux deux ans de l'enfant. Elle est soumise à des conditions de ressources et de résidence [1]. Cependant, du fait des conditions de ressources, si le revenu de la communauté domestique est inférieur au plafond déterminé, le bénéficiaire peut continuer à exercer son activité professionnelle, tout en percevant l'allocation d'éducation.

Objectifs et évaluation du congé parental

L'exposé des motifs du projet de loi [2] concernant la mise en œuvre du PAN 1998 présentait les trois finalités poursuivies par le congé parental.

1. La première concerne le marché du travail. En faisant l'hypothèse qu'un grand nombre de femmes prennent le premier congé parental (6 mois) suite au congé de maternité (4 ou 5 mois), le législateur espère un effet positif sur le marché du travail du fait que les postes momentanément libérés permettent l'embauche de chômeurs pour une durée de 10 mois au moins.

2. L'harmonisation de la vie familiale et de la vie professionnelle est le deuxième objectif affiché de cette mesure. En effet, durant la période préscolaire, c'est-à-dire jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de 5 ans, chaque parent a droit à un congé parental.

3. L'égalité des chances entre les hommes et les femmes dans le partage des responsabilités éducatives et familiales dans l'intérêt de l'enfant est le troisième objectif avancé. En effet, par son caractère de droit individuel non transférable, le congé parental donne la possibilité à chaque parent de passer du temps auprès de l'enfant, et de partager ainsi les responsabilités éducatives et familiales.

Dans la plupart des pays européens, le congé parental est traditionnellement pris par les femmes. Toutefois, le fait de l'assortir d'une rémunération ou d'une allocation conséquente augmente la proportion d'hommes qui prennent le congé parental. De plus, la certitude de retrouver le même emploi, ou un emploi équivalent dans l'entreprise, ne met pas en péril la situation professionnelle et devrait être une incitation supplémentaire pour les hommes à opter plus fréquemment pour cette mesure. Le congé parental apparaît ainsi comme un pas supplémentaire pour promouvoir une nouvelle répartition des rôles familiaux et professionnels entre hommes et femmes.

Suite à son entrée en vigueur début 1999, il nous a semblé opportun d'interroger, dans le cadre de l'enquête PSELL [3] 2000, les personnes actives ayant un emploi afin de savoir si elles seraient prêtes à prendre un congé parental au cas où l'occasion se présentait. A celles qui répondaient par l'affirmative, une série de quatre questions était posée sur l'attitude qu'elles pensaient rencontrer auprès de leur conjoint, de leur famille, de leur employeur et de leurs collègues de travail.

II. LES CANDIDATS POTENTIELS AU CONGÉ PARENTAL ET LEUR PROFIL

1. Un peu moins d'un actif sur deux concerné par la question du congé parental

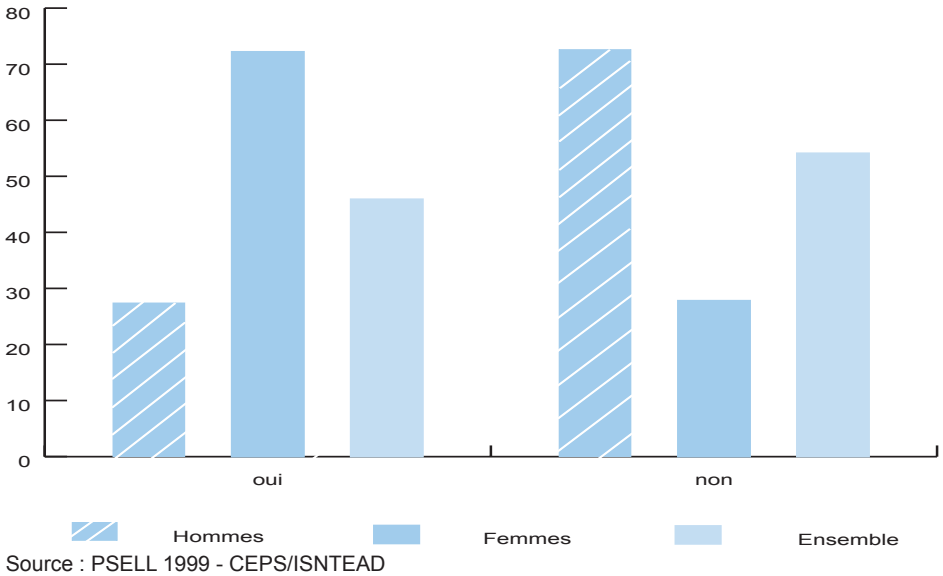
La question du congé parental a été posée à toutes les personnes de l'échantillon qui exerçaient une activité professionnelle au 31.12.1999 sous la forme suivante «si l'occasion se présentait prendriez-vous un congé parental ?»

Les individus interrogés avaient le choix entre trois réponses : oui, non et non concerné. Il était précisé que les personnes non concernées étaient celles qui ne pensaient pas, ou ne pensaient plus, avoir d'enfant.

Seules 45% des personnes actives ayant un emploi se déclarent concernées par la question du congé parental. Dans l'éventualité de devenir parent, 21% des actifs prendraient un congé alors que 24% n'en prendraient pas.

La majorité des individus, soit 55% de l'échantillon, se déclarent non concernés par le congé parental. L'âge joue ici un rôle essentiel puisque 75% d'entre eux

Graphique 1 : Proportion d'individus qui prendraient ou non le congé parental



Source : PSELL 1999 - CEPS/ISNTEAD

Note de lecture : Parmi les actifs concernés par la question du congé parental, 45,9% prendraient un congé parental si l'occasion se présentait pour 54,1% qui n'en prendraient pas.

[1] La condition de résidence a été supprimée au 1er janvier 1999. L'allocation d'éducation est désormais accessible aux travailleurs frontaliers et aux travailleurs migrants dans les mêmes conditions.

[2] Projet de loi n°4459.

[3] PSELL : Panel Socio-Economique "Liewen zu Lëtzebuerg". Chaque année, le CEPS/INSTEAD interroge les mêmes personnes sur leurs conditions de vie (conditions de logement, équipement, composition des ménages, principales dépenses, endettement, position scolaire des enfants, position socioprofessionnelle des adultes, revenus, etc.) Cet échantillon de personnes et de ménages, représentatif de la population ayant un lien avec le système de sécurité sociale luxembourgeois et résidant sur le territoire, évolue comme la population du pays. Il prend en compte les naissances, l'immigration, les mariages, les décès et l'émigration. En 1999, 4609 individus adultes et 1546 enfants de - 16 ans ou encore scolarisés ont été enquêtés.

ont 35 ans ou plus et n'envisagent plus d'avoir un enfant.

Dans la suite du document, les statistiques présentées se réfèrent uniquement aux individus qui ont répondu par oui ou par non à la question du choix du congé parental, c'est-à-dire qui se sentent concernés par cette mesure de conciliation entre la vie familiale et professionnelle. Les proportions indiquées se réfèrent au total de ces deux catégories en excluant du champ de l'étude les personnes qui se sont déclarées non concernées.

Parmi les personnes qui ont ainsi répondu par oui ou par non à la question du congé parental, et qui constituent la base de référence des analyses qui vont suivre, 45,9 % des individus prendraient le congé parental si l'occasion se présentait (**graphique n°1**). Parmi ces derniers, on peut dénombrer un peu plus de sept femmes sur dix femmes ayant un emploi pour un peu moins de 3 hommes sur dix.

Ces premiers résultats reflètent l'ancrage profond du partage traditionnel des rôles au sein de la famille. Ils nous amènent à poser d'emblée la question du congé parental dans cette problématique du partage des rôles entre hommes et femmes, de la participation équilibrée des hommes et des femmes à l'activité professionnelle et à la vie familiale.

2. Les caractéristiques individuelles des personnes qui prendraient le congé parental

Une forte proportion de 25 – 29 ans

Jusqu'à 30 ans, plus de la moitié des personnes se déclarent intéressées par cette mesure. Ensuite, l'intérêt va décroissant jusqu'à s'établir à 36% chez les 40 ans ou plus (**cf. tableau n°1**).
Entre 25 et 29 ans, 60% des individus prendraient un congé parental. Cette tranche d'âge connaît la proportion de réponses positives maximale chez les hommes et chez les femmes.

Parmi les hommes, ce sont près de 42% des individus de la génération des 25-29 ans qui se déclarent prêts à prendre un congé parental. Cette tranche d'âge peut correspondre à une période de la vie où les hommes sont prêts à s'investir davantage dans leur vie familiale ; c'est, en effet, celle où culmine également le nombre de mariages pour les hommes depuis le début des années 90 [1]. Dans les autres tranches d'âge, le comportement masculin reste homogène puisque ce sont en moyenne 25% des individus qui prendraient un congé parental.

Il en va différemment du comportement féminin, fortement influencé par l'âge. Stable à 74% pour les moins de 25 ans et les 30-34 ans, avec un point culminant à 77% pour les 25-29 ans, l'option éventuelle pour le congé parental baisse ensuite à 60% pour les 35-39 ans pour remonter à 70% chez les 40 ans ou plus.

Il semble que les femmes, dont la présence sur le marché du travail décroît avec l'âge, soient en même temps moins enclines à prendre un congé parental entre 35 et 39 ans. Différentes motivations peuvent expliquer ce comportement. Outre la nécessité de travailler pour des raisons financières, on peut supposer que cette période d'activité peut correspondre à celle où les femmes sont plus engagées dans leur vie professionnelle et où les possibilités d'évolution de carrière sont les plus nombreuses. Le choix entre l'investissement dans la vie familiale ou la vie professionnelle est alors plus crucial. Certaines hésitent ou renoncent au congé parental à défaut d'en connaître les conséquences sur l'évolution de carrière, effets qui restent encore à mesurer afin de vérifier si la prise du congé parental constitue un frein à celle-ci ou si elle reste neutre.
A partir de 40 ans et au-delà, l'engagement dans la vie familiale semble redevenir prioritaire : la proportion de femmes qui prendraient le congé parental augmente alors pour atteindre près de 70%.

Surtout des 'autres' ressortissants européens …

Dans l'ensemble de la population étudiée, ce sont surtout les ressortissants européens ni luxembourgeois ni portugais, suivis des Luxembourgeois, qui se montrent intéressés par le congé parental : 52,7% des premiers prendraient le

Tableau 1 : Proportion de personnes qui prendraient un congé parental selon l'âge et le sexe

	Ensemble	*Hommes*	*Femmes*
Moins de 25 ans	52,4	24,2	74,1
De 25 à 29 ans	60,4	41,7	77,5
De 30 à 34 ans	44,6	24,5	74,6
De 35 à 39 ans	37,0	24,6	60,4
40 ans ou plus	36,0	23,6	69,6
Ensemble	**45,9**	**27,4**	**72,2**

Source : PSELL 1999 - CEPS/INSTEAD
Note de lecture : 52,4% des actifs de - 25 ans déclarent qu'ils prendraient un congé parental. Cette proportion s'élève à 24,2% pour les hommes et 74,1% pour les femmes du même âge.

Tableau 2 : Proportion de personnes qui prendraient un congé parental selon la nationalité et le sexe

Nationalité	*Ensemble*	*Hommes*	*Femmes*
Luxembourgeois	48,0	28,1	76,9
Portugais	33,7	17,5	54,8
Autres UE	52,7	36,8	73,3
Non UE	32,8	-	-
Ensemble	**45,9**	**27,4**	**72,2**

Source : PSELL 1999 - CEPS/INSTEAD
Note de lecture : Parmi les femmes de nationalité luxembourgeoise, 76,9% prendraient un congé parental. (-) effectifs trop faibles.

[1] Annuaire statistique du Luxembourg, STATEC, 1999.

congé parental pour 48% des seconds (**cf. tableau n°2**). De l'autre côté, se retrouvent les ressortissants portugais et les ressortissants étrangers non communautaires, qui ont des comportements proches face à cette mesure, puisque seulement une personne sur trois répond par l'affirmative dans chacune de ces populations (33,7% et 32,8%).

La nationalité induit des différences de comportements marquées, plus encore parmi les hommes que parmi les femmes. Ainsi, chez les hommes, la proportion de candidats au congé parental est deux fois plus importante parmi les autres ressortissants européens (36,8%) que parmi les Portugais (17,5%), tandis que celle des Luxembourgeois occupe une situation intermédiaire (28,1%).

Chez les femmes, Luxembourgeoises et autres ressortissantes européennes ont un comportement proche et seraient plus de sept sur dix à prendre un congé parental (76,9% et 73,3%), tandis que les Portugaises opteraient nettement moins souvent pour cette mesure (54,8%).

... et plus encore chez les moins de 35 ans

L'âge de 35 ans [1] a été retenu pour séparer la population en deux groupes. Du fait de l'avancement observé de l'âge de fécondité, il représente aujourd'hui un âge limite moyen auquel hommes et femmes ont encore des enfants.

Parmi les moins de 35 ans, un actif sur deux prendrait le congé parental contre un sur trois parmi les plus de 35 ans, mais la proportion de femmes reste largement plus élevée que celle des hommes et ce, quelle que soit leur nationalité (75,7% vs 29,8% chez les plus jeunes, 63,9% vs 23,9% chez les plus âgés) (**cf. tableaux n°3 et n°4**).

Tableau 3 : Proportion de personnes qui prendraient un congé parental selon la nationalité et le sexe parmi les moins de 35 ans

Nationalité	*Ensemble*	*Hommes*	*Femmes*
Luxembourgeois	55,2	32,5	80,3
Portugais	35,4	14,7	56,3
Autres UE	61,8	42,9	80,0
Non UE	-	-	-
Ensemble	**51,9**	**29,8**	**75,7**

Source : PSELL 1999 - CEPS/INSTEAD

Tableau 4 : Proportion de personnes qui prendraient un congé parental selon la nationalité et le sexe parmi les plus de 35 ans

Nationalité	*Ensemble*	*Hommes*	*Femmes*
Luxembourgeois	38,9	23,4	70,5
Portugais	28,8	-	-
Autres UE	37,7	28,2	-
Non UE	-	-	-
Ensemble	**36,6**	**23,9**	**63,9**

Source : PSELL 1999 - CEPS/INSTEAD

Le changement de comportement selon l'âge le plus prononcé est observé chez les hommes autres ressortissants européens, dont la proportion de candidats au congé parental atteint 42% parmi les moins de 35 ans contre 28% parmi les plus de 35 ans. La proportion de ressortissants luxembourgeois est également plus élevée chez les moins de 35 ans. Parmi les jeunes hommes ressortissants portugais au contraire, le congé parental ne rencontre qu'un faible pourcentage de personnes intéressées (14,7%).

Chez les femmes au contraire, le comportement des Luxembourgeoises et des autres ressortissantes européennes est similaire puisque, avant 35 ans, elles seraient 80% à prendre un congé parental, tandis que les Portugaises seraient 56% à le faire. Après 35 ans, 70% des Luxembourgeoises prendraient un congé parental.

Dans la mesure où les pourcentages de personnes candidates au congé parental sont supérieurs parmi les moins de 35 ans à ceux relevés parmi les plus de 35 ans, les jeunes générations apparaissent-elles porteuses de nouveaux comportements en matière de changement des rôles familiaux et professionnels entre hommes et femmes ? Bien qu'encore modestes dans leur ampleur, des changements apparaissent. Ils restent cependant fortement liés à la nationalité, reflets de la variété des conceptions culturelles des rôles masculins et féminins au sein de la société.

Une situation familiale qui influence les comportements masculins

Parmi les personnes qui vivent en couple, 43,1% déclarent qu'elles prendraient un congé parental, alors que, parmi les personnes qui vivent seules, cette proportion est de 52,7% (**cf. tableau n°5**). Cette différence apparente se retrouve chez les hommes mais pas chez les femmes. Ainsi, les hommes qui vivent seuls se déclarent plus nombreux à désirer opter pour un congé parental (32%) que lorsqu'ils vivent en couple (25,8%).

Chez les femmes, au contraire, la situation familiale reste sans effet sur le choix du congé parental. Seules ou en couple, 72% d'entre elles se déclarent prêtes à prendre un congé parental si l'occasion se présentait.

[1] Précisons que la population des moins de 35 ans présente l'avantage de comporter une représentation équilibrée des hommes et des femmes dans la population active alors que, dans celle des plus de 35 ans, les hommes sont deux fois plus nombreux que les femmes.

Seules ou en couple, les femmes souhaitent concilier vie familiale et vie professionnelle alors que ce souhait paraît moins fort chez les hommes lorsqu'ils vivent en couple. Est-ce à dire que les souhaits masculins iraient dans le sens d'un investissement familial plus intense lorsque les hommes vivent seuls et que la vie de couple les éloigne de cette idée ? Les raisons peuvent en être multiples, soit que les hommes préfèrent effectivement se reposer sur leur conjointe pour gérer le domaine familial et éducatif, soit que les femmes ne sont pas toujours prêtes à partager les responsabilités au sein de la sphère familiale avec leur conjoint.

Il semble que le fait d'être ou non déjà parent joue un rôle dans le choix du congé parental. Plus de la moitié des individus sans enfant seraient prêts à prendre un congé parental (54%), alors que cela ne concerne que 36,5% de ceux qui ont au moins un enfant (**cf. tableau n°6**).

La présence d'au moins un enfant semble modifier les comportements autant masculins que féminins. Ces résultats reflètent-ils le contraste qui existerait entre les souhaits des individus et leurs confrontations à la réalité de la présence d'un enfant, c'est-à-dire de la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, mais également des contraintes financières ? Les taux de réponse positifs inférieurs enregistrés chez les individus déjà parents amènent à s'interroger sur les considérations et les motivations qui entrent en jeu lors de la décision effective de prendre un congé parental. Cela traduit-il une certaine inadaptation des modalités du congé parental aux besoins des parents ? Seule une enquête qualitative auprès des actifs permettrait d'apporter une réponse aux questions soulevées par l'analyse de la situation personnelle de l'individu.

3. Les caractéristiques professionnelles des personnes qui prendraient le congé parental

Le fait d'être indépendant, ouvrier ou employé semble exercer une influence sur l'option du congé parental. Parmi les salariés, le niveau de salaire, le fait d'avoir le statut de fonctionnaire ou encore le secteur d'emploi engendrent des choix différents.

Tableau 5 : Choix du congé parental selon que l'individu vit seul ou en couple et selon le sexe

Mode de vie	*Ensemble*	*Hommes*	*Femmes*
Vit en couple	43,1	25,8	71,7
Vit seul	52,7	32,0	72,5
Ensemble	**45,9**	**27,4**	**72,2**

Source : PSELL 1999 - CEPS/INSTEAD
Note de lecture : Parmi les personnes qui vivent en couple, 43,1% déclarent qu'elles prendraient le congé parental si l'occasion se présentait. cette proportion s'élève à 25,8% pour les hommes et 71,7% pour les femmes.

Tableau 6 : Choix du congé parental en fonction de la présence d'au moins un enfant et selon le sexe

Enfants	*Ensemble*	*Hommes*	*Femmes*
Avec enfant(s)	36,5	21,6	63,3
Sans enfant	54,0	33,4	78,2
Ensemble	**45,9**	**27,4**	**72,2**

Source : PSELL 1999 - CEPS/INSTEAD
Note de lecture : Parmi les personnes qui ont au moins un enfant, 36,5 déclarent qu'elles prendraient le congé parental si l'occasion se présentait. Cette proportion s'élève à 21,6% pour les hommes et à 63,3% pour les femmes.

Tableau 7 : Choix du congé parental en fonction du statut

Statut	*Ensemble*	*Hommes*	*Femmes*
Indépendants	20,8	-	-
Ouvriers	38,1	27,1	61,5
Employés	52,3	29,3	76,9
Ensemble	**45,9**	**27,4**	**72,2**

Source : PSELL 1999 - CEPS/INSTEAD

Tableau 8 : Choix du congé parental selon que le salarié a le statut de fonctionnaire ou non

Statut	*Ensemble*	*Hommes*	*Femmes*
Fonctionnaires	39,3	24,1	70,2
Non fonctionnaires	48,5	29,3	73,0
Ensemble	**47,1**	**28,4**	**72,7**

Source : PSELL 1999 - CEPS/INSTEAD
Note de lecture : champ = salariés

Tableau 9 : Choix du congé parental selon le niveau de salaire

Niveau de salaire mensuel	*Oui*	*Non*	*Ensemble*
- 60 000 Luf	53,8	46,2	100,0
60 000 à 99 000 Luf	52,1	47,9	100,0
100 000 à 119 000 Luf	44,0	66,0	100,0
120 000 à 149 000 Luf	30,4	69,6	100,0
150 000 Luf ou plus	22,2	77,8	100,0
Ensemble	**47,1**	**52,9**	**100,0**

Source : PSELL 1999 - CEPS/INSTEAD
Note de lecture : Avec un salaire mensuel inférieur à 60 000 Luf, 53,6% des salariés ont déclaré qu'ils prendraient éventuellement un congé parental, et 46,2% qu'ils n'en prendraient pas.

Indépendant, ouvrier, employé : des choix différents

Parmi l'ensemble des actifs résidant au Luxembourg, les employés apparaissent comme la catégorie d'actifs la plus intéressée par les possibilités de conciliation entre vie familiale et vie professionnelle qu'offre le congé parental (52,3%), loin devant les ouvriers (38,1%) et les indépendants (20,8%) (**cf. tableau n°7**). Ceci tient essentiellement aux réponses des femmes, chez lesquelles on observe un taux de réponse positif largement supérieur chez les employées (76,9%) par rapport aux ouvrières (61,5%). En revanche, le statut professionnel ne joue que modérément chez les hommes puisque l'adhésion des ouvriers (27,1%) et des employés (29,3%) est sensiblement équivalente. Les indépendants, en effectif trop faible, ne permettent pas de présenter une analyse plus fine.

Le congé parental, davantage prisé par les salariés non fonctionnaires

Seuls 40% des fonctionnaires [1] déclarent qu'ils prendraient un congé parental, contre 50% des non fonctionnaires (**cf. tableau n°8**). Chez les premiers, la proportion d'hommes (24,1%) et de femmes (70,2%) qui prendraient le congé parental est inférieure à celle enregistrée chez les seconds (29,3% et 73%).

Rappelons que les possibilités de concilier vie familiale et vie professionnelle sont plus nombreuses dans la fonction publique et que, de ce fait, le congé parental revêt sans doute un intérêt moindre. En effet, consécutivement à un congé de maternité ou d'accueil, le fonctionnaire a droit à un congé sans traitement de deux ans ou à un congé pour travail à temps partiel pour la période désirée, et ce, jusqu'à ce que l'enfant entre à l'école primaire. Le choix de l'un de ces deux congés exclut celui du congé parental.

Une mesure incitative pour les salaires mensuels inférieurs à 100 000 Luf

Remarque préliminaire : les effectifs des indépendants sont trop faibles pour faire l'objet d'une analyse plus approfondie. Nous avons donc réduit le champ d'observation à la population des salariés, c'est-à-dire à celle des ouvriers et des employés.

Le congé parental, une option pour un salarié sur deux percevant moins de 100 000 Luf mensuels

De manière générale, on observe que plus le niveau de salaire augmente, plus la proportion de salariés intéressés par le congé parental diminue. Globalement, avec un niveau de salaire mensuel inférieur à 60 000 Luf, un salarié sur deux prendrait un congé parental ; il en va de même pour ceux dont le salaire est compris entre 60 000 et 99 000 Luf (**cf. tableau n°9**). Au-delà, la proportion de salariés décroît jusqu'à n'atteindre que 20% pour ceux percevant un salaire de 150 000 Luf ou plus. Ces résultats globaux cachent cependant des différences de comportement par sexe.

Une répartition des salaires très inégale entre hommes et femmes

Hommes et femmes sont représentés de manière très inégale dans les différents niveaux de salaires [2]. La première tranche, inférieure à 60 000 Luf mensuels, soit un montant inférieur à celui de l'indemnité de congé parental, concentre près de la moitié des femmes salariées, pour moins de 20% des hommes salariés (**cf. tableau 10**). Ce sont environ 40% des hommes comme des femmes qui sont représentés entre 60 000 et 99 000 Luf mensuels.

Aux niveaux supérieurs de salaire, la répartition des hommes salariés est relativement équilibrée (variant entre 11% et

[1] Parmi l'ensemble des salariés qui ont répondu oui ou non à la question sur le congé parental, 14,9% d'entre eux ont le statut de fonctionnaire, parmi lesquels les deux tiers sont des hommes.

[2] Précisons que 88,8% des salariés ayant répondu par oui ou par non à la question du congé parental exercent leur activité professionnelle à temps complet. Ceci concerne la quasi totalité des hommes salariés pour 75% des femmes salariées.

16%) tandis que celle des femmes chute de manière vertigineuse (atteignant entre 2 et 7%). Cette répartition des salaires semble être déterminante dans les différences de comportements masculins et féminins observés par rapport au congé parental.

Un comportement qui varie selon le statut et le niveau de salaire chez les hommes salariés

La proportion des hommes salariés qui ont déclaré désirer prendre un congé parental si l'occasion se présentait décroît au fur et à mesure que le niveau du salaire augmente. Ouvriers et employés semblent adopter un comportement proche, mais des différences apparaissent en fonction du niveau de salaire.
Avec un salaire mensuel inférieur à 60 000 Luf, les ouvriers représentent la quasi totalité des salariés choisissant un congé parental (26%) (**cf. tableau n°11**). Ils seraient encore 28% à adopter cette démarche avec un salaire compris entre 60 000 et 99 000 Luf, tandis qu'à ce niveau de salaire, la proportion d'employés atteint 42%. La différence de comportements entre ouvriers et employés peut certes relever d'une différence de conceptions des rôles entre hommes et femmes, mais également d'une plus grande difficulté pour les ouvriers à s'absenter de leur emploi pour une période déterminée.

Au-delà de 100 000 Luf, la proportion d'employés masculins qui seraient intéressés par une mesure de congé parental décroît régulièrement jusqu'à ne concerner que 18% des salariés avec un salaire de 150 000 Luf ou plus. Cela tend à montrer que si l'indemnité est une reconnaissance de la valeur sociale de la paternité, le montant de l'indemnité semble être un facteur important dans le choix masculin.

Les femmes salariées qui prendraient un congé parental, surtout des employées quel que soit le niveau de salaire

La perspective de percevoir une indemnité d'un montant supérieur à celui du salaire ne semble a priori pas déterminante dans le choix féminin du congé parental. En effet, la proportion de femmes salariées candidates au congé parental est la même dans les niveaux de salaires inférieurs à 60 000 Luf et égaux ou supérieurs à 100 000 Luf.
Globalement, les employées sembleraient prendre plus facilement un congé parental que les ouvrières (76,5% pour 61,4%) (**cf. tableau n°12**). L'analyse par niveau de salaire vient illustrer ce pre-

Tableau 10 : Répartition des hommes et des femmes salariés par niveau de salaire

Niveau de salaire mensuel	*Hommes*	*Femmes*
- 60 000 Luf	17,2	46,2
60 000 à 99 000 Luf	41,9	39,0
100 000 à 119 000 Luf	13,6	5,9
120 000 à 149 000 Luf	16,3	7,0
150 000 Luf ou plus	11,0	1,9
Total	**100,0**	**100,0**

Source : PSELL 1999 - CEPS/INSTEAD
Note de lecture : Parmi les salariés qui ont répondu par oui ou par non à la question du congé parental, 17,2% des hommes et 46,2% des femmes perçoivent un salaire inférieur à 60 000 Luf.

Tableau 11 : Proportion d'hommes salariés qui prendraient le congé parental en fonction du statut et du niveau de salaire

Niveau de salaire mensuel	*Ensemble des salariés masculins*	*Ouvriers*	*Employés*
- 60 000 Luf	26,1	26,6	-
60 000 à 99 000 Luf	33,5	28,2	42,1
100 000 à 119 000 Luf	30,7	-	31,1
120 000 à 149 000 Luf	22,9	-	22,3
150 000 Luf ou plus	18,3	-	18,3
Ensemble	**28,4**	**27,4**	**29,0**

Source : PSELL 1999 - CEPS/INSTEAD
Champ : hommes salariés
Note de lecture : Avec un salaire mensuel compris entre 60 000 et 99 000 Luf, 33,5% de l'ensemble des salariés masculins prendraient un congé parental, 28,2% des ouvriers et 42,1% des employés.
(-) effectifs trop faibles

Tableau 12 : Proportion de femmes salariées qui prendraient le congé parental en fonction du statut et du niveau de salaire

Niveau de salaire mensuel	*Ensemble des salariés féminins*	*Ouvrières*	*Employées*
- 60 000 Luf	67,9	62,8	73,6
60 000 à 99 000 Luf	79,3	-	81,3
100 000 ou plus	68,0	-	68,0
Ensemble	**72,4**	**61,4**	**76,5**

Source : PSELL 1999 - CEPS/INSTEAD
Champ : femmes salariées
Note de lecture : Avec un salaire inférieur à 60 000 Luf, 67,9% de l'ensemble des femmes salariées, 62,8% des femmes ouvrières et 73,6% des femmes employées choisiraient de prendre un congé parental si l'occasion se présentait. (-) effectifs trop faibles.

Tableau 13 : Proportion d'actifs qui prendraient un congé parental par secteur d'activité

Secteurs d'activité	*Ensemble*
Agriculture	-
Industries extractives et manufacturières, eau, gaz, électricité	39,6
Construction	22,3
Commerces et réparations automobiles	46,2
Hôtels et restaurants	43,9
Transports et communications	45,7
Intermédiation financière	57,4
Immobilier, location et services aux entreprises	46,8
Administration publique	42,9
Education	49,2
Santé et action sociale	61,8
Autres services	48,5
Ensemble	**45,9**

Source : PSELL 1999 - CEPS/INSTEAD

Tableau 14 : Proportion d'actifs qui prendraient un congé parental par secteur d'activité de l'entreprise et par sexe.

Secteurs d'activité	*Hommes*	*Femmes*
Agriculture, sylviculture, industries extractives et manufacturières, eau, gaz, électricité	34,4	-
Construction	17,0	-
Commerces et réparations automobiles, hôtels et restaurants	17,1	70,1
Transports et communications	37,0	-
Intermédiation financière, immobilier, location et services aux entreprises	31,1	79,0
Administration publique	26,4	-
Education	-	61,0
Santé et action sociale	-	76,6
Autres services	36,7	54,4
Ensemble	**27,4**	**72,2**

Source : PSELL 1999 - CEPS/INSTEAD

mier constat. Les femmes percevant un salaire inférieur à 60 000 Luf sont seulement 62% à choisir un congé parental si elles sont ouvrières et 74% si elles sont employées.

Comme chez les hommes mais dans une moindre mesure, à niveau de salaire identique, le statut opère une différence de choix pour le congé parental. Cette différence est sans doute liée à l'environnement professionnel et à l'organisation du travail des ouvrières, qui est peut-être moins flexible que celle des employées. Les effectifs, trop faibles dans les tranches de salaire de 100 000 Luf et plus, ont été additionnés afin de pouvoir être exploités. Avec un niveau de salaire de 100 000 Luf et plus, ce sont uniquement des employées qui sont concernées et près de 7 sur dix prendraient un congé parental.

Les secteurs d'activité inégalement concernés par le congé parental

L'analyse de la répartition sectorielle montre que les actifs des secteurs de la santé et l'action sociale (62%) et de l'intermédiation financière (57%) seraient les plus disposés à prendre un congé parental si l'occasion se présentait, alors que ceux du secteur de la construction seraient 22% (**cf. tableau n°13**). Les actifs des autres secteurs évoluent entre 40% et 50% de personnes intéressées.

Ces résultats sont essentiellement le reflet de la répartition sectorielle de l'emploi par sexe : les secteurs à dominante féminine, tel celui de l'action sociale, seraient les plus concernés par la mesure de congé parental (62%), alors que ceux à dominante masculine, tel celui de la construction (22%), seraient nettement moins touchés par cette mesure (**cf. tableau n°14**). Le secteur de l'intermédiation financière, composé de manière égale d'hommes et de femmes, recense quant à lui 80% de femmes qui prendraient le congé parental et 35% d'hommes.

L'analyse sectorielle par sexe met en évidence que les entreprises seraient confrontées de manière différente au congé parental selon le secteur auquel elles appartiennent et selon qu'elles occupent essentiellement une main-d'œuvre féminine ou masculine.

Chez les hommes, les secteurs des transports et communications (37%), des autres services (36,7%), de l'agriculture, sylviculture, industries extractives et manufacturières, eau, gaz, électricité (34,4%) concentrent des proportions de

candidats au congé parental deux fois supérieures à celles de la construction (17%) et du commerce, réparations automobiles et restauration (17%).

Chez les femmes, les réponses positives se concentrent dans les secteurs de l'intermédiation financière, immobilier, location et services aux entreprises (79%) et celui de la santé et de l'action sociale (76,6%). Les femmes travaillant dans le secteur de l'éducation ne seraient que 61% à prendre éventuellement un congé parental. Les périodes de congés ou de temps libre de ce secteur, mieux harmonisées à celles des enfants, expliquent certainement en partie ces différences de choix.

III. FAMILLE, EMPLOYEUR, COLLEGUES, QUELLE ATTITUDE FACE AU CONGE PARENTAL ?

Lorsque les personnes ont répondu qu'elles prendraient éventuellement un congé parental, une série de questions leur ont été posées sur l'attitude qu'elles penseraient rencontrer de la part de leur conjoint, de leur famille, de leur employeur et de leurs collègues de travail ; l'objectif poursuivi ici est de voir si le choix d'un congé parental peut être soutenu par l'entourage familial et professionnel et si ce soutien diffèrerait pour les hommes et les femmes. Dans le cadre d'une politique d'égalité des chances qui vise le partage des tâches éducatives et familiales entre les femmes et les hommes, l'analyse des différences d'attitude de l'entourage familial et professionnel des femmes et des hommes face à un choix de congé parental permet d'évaluer le degré d'acceptation des changements de rôles par l'entourage de l'individu.

1. L'attitude de l'entourage familial

Du point de vue de l'entourage familial, le congé parental apparaît comme une mesure qui recevrait un écho positif quasi unanime de la part des conjoints comme de celle de la famille, et ce dans une proportion quasi équivalente pour les hommes et les femmes.

Le conjoint

Parmi les individus mariés ou vivant en couple, soit 66,2 % de ceux qui ont déclaré leur intérêt à prendre un congé parental, 97,8 % pensent que leur conjoint serait favorable à ce qu'eux-mêmes prennent un congé parental. On observe cependant une légère distinction selon le sexe. En effet, si la quasi totalité des femmes estiment que leur conjoint serait tout à fait favorable à cette décision, on compte toutefois 5,2% d'hommes qui pensent que leur épouse verrait cette décision d'un œil défavorable.

La famille

Poser la question de l'opinion de l'entourage familial sur la décision de prendre un congé parental permet, entre autres, d'apprécier le regard porté par la famille sur le rôle de l'homme et de son engagement paternel dans l'éducation des enfants. Or il apparaît que les femmes et les hommes sont très proches dans leurs estimations des comportements familiaux par rapport au congé parental.

97,5% des actifs ayant déclaré qu'ils prendraient un congé parental si l'occasion se présentait estiment que les membres de leur famille regarderaient cette décision d'un oeil favorable. La proportion d'hommes (93,8%) est légèrement inférieure à celle des femmes (99,4%), 6,2% des hommes estimant que cette décision serait mal accueillie par les membres de leur famille alors que cela ne concerne quasiment aucune femme (0,6%).

2. La résonance sociale du congé parental dans l'entourage professionnel

Le salarié doit faire la demande de congé parental auprès de son employeur, et obtenir son accord, pour bénéficier d'un congé parental. Il recevra également des réponses formelles et « informelles » de son employeur et de ses collègues de travail, qui se manifesteront par une certaine attitude plus ou moins accommodante à cette annonce. Les indépendants ont été exclus du champ de l'étude pour ce point concernant l'entourage professionnel. Les données qui vont suivre s'appliquent aux seuls salariés, ouvriers et employés.

Tableau 15 : Répartition des actifs qui s'attendent à une attitude favorable / défavorable du conjoint par rapport à la decision éventuelle de prendre un congé parental, selon le sexe

Répartition par sexe	*Favorable*	*Pas favorable*	*Ensemble*
Hommes	94,8	5,2	100,0
Femmes	99,6	0,4	100,0
Ensemble	**97,8**	**2,2**	**100,0**

Source : PSELL 1999 - CEPS/INSTEAD
Note de lecture : Parmi les individus vivant en couple, 94,8% des hommes estiment que leur conjointe serait favorable à ce qu'ils prennent un congé parental et 5,2% qu'elle y serait défavorable.

Tableau 16 : Répartition des actifs qui s'attendent à une attitude favorable des membres de la famille par rapport à la decision éventuelle de prendre un congé parental, selon le sexe

Répartition par sexe	*Favorable*	*Pas favorable*	*Ensemble*
Hommes	93,8	6,2	100,0
Femmes	99,4	0,6	100,0
Ensemble	**97,5**	**2,5**	**100,0**

Source : PSELL 1999 - CEPS/INSTEAD

Tableau 17 : Proportion de salariés qui s'attendent à une attitude favorable de l'employeur, selon le statut et le sexe

Statut	*Ensemble*	*Hommes*	*Femmes*
Ouvrier	46,6	30,3	50,0
Employé	51,7	41,2	52,2
Ensemble	**46,6**	**36,9**	**51,7**

Source : PSELL 1999 - CEPS/INSTEAD

Tableau 18 : Proportion de salariés non fonctionnaires qui s'attendent à une attitude favorable de l'employeur, selon le statut et le sexe

Statut	*Ensemble*	*Hommes*	*Femmes*
Ouvrier	40,1	29,2	50,0
Employé	45,8	36,7	49,3
Ensemble	**44,0**	**33,3**	**49,5**

Source : PSELL 1999 - CEPS/INSTEAD

Tableau 19 : Proportion de salariés qui s'attendent à une attitude favorable / défavorable de l'employeur face au congé parental en fonction de la taille de l'entreprise

Nombre de salariés dans l'entreprise	*Favorable*	*Pas favorable*	*Ensemble*
de 1 à 15	49,6	50,4	100,0
de 16 à 50	45,7	54,3	100,0
de 51 à 100	49,1	50,9	100,0
de 101 à 500	51,2	48,8	100,0
plus de 500	41,4	58,6	100,0
Ensemble	**47,1**	**52,9**	**100,0**

Source : PSELL 1999 - CEPS/INSTEAD

Tableau 20 : Proportion de salariés qui s'attendent à une attitude favorable de leurs collègues de travail, selon le statut et le sexe

Statut	*Ensemble*	*Hommes*	*Femmes*
Ouvrier	75,8	71,7	80,0
Employé	73,5	64,9	76,8
Ensemble	**74,2**	**67,7**	**77,5**

Source : PSELL 1999 - CEPS/INSTEAD

Une attitude patronale estimée favorable par moins d'un salarié sur deux

Parmi l'ensemble des salariés qui ont déclaré prendre un congé parental si l'occasion se présentait, moins d'un salarié sur deux (46,6%) envisage une attitude favorable de son employeur face à une demande de congé parental.
Cette répartition, presque équilibrée dans l'ensemble des salariés, n'est pas vérifiée si l'on examine la situation du point de vue des hommes et des femmes. Seulement un homme sur trois (36,9%) s'attendrait à une attitude favorable de son employeur pour une femme sur deux (51,7%). Le taux de réponses masculin plus faible est-il le reflet d'une projection des réticences du salarié sur l'attitude de l'employeur ou au contraire signifie-t-il que les employeurs auraient une conception traditionnelle des rôles masculins et féminins en matière de conciliation entre vie familiale et vie professionnelle ? Seules des enquêtes qualitatives auprès des employeurs et des salariés permettraient d'apporter des réponses à cette question.

Les hommes évaluent encore différemment l'attitude de l'employeur en fonction de leur statut : 30% des ouvriers attendent une attitude positive, pour 41% des employés. A l'inverse, chez les femmes, le fait d'être ouvrière ou employée reste sans grand effet sur la proportion de femmes qui estiment qu'elles rencontreraient une attitude positive chez leur employeur à l'annonce d'un départ en congé parental. La moitié des ouvrières (50,0%) comme des employées (52,2%) s'attendent à une attitude favorable de leur employeur.

Les salariés qui ne sont pas fonctionnaires ont des opinions à peine un peu moins optimistes que celles de l'ensemble des salariés. Ceci s'observe particulièrement parmi les salariés masculins employés, qui sont alors 36,7% à estimer une réponse favorable de l'employeur pour 41,2% parmi l'ensemble des salariés. Comme pour les hommes, la proportion de femmes employées non fonctionnaires qui s'attendent à rencontrer une attitude favorable de l'employeur, est un peu plus faible que celle observée parmi l'ensemble des salariées employées.
Ces estimations ne peuvent en aucun cas être considérées comme le reflet de l'attitude réelle de l'employeur. Par ailleurs les différences observées entre hommes et femmes révèlent peut-être autant les réticences des employeurs à l'égard d'un congé parental masculin que celles imaginées par les salariés masculins.

Attitude de l'employeur selon la taille de l'entreprise : une variété de réponses

La proportion de salariés estimant rencontrer une attitude favorable de l'employeur en réponse à une demande de congé parental oscille entre 41% et 51% selon la taille de l'entreprise. Contrairement à ce que l'on pourrait attendre, le taux de réponses positives n'augmente pas avec la taille de l'entreprise.

C'est dans les entreprises de 101 à 500 personnes que se trouvent les estimations de réponses favorables les plus élevées ; elles concernent la moitié des salariés. Elles sont suivies des entreprises de 1 à 15 salariés et de 51 à 100 salariés, qui enregistrent des proportions de réponses favorables très proches (49%). Ces taux de réponses positives traduisent-ils une organisation du travail plus flexible, qui permet de faire face rapidement à l'absence temporaire d'un salarié ou à l'aménagement du temps de travail ? Ce que tendrait à indiquer la proportion d'avis favorables la plus faible enregistrée dans les entreprises de plus de 500 salariés. Ces écarts peuvent également refléter le degré de prise en compte par l'entreprise de la dimension familiale et parentale dans laquelle s'inscrit l'individu ; les employeurs des petites entreprises se révélant plus attentifs aux exigences des responsabilités familiales de leurs salariés que ceux des très grandes entreprises ?

Des collègues de travail largement favorables à la prise d'un congé parental par l'un d'entre eux

Le départ d'un salarié en congé parental peut être plus ou moins bien accueilli par ses collègues. Il signifie bien souvent des changements dans l'organisation du travail et parfois également une surcharge de travail pour ces derniers. Ils peuvent effectivement être chargés d'une partie des tâches effectuées jusque-là par le salarié absent ou qui réduit son temps de travail, ou encore devoir former la personne nouvellement engagée pour occuper le poste libéré. La résonance sociale du congé parental auprès des collègues de travail donne un aperçu de l'acceptation de cette mesure et montre dans quelle mesure les collègues de travail sont prêts à accepter une autre organisation du travail mais également comment est perçue la démarche d'un salarié qui envisage de s'investir davantage dans sa vie familiale pour une période déterminée.

74% des salariés estiment qu'ils rencontreraient une attitude positive de la part de leurs collègues de travail à l'annonce d'un congé parental. Cela concerne 77,5% des femmes et 67,7% des hommes.
Une distinction par statut ne révèle qu'un faible écart d'appréciation entre les employés et les ouvriers. Cet écart se creuse cependant légèrement lors de l'analyse par sexe et par statut.
Chez les hommes, de même que chez les femmes, la proportion d'ouvriers qui envisagent une attitude favorable de leurs collègues de travail est supérieure à celle des employés (71,7% vs 64,9% et 80% vs 76,5%).

CONCLUSION

Concilier la vie familiale et la vie professionnelle reste encore une tâche que les femmes qui exercent une activité professionnelle semblent vouloir faire « spontanément ». En effet, quels que soient leur âge, leur situation familiale ou leur statut professionnel, elles répondent massivement par l'affirmative à la question de la prise d'un congé parental. De ce fait, ce sont surtout les secteurs économiques et les entreprises employant majoritairement une main-d'œuvre féminine qui seraient susceptibles de se trouver confrontés à cette mesure et à ses conséquences en termes de gestion des ressources humaines ou de flexibilité dans l'organisation du travail.

On observe cependant un changement de comportement dans les jeunes générations masculines, où le taux de candidats potentiels au congé parental est en légère augmentation par rapport à celui de leurs aînés.
Les hommes estiment par ailleurs qu'ils rencontreraient une attitude favorable de leur famille à l'annonce éventuelle d'un congé parental, et ce dans une proportion quasi aussi élevée que les femmes. L'écart d'appréciation se creuse en revanche lorsqu'il s'agit d'évaluer l'attitude de l'employeur ; attitude globalement appréhendée comme défavorable à l'annonce d'un départ en congé parental.
Le changement de rôle ne sera cependant effectif, et l'un des objectifs de l'égalité des chances réellement atteint, que lorsque les hommes et les femmes seront proportionnellement aussi nombreux à déclarer vouloir prendre le congé parental si l'occasion se présente. Ce changement de rôle relève, sans doute avant toute autre considération, d'un changement de mentalité, processus dans lequel le congé parental, comme le congé de paternité dans d'autres Etats européens, sont autant de mesures à promouvoir.

Population et Emploi

statec
B.P. 304
L-2013 Luxembourg
Tél. : 478-4276/4250

CEPS/INSTEAD
B.P. 48
L-4501 Differdange
Tél. : 58 58 55-513
e-mail : isabelle.bouvy@ceps.lu
http:// www.ceps.lu

IGSS
B.P. 1308
L-1013 Luxembourg
Tél. : 478-6359

Editeur : CEPS/INSTEAD, Differdange