

# 6 Conciliation vie professionnelle & vie familiale

*Dernière mise à jour : 2020*

## Contenu

|   |    |
|---|----|
| 6.1 Expériences                         | 2  |
| 6.2 Stratégies d'adaptation             | 3  |
| 6.3 Régimes de congés                   | 7  |
| 6.4 Protection contre la discrimination | 10 |
| 6.5 Comparaison européenne              | 11 |

Trouver une bonne façon de concilier vie professionnelle et vie privée constitue un défi pour de très nombreuses personnes. De plus, en Belgique, beaucoup de gens considèrent qu'il s'agit d'une condition nécessaire pour mener une bonne vie. Dans l'[Indicateur du Vivre Mieux de l'OCDE pour la Belgique](#), cet aspect se classe en première position, avec un score de 8,4, devant la santé (8,2), la satisfaction à l'égard de la vie (7,6) et le logement (7,4)<sup>1</sup>. L'Indicateur du Vivre Mieux examine les domaines que la population indique comme étant essentiels à son bonheur. Les aspects qui nécessitent

<sup>1</sup> Source : [www.oecdbetterlifeindex.org/countries/belgium](http://www.oecdbetterlifeindex.org/countries/belgium)

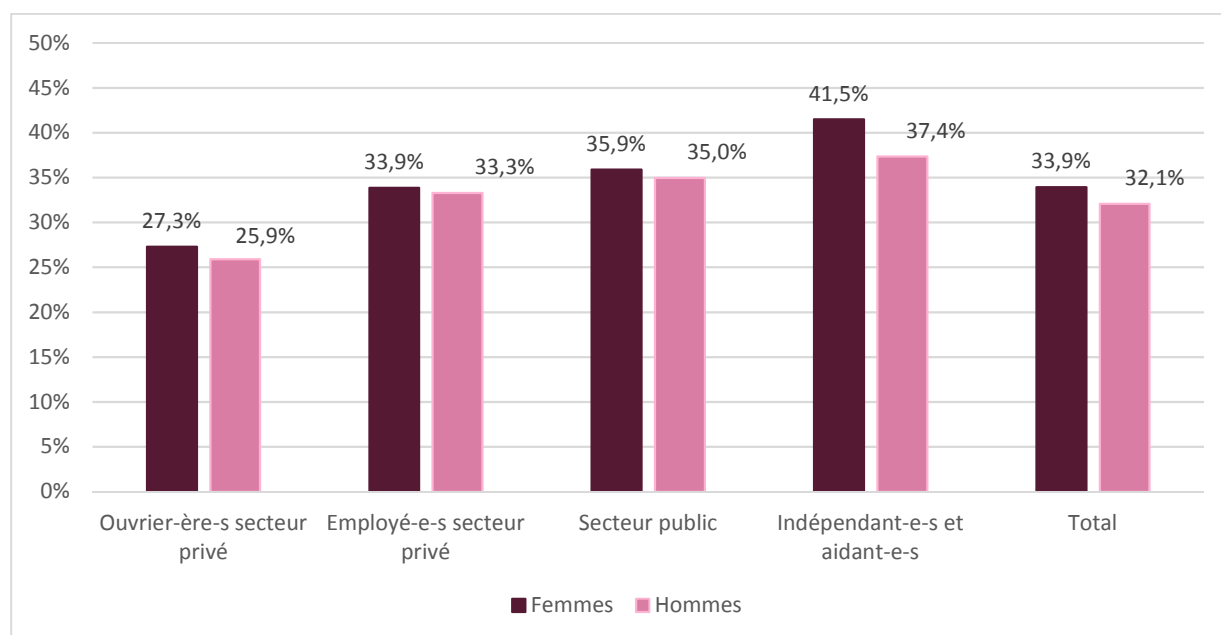
des efforts ont plus de chances d'être mentionnés que ceux qui sont considérés comme évidents. Il s'avère qu'une bonne conciliation ne soit pas évidente pour de nombreuses personnes. Ce chapitre explique les expériences de la population, les stratégies d'adaptation et les régimes de congés spécifiques. Il établit également une comparaison avec les autres pays européens et aborde la protection par rapport à la discrimination fondée sur la parentalité.

## 6.1 Expériences

Dans l'Enquête sur les forces de travail (EFT), Statbel étudie la situation professionnelle réelle des Belges. Il s'agit d'une grande enquête permanente et harmonisée au niveau européen. De très nombreux chiffres habituels relatifs au marché du travail se basent sur l'Enquête sur les forces de travail. Régulièrement, des modules complémentaires sont ajoutés afin de traiter spécifiquement un thème défini, de manière plus approfondie. En 2018, l'enquête s'est ainsi concentrée sur la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale.

Parmi les 18-64 ans actif-ve-s professionnellement, presque autant d'hommes que de femmes indiquent être confronté-e-s à des obstacles en matière de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale. Il peut s'agir de longues journées de travail ou de longs déplacements, d'horaires de travail difficiles ou imprévisibles, d'un travail exigeant ou fatigant, etc. Au total, 33,9% des femmes et 32,1% des hommes répondent qu'elles-ils font face à des obstacles qui entravent une bonne conciliation. Cela représente une personne sur trois, quelle que soit la situation familiale, et en se basant sur les circonstances de travail concrètes. Les femmes travaillent beaucoup plus souvent à temps partiel que les hommes, mais elles restent malgré tout encore confrontées à des problèmes. Le statut professionnel et le niveau d'instruction sont des facteurs importants dans ce cadre. (Graphiques 6.1 et 6.2)

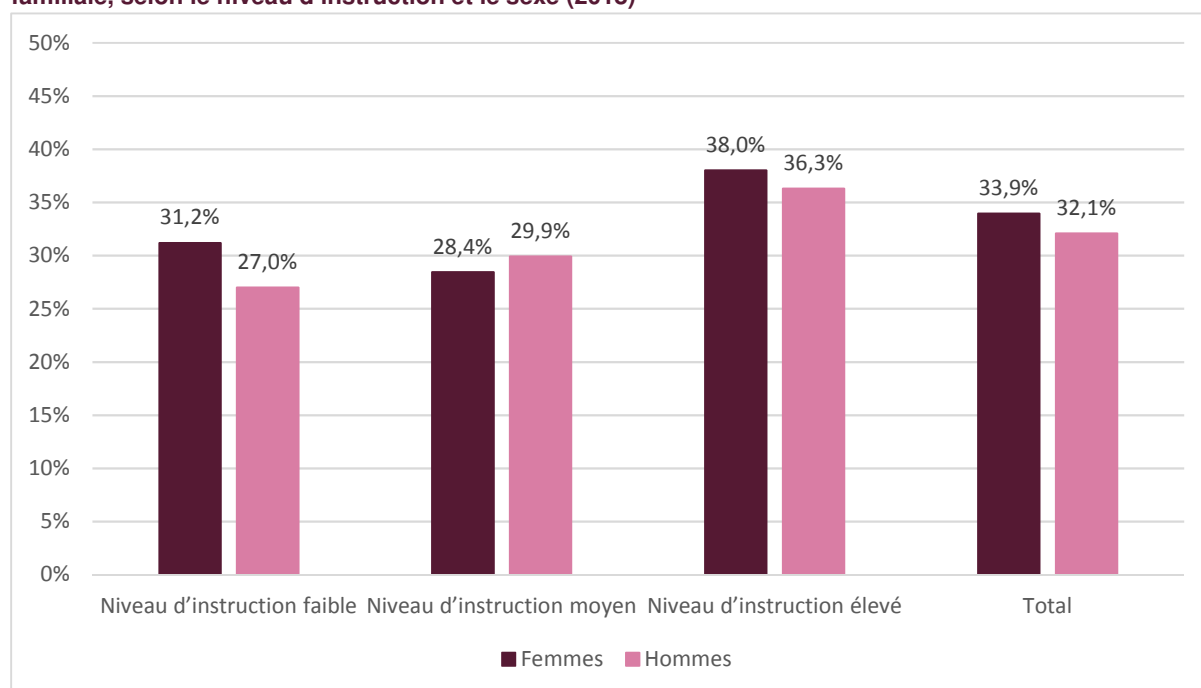
**Graphique 6.1 : Rencontrer des obstacles en matière de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, selon le statut et le sexe (2018)**



Source : Statbel, Enquête sur les forces de travail – module conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale 2018

Bien que les différences de genre ne soient pas si grandes ici, il y a toutefois des différences évidentes en fonction du statut. Ce sont les indépendant-e-s qui mentionnent le plus souvent que le travail constitue un obstacle à un bon équilibre de vie. 41,5% des femmes et 37,4% des hommes exerçant une activité indépendante indiquent qu’elles-ils rencontrent des difficultés sur ce plan. Le secteur public est le second à signaler des problèmes, suivi des employé-e-s du secteur privé. Les ouvrier-ère-s du secteur privé sont celles-ceux qui déclarent le moins souvent que le travail représente un obstacle. Il convient toutefois de noter qu’en termes de pourcentage, les ouvrières travaillent très souvent à temps partiel. Parmi les employé-e-s du secteur privé et les fonctionnaires, il n’y a presque pas de différence de genre. (Graphique 6.1)

**Graphique 6.2 : Rencontrer des obstacles en matière de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, selon le niveau d’instruction et le sexe (2018)**



Source : Statbel, Enquête sur les forces de travail – module conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale 2018

Sur le plan du niveau d’instruction aussi, il existe des différences évidentes en ce qui concerne la façon dont la problématique de la conciliation est vécue. 38% des femmes et 36,3% des hommes dont le niveau d’instruction est élevé indiquent que la conciliation est difficile. Parmi les personnes dont le niveau d’instruction est faible, ces pourcentages sont respectivement de 31,2% et 27%. Chez les personnes dont le niveau d’instruction est moyen, en termes de pourcentage, les hommes indiquent légèrement plus souvent que les femmes que le travail constitue un obstacle à un bon équilibre entre travail et vie privée : 29,9% des hommes, contre 28,4% des femmes. (Graphique 6.2)

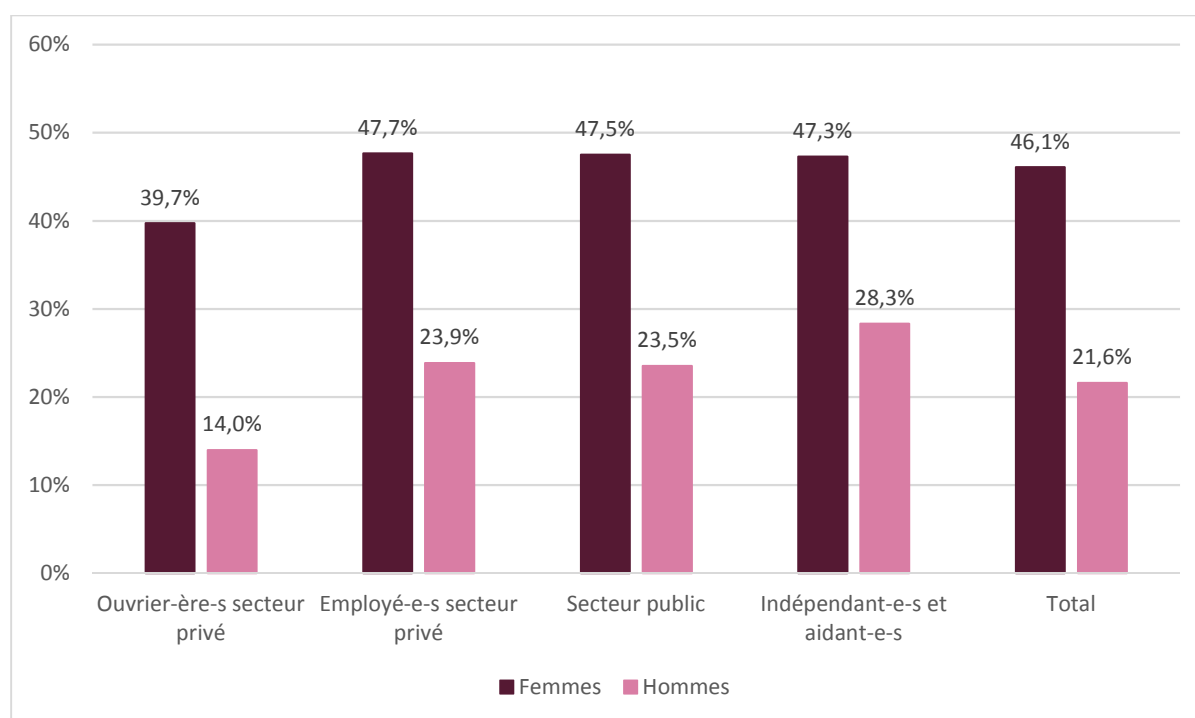
## 6.2 Stratégies d’adaptation

Dans le module de l’Enquête sur les forces de travail, les personnes avec de jeunes enfants ont été interrogées afin de savoir si elles avaient fait certains ajustements afin de rendre supportable la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale. Il peut par exemple s’agir de prêter moins d’heures de travail, d’assurer des tâches moins lourdes, de changer de travail ou d’employeur ou de

faire usage des régimes de congés. Les répondant-e-s ont également été interrogé-e-s sur le fait de travailler différemment dans le but de gagner plus d'argent par nécessité financière.

Les femmes font des ajustements plus de deux fois plus souvent sur ce plan. Près de la moitié des femmes ayant de jeunes enfants travaillent différemment. Un père sur cinq semble également faire des ajustements. Ici aussi, on observe des différences en fonction du statut et du niveau d'instruction, bien que le genre soit clairement le facteur décisif. (Graphiques 6.3 et 6.4)

**Graphique 6.3 : Faire des ajustements concrets afin de rendre supportable la conciliation entre vie professionnelle et vie privée, selon le statut et le sexe (2018)**



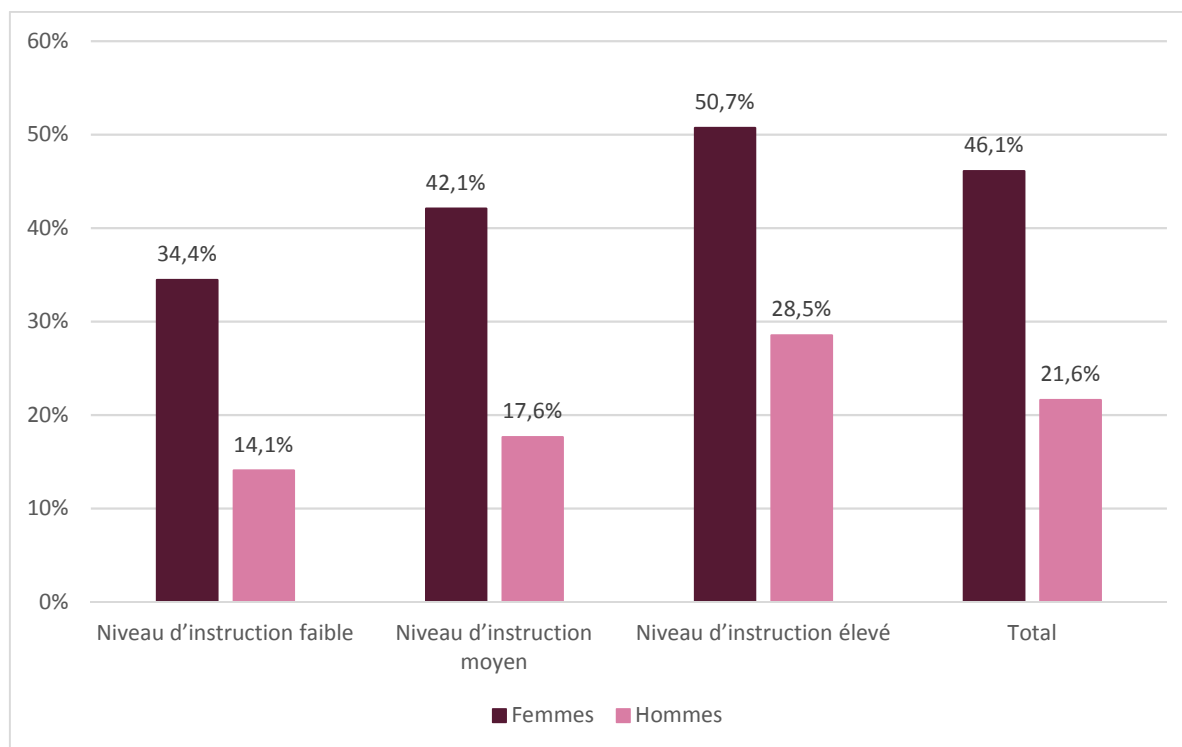
Source : Statbel, Enquête sur les forces de travail – module conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale 2018

Le pourcentage de femmes ayant de jeunes enfants qui font des ajustements concrets pour réussir à concilier leur emploi rémunéré et les tâches de soins à la maison est élevé pour chaque statut. Les ouvrières font un peu moins souvent des ajustements. Là encore, on peut noter que la proportion de travail à temps partiel chez les ouvrières est déjà très élevée. L'étude sur la discrimination liée à la grossesse a également montré qu'elles se trouvent dans une position vulnérable et sont plus souvent licenciées en raison d'une grossesse<sup>2</sup>. Il peut dès lors être plus difficile pour elles de demander des ajustements. Chez les hommes, les pourcentages sont plus éloignés. Les indépendants font deux fois plus souvent des compromis que les ouvriers pour arriver à une meilleure conciliation : 28,3%, contre 14 %. Chez les employés et les fonctionnaires, ce pourcentage est de 23 %. Il est difficile de déterminer pourquoi les ouvriers font beaucoup moins souvent des ajustements : les ajustements ne sont-ils pas possibles dans certaines professions, ne sont-ils pas souhaitables dans certaines cultures d'entreprise, ou n'en est-il pas question parce qu'il n'y a pas de demande en la matière ? Il est également possible

<sup>2</sup> [Grossesse au travail. Expériences de candidates, d'employées et de travailleuses indépendantes en Belgique](#), p.57-58.

que la démarche soit encore plus difficile pour les ouvriers que pour les ouvrières. Cette question doit être étudiée de manière plus approfondie. *(Graphique 6.3)*

**Graphique 6.4 : Faire des ajustements concrets afin de rendre supportable la conciliation entre vie professionnelle et vie privée, selon le niveau d’instruction et le sexe (2018)**

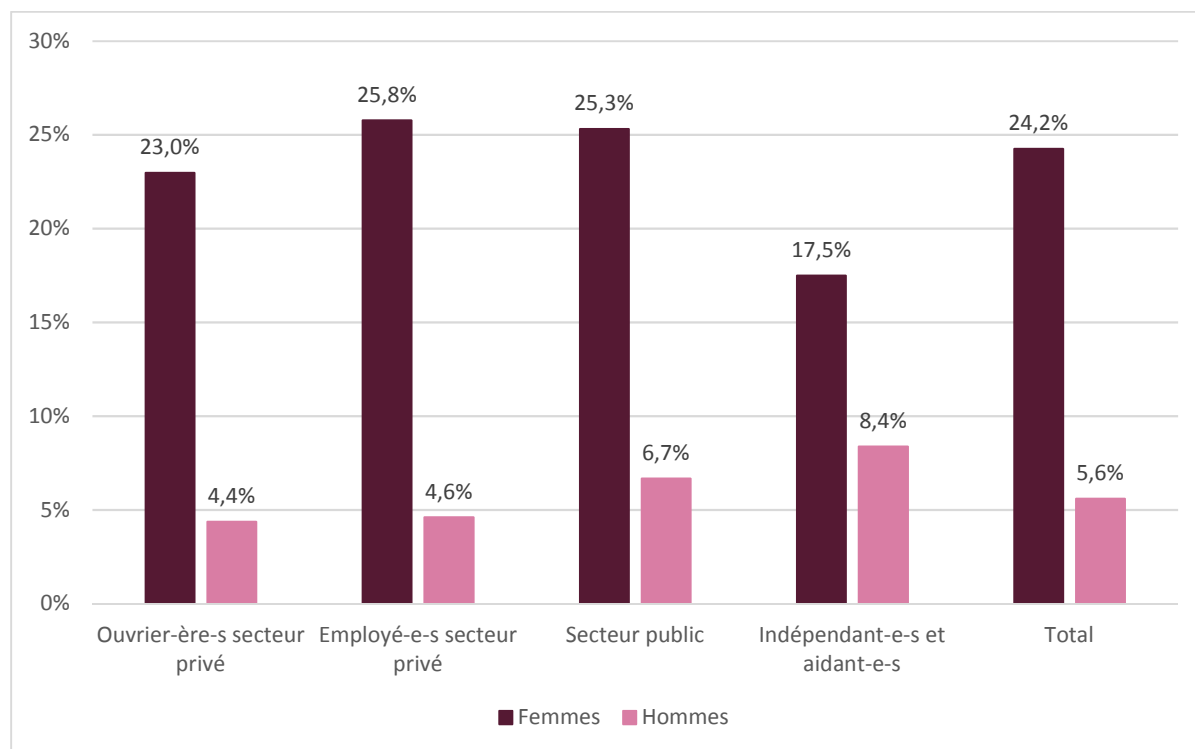


Source : Statbel, Enquête sur les forces de travail – module conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale 2018

La situation selon le niveau d’instruction est encore plus prononcée. 50,7% des femmes qui ont de jeunes enfants et dont le niveau d’instruction est élevé ont fait des ajustements. Parmi les femmes dont le niveau d’instruction est moyen, ce pourcentage est de 42,1%, et de 34,4% seulement parmi celles dont le niveau d’instruction est faible. 28,5% des hommes dont le niveau d’instruction est élevé ont fait des ajustements, tout comme 14,1% des hommes ayant un faible niveau d’instruction. La différence de genre la plus importante se situe au niveau des personnes moyennement instruites : 42,1% des femmes ont fait des ajustements, contre 17,6% des hommes. *(Graphique 6.4)*

2,2% des jeunes pères et 2,1% des jeunes mères mentionnent le fait de travailler plus, différemment ou ailleurs par nécessité financière. 1% des hommes et 3% des femmes mentionnent l’utilisation de régimes de congés pour des raisons familiales.

**Graphique 6.5 : Prester moins d'heures de travail pour rendre supportable la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, selon le statut et le sexe (2018)**

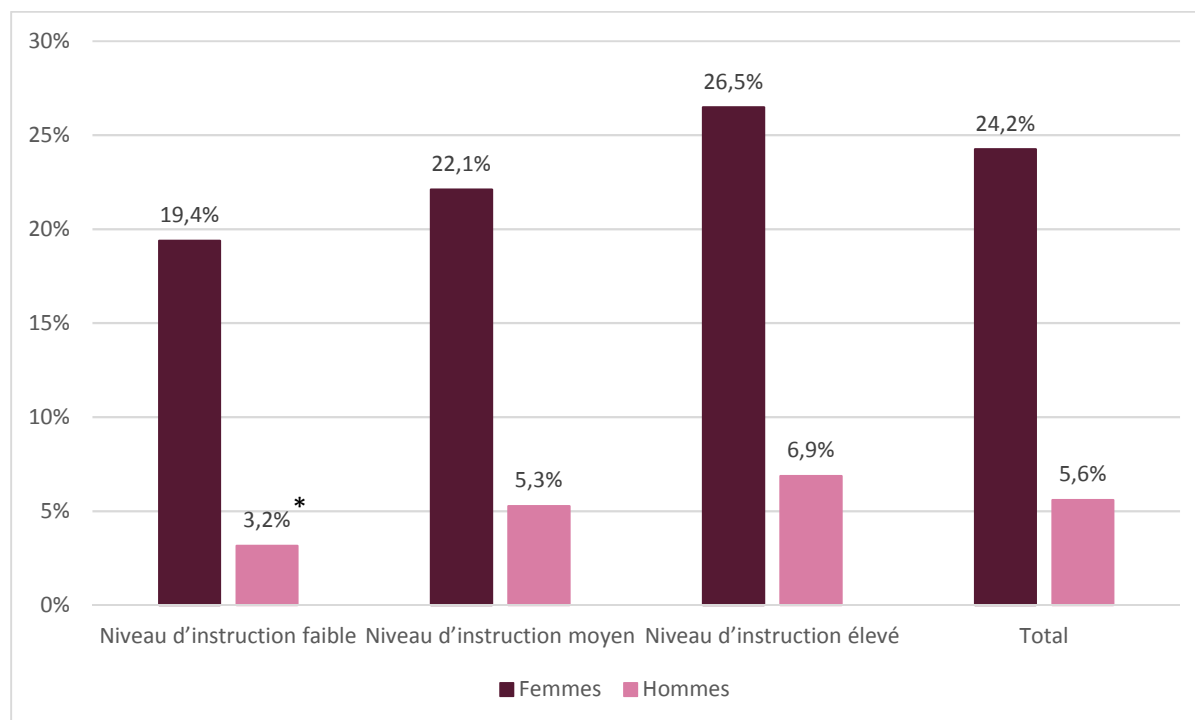


Source : Statbel, Enquête sur les forces de travail – module conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale 2018

L'option consistant à prester moins d'heures de travail est de loin l'ajustement le plus populaire choisi par les jeunes parents. 1 femme sur 4 fait ce choix, et 1 homme sur 20. Chez les femmes, la différence entre les statuts n'est pas très grande. L'écart avec les hommes est important. Parmi les hommes, seuls 4,4% des ouvriers et 4,6% des employés du secteur privé prestant moins d'heures pour s'occuper des enfants. Parmi les indépendants, ce pourcentage est de 8,4%. Le secteur public vient s'intercaler entre les deux, avec 6,7% des jeunes pères qui travaillent moins. Ce qui revient à 1 sur 15.

La différence de genre est beaucoup plus réduite parmi les indépendant-e-s. Proportionnellement, les indépendant-e-s déclarent également beaucoup plus souvent avoir fait d'autres ajustements que ceux énumérés dans l'enquête : 17,2% des femmes et 13,5% des hommes. (Graphique 6.5)

**Graphique 6.6 : Prester moins d'heures de travail pour rendre supportable la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, selon le niveau d'instruction et le sexe (2018)**



Source : Statbel, Enquête sur les forces de travail – module conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale 2018

\* Il faut interpréter ce pourcentage avec prudence, parce qu'il concerne de petits nombres.

Plus le niveau d'instruction est élevé, plus souvent les personnes en question prestent moins d'heures de travail pour pouvoir passer du temps avec leurs enfants. L'écart entre les femmes et les hommes est également important ici.

En 2016, l'Institut a publié une étude sur les stratégies de conciliation des femmes et des hommes. Cette étude a notamment démontré que le travail à temps partiel n'aide pas vraiment les femmes à alléger la contrainte temporelle ressentie. Celle-ci est en effet à peu près similaire pour les femmes qui travaillent à temps partiel et à temps plein<sup>3</sup>.

### 6.3 Régimes de congés

La Belgique dispose d'un système étendu de régimes de congé conçus pour permettre une bonne conciliation entre vie professionnelle et vie familiale. Dans l'idéal, ces régimes permettent d'éviter que les personnes quittent totalement ou partiellement le marché du travail pour assumer des tâches de soins. Outre les régimes généraux de crédit-temps et d'interruption de carrière, il existe des congés thématiques. Il y a aussi un congé parental destiné spécifiquement aux parents. Du point de vue de l'égalité de genre, ce sont des mesures importantes. Étant donné que les soins sont toujours pris en charge de manière disproportionnée par les femmes, ces mesures visent à réduire les effets de

<sup>3</sup> [Organisation des responsabilités professionnelles et familiales et combinaison de celles-ci chez les femmes et les hommes en Belgique](#), p. 39-43.

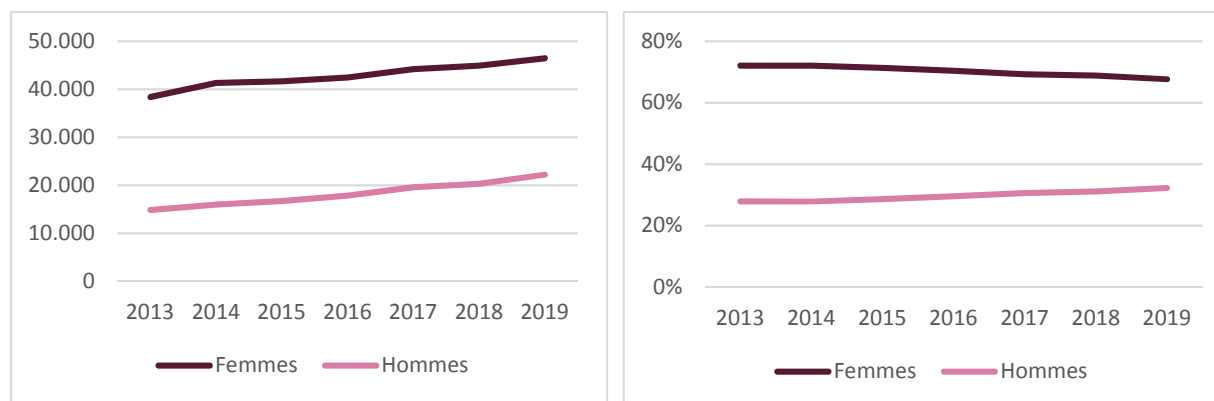
l'inégalité sur la position des femmes sur le marché du travail. Simultanément, le fait que les hommes prennent ces types de congés peut être considéré comme une indication de la réduction de l'écart de genre au niveau des tâches de soins.

**Tableau 6.1 : Évolution du congé parental avec allocation, selon le sexe (2013-2019)**

|                           | Nombre |        |        | Proportion |        |        |
|---------------------------|--------|--------|--------|------------|--------|--------|
|                           | Femmes | Hommes | Total  | Femmes     | Hommes | Total  |
| 2013                      | 38.386 | 14.849 | 53.235 | 72,1%      | 27,9%  | 100,0% |
| 2014                      | 41.323 | 15.976 | 57.299 | 72,1%      | 27,9%  | 100,0% |
| 2015                      | 41.655 | 16.718 | 58.374 | 71,4%      | 28,6%  | 100,0% |
| 2016                      | 42.448 | 17.824 | 60.272 | 70,4%      | 29,6%  | 100,0% |
| 2017                      | 44.184 | 19.555 | 63.739 | 69,3%      | 30,7%  | 100,0% |
| 2018                      | 44.923 | 20.295 | 65.218 | 68,9%      | 31,1%  | 100,0% |
| 2019                      | 46.477 | 22.211 | 68.688 | 67,7%      | 32,3%  | 100,0% |
| Pourcentage de croissance | 21,1%  | 49,6%  | 29,0%  |            |        |        |

Source : ONEM (calcul IEFH)

**Graphique 6.7 : Évolution du congé parental avec allocation, selon le sexe (nombres et proportion) (2013-2019)**



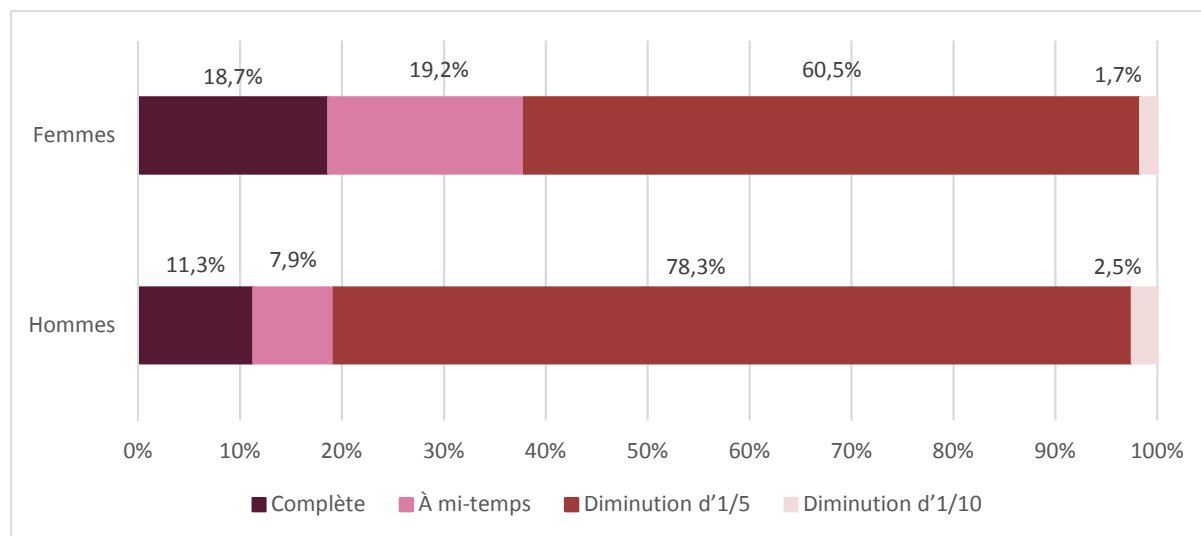
Source : ONEM (calcul IEFH)

De 2013 à 2019, le nombre de personnes prenant un congé parental a été en constante augmentation. En chiffres absolus, cela représente environ huit mille femmes et sept mille trois cents hommes de plus que six ans auparavant. En termes de pourcentage, cependant, l'augmentation est beaucoup plus importante parmi les pères : ce nombre a augmenté de moitié. Année après année, la répartition entre les femmes et les hommes devient également moins inégale. Si 72,1% des personnes en congé parental étaient encore des femmes en 2013, ce pourcentage est de 67,7% en 2019. Cela représente encore deux tiers. Il subsiste donc un écart de genre important, mais avec une évolution constante mais lente vers plus d'égalité. (Tableau 6.1, Graphique 6.7)

Le congé parental peut être pris à temps plein, mais aussi à mi-temps, un jour par semaine et même en demi-journées. Le congé parental pris en un jour par semaine est de loin le plus populaire, encore plus parmi les pères que parmi les mères. Près de 4 hommes sur 5 qui prennent un congé parental le font un jour par semaine. Pour les femmes, c'est 3 sur 5. (Graphique 6.8)



Graphique 6.8 : Congé parental avec allocation, selon le régime de travail et le sexe (2013-2019)



Source : ONEM (calcul IEFH)

Les parents avec de jeunes enfants ne sont pas les seuls à être confrontés à la problématique de la conciliation. Les systèmes de crédit-temps et d'interruption de carrière ont un champ d'application plus large. Les personnes qui travaillent dans le secteur privé peuvent, sous certaines conditions, demander un crédit-temps pour prendre soin d'un tiers, pour suivre une formation reconnue et pour organiser leur fin de carrière. Les motifs de soins sont les suivants : les soins apportés à un/aux enfant(s) de moins de 8 ans ; les soins palliatifs ; les soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade ; les soins à un enfant de moins de 21 ans atteint d'un handicap ; les soins à un enfant mineur gravement malade ou à un enfant mineur gravement malade faisant partie de son ménage<sup>4</sup>. Dans le régime de fin de carrière, les personnes en fin de carrière peuvent réduire leurs prestations jusqu'à leur départ à la retraite. Pour les femmes qui prennent un crédit-temps, les soins représentent la catégorie la plus importante ; parmi les hommes, c'est le motif de la fin de carrière qui prédomine dans une large mesure : 4 hommes sur 5 bénéficiant d'un crédit-temps le prennent à l'approche de leur retraite. (Tableau 6.2)

Tableau 6.2 : Crédit-temps avec allocation, selon le sexe (2019)

|                               | Nombre |        |        | Proportion |        |
|-------------------------------|--------|--------|--------|------------|--------|
|                               | Femmes | Hommes | Total  | Femmes     | Hommes |
| Soins*                        | 31.484 | 6.333  | 53.235 | 48,2%      | 15,0%  |
| Suivre une formation reconnue | 649    | 287    | 57.299 | 1,0%       | 0,7%   |
| Régime de fin de carrière     | 29.135 | 34.056 | 58.374 | 44,6%      | 80,8%  |
| Autre                         | 3.994  | 1.453  | 60.272 | 6,1%       | 3,4%   |
| Total                         | 65.263 | 42.128 | 63.739 | 100,0%     | 100,0% |

Source : ONEM (calcul IEFH)

<sup>4</sup> Il est possible de consulter la réglementation complète à ce sujet sur le site de l'Office National de l'Emploi ([www.onem.be](http://www.onem.be)).

Le secteur public dispose du système de l'interruption de carrière. Tant les femmes (64,8%) que les hommes (79,8%) optent principalement pour ce système en fin de carrière.

**Tableau 6.3 : Interruption de carrière avec allocation, selon le sexe (2019)**

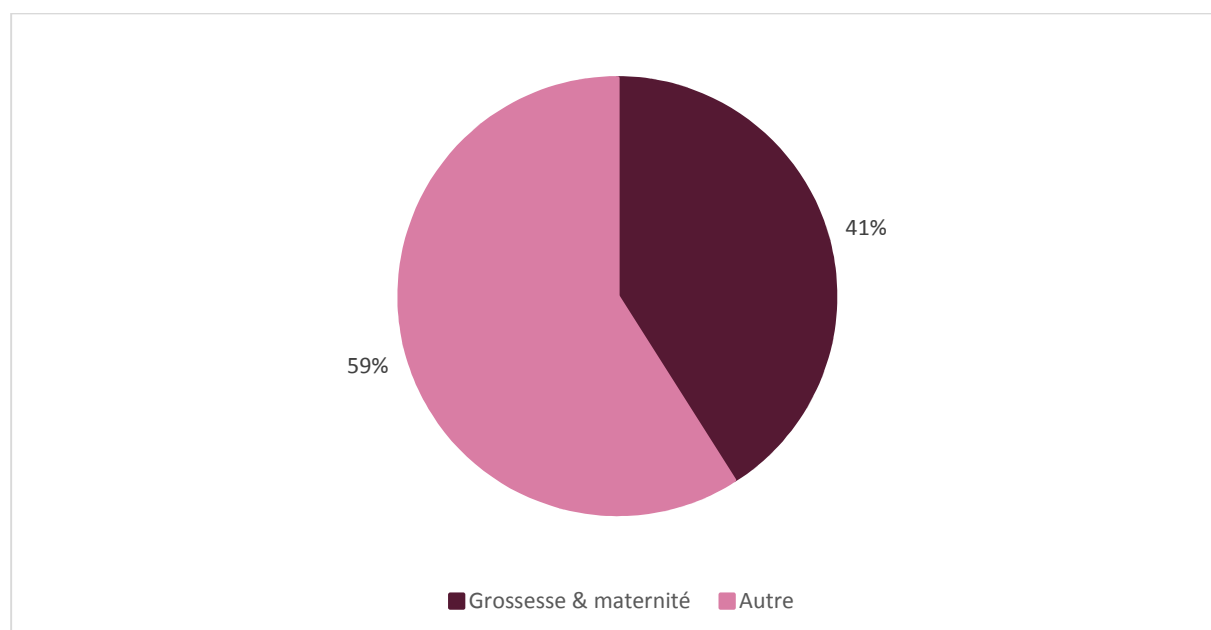
|   | Nombre |        | Proportion |        |        |
|---|--------|--------|------------|--------|--------|
|   | Femmes | Hommes | Femmes     | Hommes | Femmes |
| Régime général, interruption complète       | 1.461  | 705    | 2.166      | 3,8%   | 4,5%   |
| Régime général, interruption partielle      | 11.936 | 2.449  | 14.386     | 31,4%  | 15,7%  |
| Régime fin de carrière, réduction partielle | 24.659 | 12.466 | 37.124     | 64,8%  | 79,8%  |
| Total                                       | 38.056 | 15.620 | 53.676     | 100,0% | 100,0% |

Source : ONEM (calcul IEFH)

#### 6.4 Protection contre la discrimination

En Belgique, la grossesse et la parentalité sont des critères protégés dans la législation anti-discrimination : les pères et les mères qui sont traité-e-s de manière défavorable en raison de leur parentalité peuvent s'adresser à l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. La paternité et la comaternité n'ont été incluses dans la législation qu'en 2020. Pour l'instant, il n'y a donc pas de chiffres disponibles à ce sujet. Depuis des années déjà, la grossesse et la maternité constituent une grande partie des plaintes et des signalements concernant le domaine de l'emploi. En 2019, ce pourcentage s'élevait à 41%.

**Graphique 6.9 : Grossesse et maternité parmi les signalements pour discrimination dans le cadre du travail (2019)**

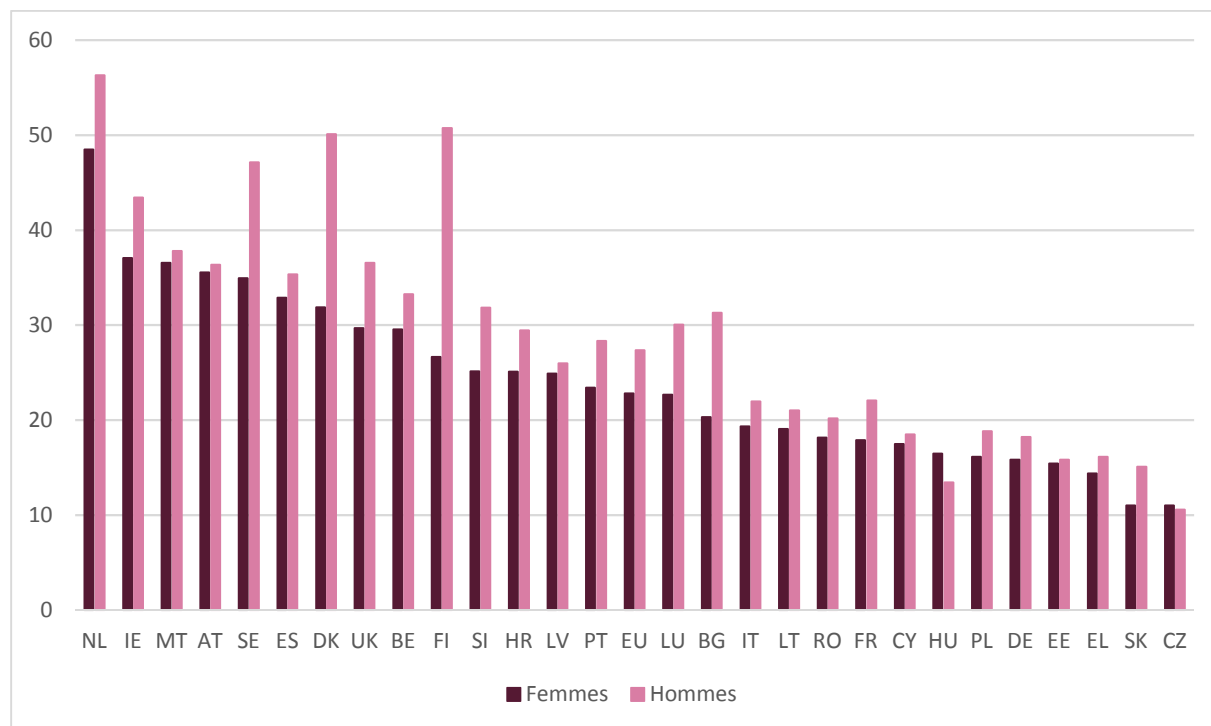


Source : Institut pour l'égalité des femmes et des hommes

## 6.5 Comparaison européenne

La Belgique prend de nombreuses mesures de soutien et elle ne se classe généralement pas mal en la matière dans le contexte européen. La conciliation entre vie professionnelle et vie familiale ne constitue pas un domaine distinct dans le Gender Equality Index européen. La répartition des soins est abordée dans le cadre de l'emploi du temps, dans le chapitre 7. Le domaine emploi comprend un indicateur sur la flexibilité en vue d'atteindre un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée<sup>5</sup>. La question est basée sur la *Labour Force Survey* (Enquête sur les forces de travail). La question posée aux travailleur-se-s vise à savoir si elles-ils peuvent prendre une ou deux heures de congé pendant leurs heures de travail lorsqu'un évènement survient au niveau personnel ou familial. Dans presque tous les États membres, cela semble être plus facile pour les hommes que pour les femmes. Dans le graphique, les pays sont classés en fonction de la proportion de femmes qui peuvent prendre une heure de congé pour des raisons privées. C'est clairement aux Pays-Bas qu'il est le plus facile de s'absenter un moment durant sa journée de travail pour raisons personnelles : 48,5% des femmes et 56,3% des hommes ayant un emploi peuvent faire usage de ce type de flexibilité. Il est surprenant de constater que l'écart de genre est le plus important en Finlande, au Danemark et en Suède : les hommes peuvent apparemment compter sur la compréhension de l'employeur beaucoup plus souvent que les femmes. En Belgique, 29,5% des femmes et 33,2% des hommes peuvent s'absenter pendant les heures de travail. L'écart de genre sur ce plan n'est donc pas si important. La Belgique fait mieux que la moyenne européenne, qui est de 22,8% pour les femmes et de 27,3% pour les hommes.

**Graphique 6.10 : Proportion de femmes et d'hommes qui peuvent prendre congé une heure ou deux durant leurs heures de travail pour des raisons personnelles ou familiales (2017)**



Source : Eurostat, LFS 2017 (calculs EIGE)

<sup>5</sup> Source : [eige.europa.eu/gender-equality-index/2019/domain/work](http://eige.europa.eu/gender-equality-index/2019/domain/work)

**Tableau 6.4 : Proportion de femmes et d'hommes qui peuvent prendre congé une heure ou deux durant leurs heures de travail pour des raisons personnelles ou familiales et différence de genre (en pourcentages et en points de pourcentage) (2017)**

| États membres | Femmes (%) | Hommes (%) | Différence de genre (H-F) (pp) |
|---------------|------------|------------|--------------------------------|
| NL            | 48,5       | 56,3       | 7,8                            |
| IE            | 37,1       | 43,4       | 6,3                            |
| MT            | 36,5       | 37,8       | 1,3                            |
| AT            | 35,5       | 36,4       | 0,8                            |
| SE            | 34,9       | 47,1       | 12,2                           |
| ES            | 32,9       | 35,3       | 2,5                            |
| DK            | 31,8       | 50,1       | 18,2                           |
| UK            | 29,7       | 36,5       | 6,8                            |
| BE            | 29,5       | 33,2       | 3,7                            |
| FI            | 26,7       | 50,7       | 24,1                           |
| SI            | 25,1       | 31,8       | 6,7                            |
| HR            | 25,1       | 29,4       | 4,3                            |
| LV            | 24,9       | 26,0       | 1,1                            |
| PT            | 23,4       | 28,3       | 4,9                            |
| EU            | 22,8       | 27,3       | 4,5                            |
| LU            | 22,7       | 30,0       | 7,4                            |
| BG            | 20,3       | 31,3       | 11,0                           |
| IT            | 19,3       | 22,0       | 2,6                            |
| LT            | 19,0       | 21,0       | 2,0                            |
| RO            | 18,2       | 20,2       | 2,0                            |
| FR            | 17,9       | 22,1       | 4,2                            |
| CY            | 17,5       | 18,5       | 1,0                            |
| HU            | 16,5       | 13,4       | -3,0                           |
| PL            | 16,1       | 18,8       | 2,7                            |
| DE            | 15,8       | 18,2       | 2,4                            |
| EE            | 15,4       | 15,8       | 0,4                            |
| EL            | 14,4       | 16,1       | 1,8                            |
| SK            | 11,0       | 15,1       | 4,1                            |
| CZ            | 11,0       | 10,6       | -0,4                           |

Source : Eurostat, LFS 2017 (calculs EIGE)

**Tableau 6.5 : Liste alphabétique des abréviations des pays**

|    |           |
|----|-----------|
| AT | Autriche  |
| BE | Belgique  |
| BG | Bulgarie  |
| CY | Chypre    |
| CZ | Tchéquie  |
| DE | Allemagne |
| DK | Danemark  |

|    |                  |
|----|------------------|
| EE | Estonie          |
| EL | Grèce            |
| ES | Espagne          |
| EU | Union européenne |
| FI | Finlande         |
| FR | France           |
| HR | Croatie          |
| HU | Hongrie          |
| IE | Irlande          |
| IT | Italie           |
| LT | Lituanie         |
| LU | Luxembourg       |
| LV | Lettonie         |
| MT | Malte            |
| NL | Pays-Bas         |
| PL | Pologne          |
| PT | Portugal         |
| RO | Roumanie         |
| SE | Suède            |
| SI | Slovénie         |
| SK | Slovaquie        |
| UK | Royaume-Uni      |

Plus d'informations à ce sujet :

[www.statbel.fgov.be](http://www.statbel.fgov.be)

[www.onem.be](http://www.onem.be)

[eige.europa.eu](http://eige.europa.eu)

Éditeur responsable  
Michel Pasteel, directeur  
Institut pour l'égalité des femmes et des hommes  
Rue Ernest Blerot 1, 1070 Bruxelles  
[igvm-iefh.belgium.be](http://igvm-iefh.belgium.be)

Rédaction Hildegard Van Hove