

## **Enquête sur le congé de paternité : 90 % des Français plébiscitent un renforcement du dispositif**

*Communiqué de presse*

Paris, le 28 novembre 2022 – Alors que la parentalité a peu d'influence sur la carrière des hommes, elle engendre un ralentissement professionnel pour les femmes ainsi qu'une perte de salaire. Le congé de paternité apparaît comme un levier important de l'égalité entre les femmes et les hommes. Au niveau professionnel, il permet de rééquilibrer les durées de congés pour les pères et mères et de passer ainsi d'un « risque maternité » qui pèse sur les femmes, à un « risque parentalité » plus équitablement réparti entre les deux parents. Au niveau familial, le congé paternité permet également un meilleur partage des tâches et des responsabilités au sein du couple.

Où en est-on du congé de paternité en France, 20 ans après sa création et un an après l'allongement de sa durée ? C'est la question à laquelle la Chaire Diversité et Inclusion de l'EDHEC a souhaité répondre en réalisant une enquête<sup>1</sup> en mai 2022 sur les freins et les attentes des Français et Françaises sur ce sujet.

### **Un recours au congé de paternité en hausse**

Le recours au congé de paternité semble avoir été renforcé depuis son allongement en juillet 2021. Dans cette étude, 94 % des pères ayant eu un enfant après le 1er juillet 2021 ont pris un congé de paternité, contre seulement 70 % pour ceux ayant eu un enfant avant cette date. L'enquête montre que l'utilisation du dispositif est déterminée avant tout par l'âge et le revenu. Plus ils sont âgés et plus leurs revenus sont élevés, moins les hommes décident de prendre leur congé.

Parmi les pères ayant pris un congé de paternité après le 1er juillet 2021, 84 % l'ont pris en intégralité, soit pour une durée de 25 jours. Des différences en fonction de l'âge sont observées : plus le père est jeune, plus la durée est longue. En revanche, si la durée du congé s'est allongée, seuls 6 % des pères ont modifié leur temps d'activité ou pris un congé parental au-delà de leur congé de paternité.

*« Un congé paternité obligatoire, plus long et mieux indemnisé est la réponse attendue aujourd'hui par les femmes et les hommes pour que la parentalité soit une expérience heureuse et sans conséquences sur les aspirations professionnelles et personnelles des mères et des pères. Il est temps que les parents ne soient plus piégés par des normes sociales leur imposant des rôles et des besoins différenciés. Les mères comme les pères doivent pouvoir allier parentalité et carrière »,* explique Hager Jemel, directrice de la Chaire Diversité et Inclusion à l'EDHEC.

---

<sup>1</sup> [Un an après l'allongement du congé de paternité, quel bilan et quelles attentes pour ce dispositif ?](#)

### **Une méconnaissance du dispositif et une charge de travail jugée incompatible**

Les raisons pour lesquelles les pères n'utilisent pas leur congé de paternité sont diverses et dépendent de la situation professionnelle dans laquelle ils se trouvent au moment de l'arrivée de leur enfant.

L'enquête fait ressortir 4 raisons principales :

- La méconnaissance de leurs droits liés à ce congé : 35 % des pères indiquent ne pas connaître ce dispositif ou ne pas y avoir eu droit, alors même que leur enfant est né après la création du congé de paternité en France.
- L'emploi : 28 % des pères n'ayant pas pris de congé de paternité évoquent une charge de travail trop importante ; 7 % des répondants mentionnent une situation d'emploi trop précaire.
- La perte de revenu potentiellement associée au congé de paternité : 16 % indiquent qu'ils ne pouvaient pas risquer d'avoir une baisse de salaire.
- La conception du rôle du père, rappelant les stéréotypes de genre : 10 % pensent que le congé de paternité n'est pas nécessaire ou qu'il relève de la responsabilité de la mère de prendre soin d'un nouveau-né.

### **L'influence des normes sociales et de la conception du rôle du père**

L'étude révèle 3 principaux facteurs influençant le recours au congé de paternité : les normes sociales, la conception du rôle du père et la perception de l'égalité femmes-hommes dans l'entreprise.

Tout d'abord, les normes sociales ont un impact significatif. Un homme qui pense que sa partenaire, ses ami(e)s ou encore ses collègues n'approuveraient pas sa décision de bénéficier de ce congé aura une probabilité de faire appel au dispositif inférieure de 20 % à un homme qui pense que son entourage approuverait. En particulier, le recours au congé de paternité est plus important parmi les hommes qui pensent que « la majorité de leurs amis hommes concernés prennent leur congé de paternité ».

La conception que l'on a des rôles familiaux a également une influence. Plus les hommes ont une vision traditionnelle du rôle du père, moins ils prennent leur congé de paternité. Par exemple, les pères qui pensent que « les mères sont naturellement plus sensibles lorsqu'elles donnent des soins aux bébés que les pères » recourent moins au congé de paternité que les autres hommes. En effet, dans une vision traditionnelle, les rôles familiaux sont genrés : le père doit subvenir aux besoins financiers de la famille et la mère doit s'occuper des enfants.

Enfin, la perception de l'égalité femmes-hommes dans l'entreprise joue un rôle important. Plus les hommes trouvent que leur entreprise est égalitaire, moins ils recourent au congé de paternité – un résultat qui peut sembler contre-intuitif de prime abord. Deux éléments d'explication peuvent être mis en avant :

- Percevoir son entreprise comme égalitaire ne veut pas forcément dire qu'elle l'est... De manière générale, les hommes ont plus tendance que les femmes à considérer que leur entreprise est égalitaire. En effet, certains hommes ne discernent pas les inégalités que subissent les femmes, soit parce qu'ils ne les vivent pas, soit parce qu'ils les nient.

- De plus, notre enquête révèle que les hommes qui estiment leur entreprise égalitaire sont aussi ceux qui ont une vision traditionnelle du rôle du père : outre le fait que ces hommes aient des standards peu exigeants concernant l'égalité femmes-hommes (ce qui peut les amener à la surévaluer), ils n'estiment pas que leur rôle soit de s'occuper d'un nouveau-né.

### **9 personnes sur 10 favorables à un renforcement du congé de paternité**

Pour près de 90 % des répondants, le congé de paternité est un dispositif qui doit être renforcé. A la question des moyens à mettre en œuvre en priorité :

- 36 % d'entre eux plébiscitent un congé de paternité entièrement obligatoire.
- 33 % sont favorables à un allongement de sa durée.
- 16 % privilégient une meilleure indemnisation de ce congé.

Si ces mesures sont surtout à la main du législateur, les entreprises ont également leur rôle à jouer. Dans le cadre de questions ouvertes, les répondants ont exprimé de réelles attentes vis-à-vis de leurs employeurs :

- Faire évoluer la culture d'entreprise afin de normaliser le congé de paternité et l'engagement des pères au sein du foyer ;
- Mettre en place des mesures incitatives telles qu'un maintien de salaire ou des jours de congé de paternité supplémentaires ;
- Penser l'organisation au sein de l'entreprise pour anticiper et accompagner l'absence du collaborateur.

Enfin, 80 % des personnes ayant répondu à l'enquête indiquent que le congé de paternité contribue à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il a un impact à la fois sur la sphère familiale, la sphère professionnelle et la société dans son ensemble.

#### **Méthodologie**

Ces résultats sont issus d'une enquête réalisée par la Chaire Diversité et Inclusion de l'EDHEC du 25 avril au 31 mai 2022, relayée sur les réseaux sociaux et dans des réseaux d'entreprises partenaires.

L'enquête, qui avait pour objectif de mesurer le recours au congé de paternité, d'en comprendre les freins et les attentes afin d'éclairer les décisions à ce sujet, a recueilli 784 réponses (535 femmes et 249 hommes).



## **Contacts Presse**

Béatrice Malasset - [beatrice.malasset@edhec.edu](mailto:beatrice.malasset@edhec.edu) - 01 53 32 76 55 / 07 62 52 37 47

Angèle Pellicier - [angele.pellicier@edhec.edu](mailto:angele.pellicier@edhec.edu) - 01 53 32 87 67 / 06 68 11 39 04

## **A propos d'EDHEC BUSINESS SCHOOL**

Implantée à Lille, Nice, Paris, Londres, Singapour, forte de 110 nationalités sur ses campus et de partenariats avec 290 universités parmi les meilleures au monde, l'EDHEC est une école résolument internationale et connectée au monde des affaires. Avec plus de 50 000 Alumni dans 130 pays, elle constitue une communauté de leaders engagés. Leur objectif : agir concrètement pour faire face aux grands défis économiques, sociaux, technologiques et environnementaux du monde.

L'école a développé un modèle unique, fondé sur une recherche utile à la société, aux entreprises et aux étudiants. L'EDHEC est ainsi aujourd'hui tout à la fois un lieu d'excellence, d'innovation, d'expérience et de diversité, propre à impacter les générations futures dans un monde en profond bouleversement. Avoir un impact positif sur le monde est notre raison d'être.

### **L'EDHEC en chiffres :**

- 8600 étudiants en formation initiale, 175 professeurs et chercheurs, 11 centres d'expertise
- 5 campus et une plateforme dédiée à des programmes certifiants et diplômants 100% Online : EDHEC Online
- En 2021, l'EDHEC a ouvert à Roubaix le Campus Jean Arnault dédié à l'entrepreneuriat, à l'innovation et à l'inclusion, en partenariat avec le groupe LVMH et l'Institut des Vocations pour l'Emploi (LIVE). EDHEC Entrepreneurs est également le 2e programme partenaire le plus important de Station F, le plus grand campus de startups au monde.
- Un portefeuille complet de 23 programmes destinés aux décideurs de demain : des Bachelors (BBA et BSc), le programme Grande Ecole, un Master in Management, des Masters of Science (MSc), des MBA (Full time et Executive MBA), un PhD en Finance
- Une offre EDHEC Executive Education qui propose un portefeuille riche de programmes certifiants et diplômants pour managers, dirigeants et entrepreneurs