

Études & Résultats

DIRECTION DE LA RECHERCHE, DES ÉTUDES, DE L'ÉVALUATION ET DES STATISTIQUES



M A R S

2016

NUMÉRO

0957

Le congé de paternité : un droit exercé par sept pères sur dix

Depuis le 1^{er} janvier 2002, à la naissance d'un enfant, les pères qui travaillent ou qui ont perçu une allocation chômage au cours des douze derniers mois peuvent bénéficier d'un congé de paternité indemnisé d'une durée maximale de onze jours.

D'après l'enquête Modes de garde et d'accueil des jeunes enfants de 2013, près de sept pères sur dix éligibles au dispositif ayant au moins un enfant de moins de 3 ans ont eu recours au congé de paternité en prenant, pour la plupart d'entre eux, la totalité des jours qui leur étaient accordés.

Parmi les facteurs que l'enquête permet de mesurer, l'âge et le statut de l'emploi du père sont deux facteurs déterminants du recours au congé de paternité. En effet, les pères de 40 ans ou plus, les travailleurs indépendants ou ayant un emploi précaire ou, *a fortiori*, les pères sans emploi prennent plus rarement un congé de paternité à la naissance de leur enfant.

À l'inverse, les salariés du secteur public ont davantage recours au dispositif : ils sont près de neuf sur dix à avoir pris leur congé de paternité.

Émilie Legendre et Bertrand Lhommeau (DREES), avec la participation de Justine Vincent (École normale supérieure - Lyon)

D'après l'enquête Modes de garde et d'accueil des jeunes enfants de la DREES (encadré 1), environ 450 000 pères ont eu recours au congé de paternité en 2012 alors que, par comparaison avec le champ de l'enquête, 777 000 enfants nés en 2012 résidaient en France métropolitaine fin 2013. Depuis 2002, les pères en emploi ou au chômage indemnisé durant les douze derniers mois, soit 91 % de l'ensemble des pères d'enfants de moins de 3 ans, peuvent, en effet, bénéficier, à la naissance d'un enfant, d'un congé de paternité et percevoir des indemnités journalières versées par la Sécurité sociale (encadré 2). Au total, 62 % de l'ensemble des pères ayant au moins un enfant de moins de 3 ans fin 2013 et 68 % de ceux qui y sont éligibles ont pris un congé de paternité pour leur plus jeune enfant.

La moitié des pères prennent leur congé la semaine suivant la naissance de l'enfant

La quasi-totalité (95 %) des pères ayant pris un congé de paternité ont consommé l'ensemble des droits aux congés qui leur étaient accordés, soit onze jours ou dix-huit jours dans le cas de naissances multiples (tableau 1).

La législation impose aux pères qui souhaitent bénéficier d'un congé de paternité de le commencer dans un délai de quatre



1. Précisément, il s'agit ici de la première naissance des enfants présents dans le ménage au moment de l'enquête.

2. Dans ce paragraphe, le champ porte sur les pères salariés qui travaillaient effectivement à la naissance de leur plus jeune enfant. Il exclut les pères qui ne travaillaient pas, les travailleurs indépendants et les pères qui aident un membre de leur famille sans rémunération au moment de l'enquête.

mois maximum après la naissance de leur enfant. Mais, dans les faits, le congé du père coïncide très souvent avec celui de la mère. Ainsi, 49 % des pères posent leur congé de paternité la semaine qui suit la naissance de l'enfant, 44 % d'entre eux le prennent plus tard au cours du congé de maternité et seulement 7 % des pères l'utilisent après la fin du congé de maternité (tableau 1). La concentration des congés de paternité sur la semaine qui suit la naissance est encore plus grande lorsqu'il s'agit du premier enfant : 53 % des hommes qui sont pères pour la première fois¹ prennent leur congé à ce moment-là, contre 47 % des pères qui ont déjà eu un autre enfant.

Le champ de l'étude est par la suite limité aux seuls pères vivant en couple, l'enquête ne recueillant pas dans le cas de la monoparentalité – du père ou de la mère – les caractéristiques du parent absent du ménage (encadré 1).

En plus du congé de paternité, l'ensemble des pères salariés au moment de la naissance de leur enfant² peuvent également bénéficier de trois jours d'absence autorisée prévus par le Code du travail (encadré 2). Ainsi, près de 91 % des pères qui travaillaient au moment de la naissance de leur enfant, âgé de moins de 3 ans au moment de l'enquête, ont déclaré avoir pris les trois jours de congés offerts par leur employeur. La plupart de ces pères ont prolongé ce congé employeur puisqu'ils sont 85 % à avoir également pris un congé de paternité. Dans 9 % des cas, les pères ne prennent pas ces trois jours, ils sont alors plus rares à s'accorder également un congé de paternité (21 %). Au total, parmi les pères salariés éligibles au congé de paternité, 77 % prennent à la fois les trois jours de l'employeur et le congé de paternité ; seulement 7 % ne prennent aucun de ces deux congés.

Passé 35 ans, les pères utilisent moins souvent leur congé

Si près de trois pères sur quatre prennent un congé de paternité pour un premier enfant, ils ne sont plus que deux tiers à l'avoir pris à partir du troisième enfant. Cet écart s'explique essentiellement par le fait que ces derniers sont plus âgés et que le recours au congé de paternité diminue avec l'âge. En effet, à



ENCADRÉ 1

Les congés de paternité dans l'enquête Modes de garde et d'accueil des jeunes enfants de 2013

L'enquête Modes de garde et d'accueil des jeunes enfants de 2013 (MDG 2013), réalisée par la DREES en partenariat avec la Caisse nationale des allocations familiales (CNAF), est la troisième édition de l'opération, après celles menées en 2002 puis en 2007. Elle s'adresse aux ménages vivant en France métropolitaine et ayant au moins un enfant de moins de 6 ans. Son objectif principal est de dresser un panorama des solutions adoptées par les parents pour la garde de leurs enfants. L'enquête a été réalisée fin 2013, en face à face au domicile de 6 700 ménages. L'édition 2013 de l'enquête recueille pour la première fois l'éligibilité¹ et le recours des pères au congé de paternité à la suite de la naissance de leur plus jeune enfant.

Le répondant à l'enquête est le parent, le beau-parent ou le tuteur légal d'un enfant de moins de 6 ans. Il décrit sa situation professionnelle ainsi que celle de son conjoint lorsqu'il vit en couple. Lorsqu'il s'agit d'un ménage monoparental ou d'une famille recomposée, les caractéristiques socioprofessionnelles du parent biologique absent du ménage ne sont pas décrites. En revanche, la question relative au recours du congé de paternité concerne bien le père biologique s'il a reconnu l'enfant.

Il n'existe actuellement pas de dénombrement des congés de paternité portant sur l'ensemble des pères éligibles. En effet, les données administratives sont disponibles seulement pour les régimes des salariés du secteur privé, des agriculteurs et des indépendants. Les données de l'enquête MDG 2013 fournissent une estimation très proche du nombre de pères relevant de ces régimes qui ont recouru au congé de paternité : 373 000², à comparer aux 376 000 en France métropolitaine en 2012, d'après les données fournies par les régimes d'affiliation. Ainsi, au total, en 2012, parmi l'ensemble des pères éligibles, y compris ceux du secteur public, on peut estimer à 452 000 le nombre de pères ayant pris un congé de paternité en France métropolitaine, d'après les données de l'enquête MDG 2013.

Afin de limiter les biais de réponse liés au défaut de mémoire, l'étude des congés de paternité couvre seulement les naissances intervenues moins de trois ans avant l'enquête. En outre, les caractéristiques du parent absent du ménage n'étant pas connues dans l'enquête, les ménages monoparentaux ont été exclus du champ (9 % des ménages avec un enfant de moins de 3 ans). Lorsque l'enfant vit avec un seul de ses parents qui est en couple avec un conjoint n'étant pas son autre parent (situation très rare), les caractéristiques du beau-parent ont été retenues comme approximation de celles du parent absent.

Ainsi, l'étude porte sur les ménages en couple ayant au moins un enfant de 5 à 35 mois au moment de l'enquête.

1. L'éligibilité au congé de paternité a été définie à partir des questions relatives à la situation professionnelle du père biologique du benjamin.

2. Y compris ceux dont le plus jeune enfant ne vit pas avec eux, mais en ménage monoparental avec sa mère ; pour ces pères, il a été fait l'hypothèse qu'ils avaient les mêmes caractéristiques d'emploi que ceux qui vivent en couple avec leurs enfants.



TABLEAU 1

Durée et période du congé de paternité

	En %
	Taux de recours au congé
Nombre de jours pris dans le cadre du congé de paternité	
Moins de 11 jours	5
11 jours ou plus*	95
Période du congé de paternité	
La semaine qui a suivi la naissance	49
Plus tard au cours du congé de maternité	44
Après le congé de maternité	7

* En cas de naissances multiples, les pères peuvent prendre jusqu'à 18 jours de congé de paternité.

Lecture • 95 % des pères ayant au moins un enfant de moins de 3 ans ont déclaré avoir pris un congé de paternité.

Champ • Pères ayant au moins un enfant de moins de 3 ans et ayant pris un congé de paternité.

Source • Enquête Modes de garde et d'accueil des jeunes enfants, DREES, 2013.

autres caractéristiques observables – notamment l'âge du père à la naissance, les caractéristiques de l'emploi du père, l'activité de la mère et le niveau de vie comparables (tableau 2) –, les pères ayant un premier enfant ont autant de

chances de prendre un congé de paternité que ceux ayant trois enfants ou plus. Passé 35 ans et plus encore 40 ans, les pères sont ainsi moins nombreux à prendre un congé de paternité : seulement six quadragénaires sur dix l'ont utilisé à la

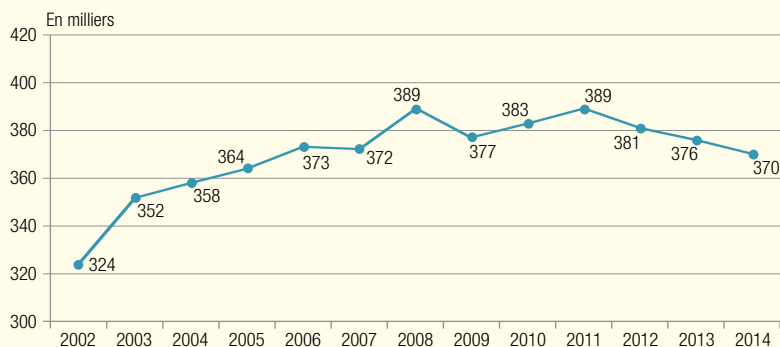
ENCADRÉ 2

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Depuis le 1^{er} janvier 2002, les pères peuvent bénéficier, en plus des trois jours accordés et payés par l'employeur dans le cadre du Code du travail, de onze jours (dix-huit jours en cas de naissances multiples), samedis et dimanches inclus. Si le congé est non fractionnable, le père peut néanmoins n'en prendre qu'une partie et il n'est pas nécessaire que les onze jours soient pris à la suite des trois jours accordés par l'employeur. Le congé de paternité s'applique à l'ensemble des salariés du secteur privé, aux travailleurs indépendants, aux travailleurs agricoles, aux fonctionnaires et aux chômeurs indemnisés au cours des douze derniers mois précédant la naissance. Il doit débuter dans les quatre mois qui suivent la naissance (sauf en cas d'hospitalisation) ou l'adoption d'un enfant (date d'arrivée dans le foyer prise en compte). Le père doit, en outre, informer son employeur de la date et de la durée de son congé un mois avant la date choisie.

Lors de ce congé, le contrat de travail des salariés du secteur privé est suspendu et le salarié n'est plus rémunéré par son employeur mais perçoit une indemnité. Dans le cadre du régime général, le montant de l'indemnité est calculé à partir des salaires des trois mois (ou des douze mois en cas d'activité saisonnière ou discontinuée) qui précèdent son congé dans la limite du plafond de la Sécurité sociale (soit 3 170 euros au 1^{er} janvier 2015), diminué des cotisations sociales (21 %). Le montant maximum au 1^{er} janvier 2015 de l'indemnité journalière versée pendant le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est de 82,32 euros par jour. Certaines conventions collectives ou accords de branche peuvent prévoir le maintien intégral du salaire. Pour les fonctionnaires, le salaire est maintenu intégralement. Pour le régime agricole, le père percevra des indemnités journalières (s'il est salarié) ou une allocation de remplacement (s'il est exploitant). Pour les travailleurs indépendants, une indemnité journalière d'un montant forfaitaire de 52,10 euros par jour est versée au chef d'entreprise ou au conjoint collaborateur.

Nombre de bénéficiaires du congé de paternité de 2002 à 2014, hors salariés du secteur public



Champ • France Entière, régimes général de la sécurité sociale, agricoles et non-salarié.

Sources • Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS), Caisse centrale de la mutualité sociale agricole (CCMSA) et Régime social des indépendants (RSI), calculs DREES.

Depuis la mise en place du dispositif, sur le champ des affiliés au régime des salariés du secteur privé, au régime agricole ou à celui des indépendants, le nombre de pères bénéficiaires du congé de paternité a progressé continuellement de 2002 à 2008 en passant de 324 000 à près de 389 000 (graphique ci-dessous). Depuis 2008, la progression est stoppée ; après une stabilisation entre 2008 et 2011, le nombre de bénéficiaires de ces régimes ayant eu recours au congé de paternité diminue, et revient à 370 000 en 2014. Cette diminution ne peut pas être imputée entièrement à la baisse du nombre de naissances depuis 2010. Le statut de l'emploi est un facteur déterminant du recours au congé de paternité (tableau 2). Or, le marché du travail s'est dégradé depuis 2008 et la part des pères d'enfants de moins de 3 ans occupant un emploi en contrat à durée indéterminée a diminué de 6 points entre 2008 et 2014 (source : enquête Emploi de l'INSEE).

Outre le congé de paternité, à l'arrivée d'un enfant, un père salarié qui a au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise peut bénéficier, comme la mère, d'un congé parental d'éducation. Ce congé lui permet d'interrompre son activité professionnelle pendant trois ans tout en conservant son contrat de travail. Par ailleurs, une allocation forfaitaire est versée aux parents d'enfants de moins de 3 ans qui ne travaillent pas ou qui travaillent à temps partiel. Pour le percevoir, le bénéficiaire doit justifier d'au moins huit trimestres de cotisations vieillesse validés au titre d'une activité professionnelle, au cours d'une période qui varie selon le nombre d'enfants. Depuis le 1^{er} janvier 2015, la prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE) remplace le complément de libre choix d'activité (CLCA). Par rapport au CLCA, la PreParE ne permet plus à un seul des deux parents de percevoir la prestation pendant sa durée maximale puisqu'un quota est réservé à l'autre parent qui vit dans le même ménage, afin d'inciter les pères à y recourir. En décembre 2014, ces derniers ne représentaient que 3,9 % de l'ensemble des bénéficiaires du CLCA (ONPE, 2015).

naissance de leur plus jeune enfant. Ce moindre recours des pères les plus âgés se vérifie à caractéristiques individuelles, familiales et professionnelles comparables (tableau 2) : il est deux fois plus faible que celui des pères âgés de moins de 30 ans.

En CDI, les pères recourent plus souvent au congé de paternité

Le droit au congé de paternité est ouvert à l'ensemble des pères qui travaillent au moment de la naissance ainsi qu'à ceux sans emploi qui ont perçu une allocation chômage au cours des douze mois précédant la naissance. Dans les faits, le recours est très différencié selon le statut professionnel du père. D'une part, seuls 13 % des pères chômeurs ont exercé leur droit au congé, contre près de trois quarts des pères qui travaillaient ; les premiers pourraient ne pas toujours ressentir la nécessité du congé de paternité pour être présents auprès de leur enfant, en raison d'une plus grande disponibilité. D'autre part, parmi les pères qui travaillaient au moment de la naissance, si une très grande majorité des pères salariés du secteur public (neuf sur dix) et du secteur privé (huit sur dix) en contrat à durée indéterminée ont pris un congé de paternité à la naissance de leur dernier enfant (tableau 2), seule la moitié des autres salariés et le tiers des travailleurs indépendants l'ont fait.

Concernant les pères exerçant une activité comme indépendant, le plafond de versement des indemnités journalières est plus bas que celui des salariés du privé, ce qui pourrait expliquer leur faible recours ; ce dernier se vérifie à caractéristiques données. La plus grande diversité des situations des travailleurs indépendants peut également intervenir : si certains bénéficient d'une relative flexibilité pour se rendre disponible, en particulier quand le domicile est proche du lieu de travail, d'autres connaissent au contraire une grande difficulté à se faire remplacer en cas d'absence ou font face à une charge de travail plus lourde (Bauer et Penet, 2005). Les fonctionnaires et les titulaires d'un contrat à durée indéterminée (CDI) du secteur public ont, eux, un emploi stable et leur rémunération est intégralement maintenue pendant le congé de paternité (encadré 2). Par ailleurs, les employeurs publics offrent, en général, plus de facilités à leurs

TABLEAU 2
Taux de recours et risque relatif de prendre un congé selon les configurations familiales et professionnelles

	Pères en couple éligibles au congé de paternité			
	Ensemble		dont pères salariés avec un contrat à durée indéterminée du secteur privé	
	Taux de recours au congé (en %)	odds-ratio	Taux de recours au congé (en %)	odds-ratio
Âge du père à la naissance du plus jeune enfant				
Moins de 30 ans	74	1 (réf.)	84	1 (réf.)
Entre 30 et 35 ans	74	0,81*	82	0,81
Entre 35 et 40 ans	69	0,62***	77	0,66**
40 ans ou plus	60	0,47***	69	0,48***
Nombre d'enfants présents dans le ménage				
Un enfant	74	1 (réf.)	82	1 (réf.)
Deux enfants	71	0,97	80	1,07
Trois enfants ou plus	65	1,15	75	1,21
Statut de l'emploi occupé par le père¹				
Salarié en contrat à durée indéterminée (CDI) du secteur privé	80	1 (réf.)		
Fonctionnaire ou agent titulaire d'un contrat à durée indéterminée du secteur public	88	1,67***		
Indépendant	32	0,13***		
Salarié en contrat à durée déterminée (CDD), autres contrats des secteurs privé ou public ²	48	0,27***		
Nombre d'heures habituellement travaillées par semaine				
40 heures ou moins	73	1 (réf.)	81	1 (réf.)
41 heures ou plus	64	0,80*	77	0,65***
Catégorie socioprofessionnelle du père				
Agriculteur, artisan, chef d'entreprise	28			
Cadre, profession intellectuelle supérieure	79		83	2,09***
Profession intermédiaire	81		85	1,93***
Employé	78		71	1 (réf.)
Ouvrier	70		77	1,37
Activité de la mère				
Active occupée (y compris en congé court)	76	1 (réf.)	84	1 (réf.)
Au chômage	64	0,85	74	0,79
Inactive	59	0,74**	70	0,66**
Quintiles de niveau de vie du ménage				
1 : inférieur ou égal à 1 052 euros mensuels	49	0,40***	64	0,42***
2 : de 1 052 euros à 1 444 euros mensuels	71	0,84	79	0,74
3 : de 1 444 euros à 1 776 euros mensuels	78	1 (réf.)	86	1 (réf.)
4 : de 1 776 euros à 2 190 euros mensuels	79	1,04	85	0,88
5 : plus de 2 190 euros mensuels	77	1,00	81	0,65**
Qui se lève la nuit pour s'occuper de l'enfant qui se réveille ?				
Plutôt la mère seule	68	1 (réf.)	78	1 (réf.)
Tantôt le père ou la mère, ou plutôt le père seul	74	1,18*	82	1,16
Ensemble	71		80	

*** significatif au seuil de 1%, ** à 5%, * à 10 %.

1. Lorsque le père ne travaille pas au moment de l'enquête, ce sont les caractéristiques du dernier emploi qui ont été observées.

2. Contrat à durée déterminée, contrat court, saisonnier, vacataire, placement dans une agence d'intérim, emplois aidés (emploi-jeune, contrat unique d'insertion [CUI], contrat d'accompagnement dans l'emploi [CAE], contrat initiative emploi [CIE]...), stage rémunéré en entreprise, contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, ou ne sait pas (NSP).

Note • Les caractéristiques de l'individu ou de la famille sont observées au moment de l'enquête.

Lecture • Seulement 32 % des indépendants ont déclaré avoir pris un congé de paternité à la naissance de leur plus jeune enfant. À autres caractéristiques données, ils ont 7,7 (=1/0,13) fois moins de chance de prendre un congé de paternité par rapport aux pères salariés en CDI du secteur privé.

Champ • Pères en couple ayant au moins un enfant de moins de 3 ans éligibles au congé de paternité.

Source • Enquête Modes de garde et d'accueil des jeunes enfants, DREES, 2013.



3. Les salariés en CDI du secteur privé représentent 63 % de l'ensemble des pères éligibles.

4. Même si certains salariés bénéficient d'une convention de prévoyance collective assurant le maintien du salaire.

salariés pour concilier leurs vies familiale et professionnelle (Lefèvre *et al.*, 2008). À caractéristiques individuelles et professionnelles observables comparables, les pères salariés du secteur public recourent davantage au congé de paternité (leurs chances relatives sont supérieures de 67 %) que les salariés en CDI du secteur privé qui bénéficient également de la stabilité de l'emploi mais dont les indemnités journalières du congé de paternité sont plafonnées (tableau 2).

Parmi ces derniers³, ceux qui vivent dans les ménages les plus aisés – cinquième quintile de niveau de vie – recourent moins au congé de paternité que ceux du troisième quintile (chance inférieure de 33 %). Ce moindre recours pourrait s'expliquer par le plafonnement des indemnités journalières, dont l'effet est plus fort pour les hauts revenus⁴. Mais les pères vivant dans un ménage modeste, dont le revenu est *a priori* intégralement compensé par les indemnités en cas de congé, ont une probabilité relative encore plus faible d'y avoir recours (2,4 fois plus faible que le troisième quintile).

Par ailleurs, parmi les pères salariés en CDI, le recours est plus rare pour ceux qui occupent les postes les moins qualifiés : seulement sept employés sur dix contre plus de huit cadres ou professions intermédiaires sur dix ont pris un congé de paternité.

Le moindre recours des pères aux revenus les plus modestes s'observe également à catégorie socioprofessionnelle donnée (tableau 2). En 2003, juste après la mise en place du congé, une enquête précédente identifiait déjà un recours plus rare des pères aux revenus les plus modestes ; ces derniers étaient plus nombreux à ne pas connaître leur droit au congé de paternité mais aussi à déclarer ne pas avoir besoin du congé de paternité pour être disponible auprès de l'enfant (Bauer et Penet, 2005). Ces influences du niveau de vie et des caractéristiques du poste occupé pourraient également recouvrir une moindre acceptation du milieu professionnel à l'égard du congé de paternité.

De nombreuses dimensions de l'emploi (la précarité ; la possibilité ou non d'aménager son temps de travail ; la perte de revenu potentiellement associée au congé ; la taille de l'établissement employeur, qui



ENCADRÉ 3

Mesurer l'implication des pères dans les tâches familiales

L'enquête Modes de garde et d'accueil des jeunes enfants de 2013 interroge les enquêtés (des mères, huit fois sur dix) sur la répartition entre le père et la mère de quelques tâches concernant les enfants : prise en charge lorsque les enfants sont malades, accompagnement sur leur lieu d'accueil s'ils en ont un...

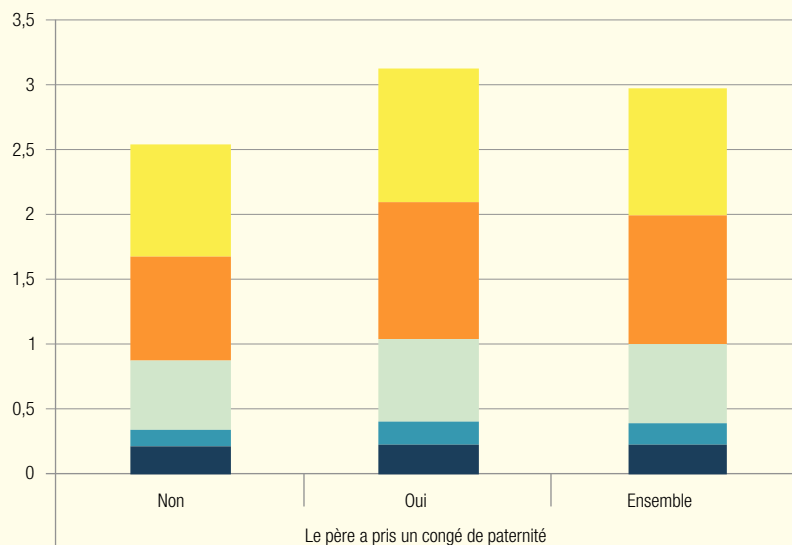
Pour mesurer l'implication des pères en tenant compte au maximum des différentes dimensions proposées dans le questionnaire, le champ se limite aux pères en couple qui ont au moins un enfant âgé de 5 à 35 mois, gardé par une assistante maternelle ou un établissement d'accueil du jeune enfant (EAJE) au cours de la semaine de référence. Ils représentent un peu plus de la moitié des pères en couple avec un enfant de moins de 3 ans. Par rapport à l'ensemble des couples comptant un père éligible au congé de paternité, les situations d'inactivité sont plus rares (7 %). Les réponses à cinq questions (« Qui amène votre enfant sur son lieu d'accueil ? », « Qui va le chercher sur son lieu d'accueil ? », « Qui prend en charge des formalités administratives liées au(x) mode(s) d'accueil ? », « Qui s'occupe de l'enfant qui se réveille la nuit ? », « Qui prend en charge la garde de l'enfant malade ? ») peuvent alors être synthétisées en un score. Celui-ci attribue un poids à chaque tâche en fonction de l'importance supposée qu'elle représente au quotidien. Les questions concernant les trajets pour amener ou venir chercher l'enfant sur son lieu d'accueil comptent triple ; la gestion des réveils nocturnes compte double ; les autres tâches, considérées comme moins fréquentes, comptent chacune pour un.

Par ailleurs, lorsque la tâche n'est pas prise en charge majoritairement par le père seul mais de façon indifférenciée par les deux parents (modalité « vous et votre conjoint »), un coefficient de 0,5 est appliqué (plutôt que 1), de façon à modérer le poids de cette tâche.

Le score ainsi obtenu s'échelonne de 0 à 10 avec une moyenne de 3 (graphique ci-dessous). Cette mesure de l'implication des pères apparaît bien corrélée avec le recours au congé de paternité : les pères qui ont exercé leur droit à congé à la naissance de leur dernier enfant ont un score moyen plus élevé (3,1) que ceux qui ne se sont pas arrêtés de travailler (2,5) ; la prise en charge des trajets pour accompagner les enfants sur le lieu d'accueil – qui compte triple dans la construction du score – explique sept dixièmes de cette différence, et les réveils nocturnes – qui comptent double – deux dixièmes. La corrélation entre le score d'implication et le recours au congé de paternité reste significative à caractéristiques individuelles, familiales et professionnelles données.

Score d'implication dans les tâches parentales des pères, selon le recours au congé de paternité

- 1 : Qui amène l'enfant sur son lieu d'accueil ?
- 2 : Qui va le chercher sur son lieu d'accueil ?
- 3 : Qui s'occupe de l'enfant qui se réveille la nuit ?
- 4 : Qui prend en charge des formalités administratives liées au(x) mode(s) d'accueil ?
- 5 : Qui prend en charge la garde de l'enfant malade ?



Lecture • Le score moyen d'implication dans les tâches parentales des pères qui ont pris un congé de paternité atteint 3,1 contre 2,5 pour ceux qui ne l'ont pas pris. Les tâches « 1 » et « 2 », liées aux trajets entre le domicile et le mode d'accueil – qui comptent triple dans la construction du score, expliquent 7/10^e de cette différence.

Champ • Ménages en couple dont le père est éligible au congé de paternité qui ont au moins un enfant âgé entre 5 et 35 mois, ayant recours à un établissement d'accueil du jeune enfant (EAJE) ou à une assistante maternelle au cours de la semaine de référence.

Source • Enquête Modes de garde et d'accueil des jeunes enfants, DREES, 2013.

peut notamment influencer sur la facilité à se faire remplacer en cas d'absence ; l'acceptation du congé de paternité par les collègues et la hiérarchie...) ou encore simplement la méconnaissance des modalités du congé peuvent ainsi intervenir dans le non-recours. L'enquête MDG 2013 ne permet toutefois pas de mesurer l'effet de toutes ces dimensions et de trancher entre ces pistes d'explication.

Des pères plus impliqués dans le quotidien ?

Parmi l'ensemble des pères éligibles, le recours au congé de paternité peut aussi être un révélateur du partage des tâches profes-

sionnelles et parentales au sein du couple. Premièrement, les pères qui travaillent le plus (plus de 40 heures par semaine) prennent moins souvent un congé de paternité, y compris à poste et statut d'emploi donnés (tableau 2). Ensuite, le recours au congé de paternité est le plus fréquent lorsque la mère travaille (76 %), et le plus rare lorsque la mère est au foyer (59 %). La situation est intermédiaire (64 %) lorsque la mère recherche un emploi. À caractéristiques données, seule l'inactivité de la mère réduit significativement la probabilité de recours des pères au congé de paternité par rapport à une situation où la mère travaille. L'inactivité de la mère

(environ deux couples sur dix comptant un père éligible) peut être associée à un fort engagement de celle-ci dans les tâches familiales, conjuguant à une exclusivité du père dans la sphère professionnelle. Plus généralement, les pères les plus impliqués dans la gestion des tâches quotidiennes (encadré 3) sont plus nombreux à avoir pris un congé de paternité. Dans les couples, quand la mère est la seule à se lever la nuit pour s'occuper d'un enfant, les pères, dans les deux tiers des cas, ont pris leur congé de paternité. En revanche, parmi les hommes qui se lèvent la nuit pour s'occuper d'un enfant, trois quarts d'entre eux ont pris un congé de paternité (tableau 2). ■

POUR EN SAVOIR PLUS

- **Bauer D. et Penet S.**, 2005, « Le congé de paternité », *Études et Résultats*, DREES, n° 442, novembre.
- **Lefèvre C., Pailhé A. et Solaz A.**, 2008, « Les employeurs, un autre acteur de la politique familiale ? », *Recherches et prévisions*, CNAF, n° 92, juin.
- **Moss P.**, « Politiques de congés pour les enfants en Europe : la place des pères », *Informations sociales*, 2013/2, n° 176, pp. 114-122.
- **Observatoire national de la petite enfance**, 2015, *L'accueil du jeune enfant en 2014*, données statistiques.

LA DREES SUR INTERNET

Retrouvez toutes nos publications sur notre site
drees.social-sante.gouv.fr

Retrouvez toutes nos données sur
www.data.drees.sante.gouv.fr

Pour recevoir nos avis de parution
drees.social-sante.gouv.fr/etudes-et-statistiques/publications/avis-de-parution

Directeur de la publication : Franck von Lennep

Responsable d'édition : Carmela Riposa

Secrétaires de rédaction : Sabine Boulanger et Laurence Grivet

Composition et mise en pages : Stéphane Jeandet

Conception graphique : Julie Hiet et Philippe Brulin

Imprimeur : Imprimerie centrale de Lens

Pour toute information : drees-infos@sante.gouv.fr

Reproduction autorisée sous réserve de la mention des sources •

ISSN papier 1292-6876 • ISSN électronique 1146-9129 • AIP 0001384