



HAL
open science

Réduire les inégalités professionnelles en réformant le congé paternité

Hélène Périvier

► **To cite this version:**

Hélène Périvier. Réduire les inégalités professionnelles en réformant le congé paternité. OFCE Policy Brief, 2017, 11, pp.1 - 14. hal-03458937

HAL Id: hal-03458937

<https://hal-sciencespo.archives-ouvertes.fr/hal-03458937>

Submitted on 30 Nov 2021

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

RÉDUIRE LES INÉGALITÉS PROFESSIONNELLES EN RÉFORMANT LE CONGÉ PATERNITÉ

Hélène Périvier*

OFCE, Sciences Po Paris

*
Co-responsable du Programme de Recherche d'Enseignement des Savoirs sur le GENre (PRESAGE).

RÉSUMÉ

Les femmes réalisent 71 % du travail domestique (ménage, cuisine, linge) et 65 % du travail familial. Contrairement aux hommes, elles ajustent leur carrière aux contraintes de la vie familiale, surtout en présence de jeunes enfants. Les interruptions d'activité sont plus fréquentes pour elles que pour les hommes et 80 % du temps partiel est pourvu par des femmes. En conséquence, durant leur vie d'âge actif, le temps que les femmes consacrent à leur activité professionnelle représente en moyenne 67 % de celui des hommes. Enfin, elles gagnent en moyenne 25 % de moins que les hommes. Dans ce contexte, une piste pour réduire les inégalités professionnelles consiste à modifier la répartition du temps consacré aux enfants entre femmes et hommes.

Depuis 15 ans, l'effort budgétaire a porté sur le développement des modes d'accueil de la petite enfance, ce qui a permis de soutenir le travail des mères de jeunes enfants, mais cela n'a pas encouragé les pères à consacrer plus de temps aux tâches familiales. Parallèlement, la politique de congés parentaux est restée ambiguë et les dernières orientations conduisent à les réduire progressivement. Or elles constituent un levier pour encourager le partage des tâches dans la famille, à condition qu'elles soient construites dans cette optique. Certains pays proposent des systèmes qui incitent, voire contraignent les pères à consacrer plus de temps aux enfants : en Islande, les pères prennent un tiers de l'ensemble des congés réservés aux deux parents.

Un congé paternité obligatoire et plus long rééquilibrerait entre les deux parents l'impact d'une naissance sur la carrière. Associé à l'expansion des structures d'accueil de la petite enfance, il orienterait les politiques familiales vers l'objectif d'égalité. Trois scénarios sont envisageables :

1. Le congé de paternité actuel de 11 jours calendaires devient obligatoire **pour un coût supplémentaire pour les finances publiques de 129 millions d'euros**, soit un coût total de 403 millions d'euros ;
2. Le congé paternité devient obligatoire et sa durée est doublée, passant à 22 jours calendaires. **Le coût supplémentaire serait de 532 millions d'euros**, soit un coût total de 806 millions d'euros ;
3. La durée du congé paternité obligatoire est alignée sur celle du congé maternité obligatoire post-natal de 6 semaines (soit 42 jours calendaires), **pour un coût supplémentaire de 1,26 milliard d'euros**, et ce qui porterait le coût du congé paternité à 1,54 milliard d'euros.

À l'un de ces trois scénarios pourrait s'ajouter la possibilité pour la mère de transférer une partie du congé maternité post-natal au père, ce qui est neutre pour les finances publiques¹. Le coût actuel des indemnités journalières liées à la maternité est de plus de 3 milliards d'euros.

1. Les indemnités de congés maternité et paternité sont plafonnées. Selon les accords d'entreprises et les conventions collectives, les employeurs peuvent les compléter pour assurer une indemnisation de 100 % à leurs salarié-e-s. Aucune donnée consolidée ne permet d'évaluer le montant (HCF, 2009). Les coûts présentés ici ne tiennent pas compte du coût que ces réformes entraîneraient pour les employeurs.

HCF, 2009, « Les aides apportées aux familles qui ont un enfant de moins de trois ans ».

Pérvier H., 2015, « Une lecture genrée de la Sécurité sociale, soixante-dix ans après sa fondation : quel bilan pour l'égalité des femmes et des hommes ? », *Informations Sociales*, n° 189.

Meurs D., 2014, *Hommes/Femmes: Une impossible égalité professionnelle ?*, Cepremap, Ed. ENS Rue d'Ulm, Opusculé, 32, 106 p.

2. Depuis la fin des années 1970, le retrait d'activité des mères n'est plus une condition d'éligibilité pour percevoir les allocations familiales.

3. Loi du 4 décembre 2001 dans le cadre de la Loi de financement de la Sécurité sociale 2002. De même, la loi du 4 mars 2002 relative à l'autorité parentale qui pose le principe que « père et mère l'exercent en commun » a permis le développement de la garde alternée en cas de séparation.

4. Trois femmes sur quatre gagnent moins que leur conjoint. Pour limiter la perte de revenu due à une interruption de carrière pour raison familiale, le choix se porte donc plutôt sur la femme que sur l'homme.

Morin T., 2014, « Écarts de revenus au sein des couples Trois femmes sur quatre gagnent moins que leur conjoint », *Insee Première*, n°1492.

5. Statistiques issues de l'enquête Erfi 2005, Ined-Insee.

6. Le quotient conjugal sur lequel repose l'imposition des couples favorise les couples dans lesquels les écarts de revenu entre conjoints sont importants.

Allègre G. et H. Pérvier, 2013, « Réformer le quotient conjugal », *OFCE le Blog*.

Govillot S., 2013, « Après une naissance, un homme sur neuf réduit ou cesse temporairement son activité contre une femme sur deux », *Insee Première*, n° 1454.

7. Elle s'applique pour les enfants nés au 1^{er} janvier 2015.

Décret n° 2014-1708 du 30 décembre 2014 relatif à la prestation partagée d'éducation de l'enfant.

En 1945, la protection sociale française et plus largement le système fiscal et social ont été construits sur la base d'une spécialisation des rôles des femmes et des hommes. Depuis les années 1970, les politiques publiques ont été réformées pour accompagner le mouvement d'entrée des femmes dans le salariat (Pérvier, 2015). Ces mutations ont surtout consisté à offrir des services permettant d'externaliser une partie des tâches hors de la famille (la garde des jeunes enfants notamment) et à rendre neutres des allocations qui incitaient fortement les femmes à se centrer sur la famille en renonçant à un projet professionnel². À l'exception de l'extension du congé paternité en 2002³, rien n'a été fait pour inciter les pères à participer davantage à la production domestique et familiale. Ceci explique en partie le *statu quo* observé depuis la fin des années 1990 en matière d'inégalités femmes-hommes (Meurs, 2014). La naissance des enfants renforce les inégalités professionnelles ; les tâches domestiques et familiales sont toujours majoritairement réalisées par les femmes ; celles-ci ne peuvent donc pas investir le marché du travail à l'égal des hommes ; elles adaptent leur carrière à la contrainte temporelle de la vie familiale, d'autant plus forte que les enfants sont jeunes.

L'organisation des couples relève de la sphère privée mais ces choix ont également une dimension sociale. Les représentations des rôles des femmes et des hommes dans la société et l'état des inégalités économiques entre les sexes⁴ (Morin, 2014) poussent les femmes vers la famille et les hommes vers le marché du travail. La moitié des Français pensent que « l'activité de la mère peut être une souffrance pour un jeune enfant »⁵. En outre, les choix d'inactivité totale ou partielle de certaines femmes pèsent sur la situation dans l'emploi de l'ensemble des femmes, car elles sont toutes perçues comme potentiellement moins fiables et moins investies dans leur carrière que les hommes. Les hommes ne peuvent pas se permettre d'ajuster leur carrière à leur vie familiale car ce comportement atypique envoie un signal négatif à leur employeur (Govillot, 2013). Enfin, les politiques publiques ont longtemps favorisé la spécialisation dans les couples ; le retour à une neutralité, par ailleurs imparfaite⁶ (Allègre et Pérvier, 2013), ne suffit pas à effacer l'empreinte du modèle de Monsieur Gagnepain.

Pour réduire les inégalités professionnelles, la répartition du travail marchand et non marchand entre les sexes doit être rééquilibrée : si les femmes sont encouragées à accroître leur participation à l'activité professionnelle, les hommes doivent en retour être incités à consacrer plus de temps aux tâches familiales et domestiques. Seules des politiques publiques actives sont susceptibles d'amorcer une telle transformation sociale, et parmi celles-ci figurent celle concernant les congés familiaux.

Ce *Policy Brief* montre que l'organisation de la famille, en particulier du temps consacré aux enfants, renforce les inégalités professionnelles. Les congés parentaux, maternité et paternité constituent un levier pour favoriser le partage des tâches dans la famille, à condition qu'ils soient pensés dans cette optique. Certains pays européens proposent des systèmes innovants alors que la France emprunte un chemin atypique. Depuis 15 ans, l'effort budgétaire a porté sur le développement des modes d'accueil de la petite enfance, ce qui a permis de soutenir le travail des mères de jeunes enfants, mais cela n'a pas encouragé les pères à consacrer plus de temps aux tâches familiales. La politique de congés parentaux est restée ambiguë et les dernières orientations en la matière conduisent à une réduction progressive de ces dispositifs : la réforme de 2014 est davantage motivée par la restriction budgétaire que par l'égalité⁷. La répartition du travail dans la famille a peu de chance d'en être changée. Des pistes de réforme du congé paternité permettant d'accroître le temps consacré par les pères aux tâches

familiales sont proposées. Associée à l'expansion des modes d'accueil de la petite enfance, cette réforme orienterait les politiques familiales vers l'objectif d'égalité.

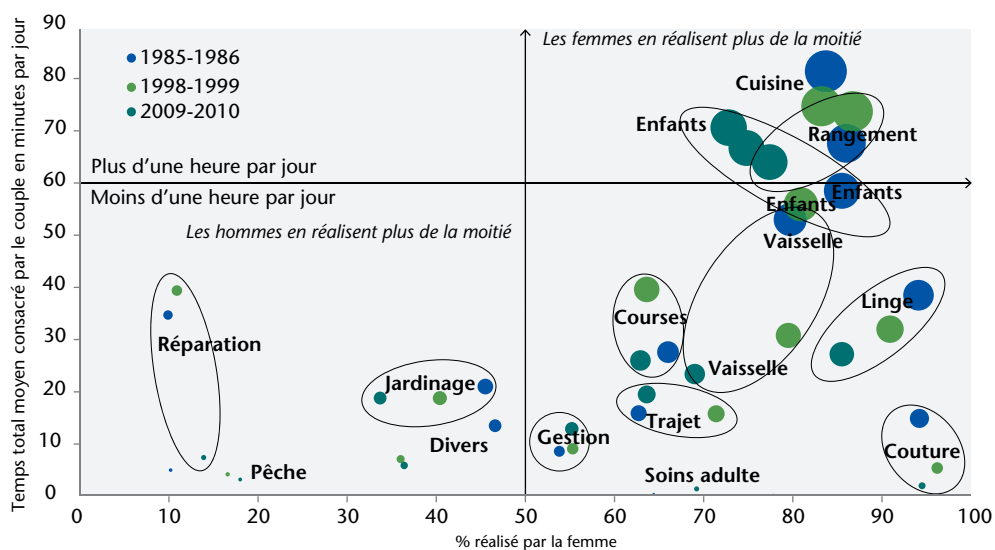
Travail domestique et inégalités professionnelles

Les femmes en font toujours plus que les hommes

Le modèle du couple marié spécialisé « Monsieur Gagnepain et Madame Aufoyer » a été marginalisé par la montée du salariat des femmes à partir des années 1960. Les femmes ont massivement investi le marché du travail, leur taux de participation s'est accru et l'écart avec celui des hommes s'est réduit. Le nombre de femmes au foyer a diminué de 40 % en 20 ans (on en compte aujourd'hui un plus de 2 millions⁸) ; moins de 15 % des femmes âgées de 20 à 59 ans se trouvent dans cette situation (Djider, 2013). Malgré leur participation au marché du travail, les femmes effectuent toujours la majeure partie de la production domestique et familiale : en moyenne, les femmes réalisent 71 % du travail domestique (ménage, cuisine, linge) et 65 % du travail familial. Cet inégal partage des tâches dépend du statut d'emploi respectif des deux membres du couple. Les hommes qui passent moins de temps au travail marchand consacrent plus de temps au travail domestique et familial (Bianchi *et al.*, 2000) et la répartition de ce travail est d'autant moins inégalitaire que le salaire de la femme est élevé parmi les couples de salariés à temps plein (Ponthieux et Schreiber, 2006). Mais dans tous les cas, les femmes en font toujours plus que leur conjoint.

L'analyse du partage des tâches au sein des couples, et non pas en moyenne sur la population, permet d'affiner ces tendances. En effet, les femmes vivant en couple réalisent davantage de travail domestique et familial que les autres. Le graphique 1

Graphique 1. Évolution de la répartition du travail domestique dans les couples par type de tâche entre 1985-1986, 1998-1999 et 2009-2010



Note : La taille des bulles dépend du temps consacré par les femmes pour chaque type de tâche.

Champs : Couples cohabitants dont les deux membres ont rempli les carnets et dans lesquels au moins l'un des conjoints est actif.

Sources : Enquête emploi du temps 1985-1986 (n couple = 3 334) ; Enquête emploi du temps 1998-1999 (n couple = 2 761) ; Enquête emploi du temps 2009-2010 (n couple = 3 275) ; INSEE.

8.

La définition retenue dans l'étude citée est la suivante : femmes âgées de 20 à 59 ans, hors étudiantes et qui, vivant au sein d'un couple, sont classées « autres inactives » au sens du BIT ; elles n'occupent pas d'emploi et ne sont pas au chômage.

Djider Z., 2013, « Huit femmes au foyer sur dix ont eu un emploi par le passé » ; *Insee Première*, n° 1463.

Bianchi S. Z., M. Milkie, L. C Sayer et J. P. Robinson, 2000, « Is anyone doing the housework? Trends in the gender division of household Labor », *Social Forces*, 79 : 191-228.
Ponthieux S. et A. Schreiber, 2006, « Dans les couples de salariés, la répartition du travail domestique reste inégale », *Données sociales*, Insee, p. 43-51.

montre l'évolution du partage des tâches dans les couples à partir des trois enquêtes *Emploi du temps* de l'Insee de 1985-1986, 1998-1999 et 2009-2010. Le premier constat est celui d'une persistance de l'inégalité dans la répartition des tâches familiales et domestiques. Les activités les plus chronophages sont réalisées par les femmes, quelle que soit l'année considérée. Les tâches dites « féminines », c'est-à-dire celles qui au regard des normes de genre sont l'apanage des femmes (cuisine, linge, ménage, enfants...) sont toujours majoritairement réalisées par les femmes : l'entretien du linge est emblématique de ce point de vue, il est réalisé à 90 % par la conjointe. Inversement, les tâches dites « masculines », c'est-à-dire celles assignées socialement aux hommes (bricolage, jardinage) sont toujours réalisées par les hommes (Zarca, 1990).

Zarca B., 1990, « La division du travail domestique : poids du passé et tension au sein du couple », *Économie et statistique*, 228 : 29-40.
Kandil L. et H. Périvier, 2017, « La division sexuée du travail dans les couples selon le statut marital en France. Une étude à partir des enquêtes emploi du temps de 1985-1986, 1998-1999 et 2009-2010 », *Document de Travail OFCE*, à paraître.

Les femmes réalisent moins de travail domestique qu'auparavant, car le volume de travail domestique a diminué, notamment en ce qui concerne les activités du type « cuisine », « rangement », « couture », « linge », « vaisselle ». Ces évolutions s'expliquent par l'équipement des ménages en électroménager, un recours accru à des services du type « livraison à domicile » et par une moindre exigence en matière d'entretien domestique (repassage du linge par exemple).

La part de travail domestique réalisée par la femme est d'autant plus faible que son niveau d'éducation est élevé. *A contrario*, plus le niveau d'éducation de l'homme est élevé, plus la part de travail domestique qu'il réalise est importante. Enfin, aujourd'hui les couples vivant en union libre ne sont pas plus égalitaires que les couples mariés, toutes choses égales par ailleurs. La part de travail domestique réalisée par les femmes, qu'elles soient mariées ou en union libre est de plus de 70 %, alors que les femmes pacsées n'en réalisent « que » 65 %. Cette différence n'est pas le fait de caractéristiques observables particulières qu'auraient les couples pacsés mais elle est le fruit de valeurs égalitaires portées par ces derniers (Kandil et Périvier, 2017).

Qui s'occupe des enfants ?

La naissance d'un enfant renforce l'inégal partage des tâches dans les couples, et ceci malgré l'accroissement du temps consacré aux enfants par les pères, car celui des mères a également augmenté depuis les années 1980 (Régnier-Loilier et Hiron, 2010). Les deux parents souhaitent s'investir davantage dans l'éducation de leurs enfants. Les activités impliquant les enfants ne sont pas facilement transférées d'un parent à l'autre : par exemple, le temps parental d'une personne en emploi n'est pas sensiblement affecté par le chômage de son conjoint (Pailhé et Solaz, 2008). Pour autant, la nature des tâches parentales reste sexuée : les femmes consacrent plus de temps aux activités du type « suivi scolaire, trajets, organisation des temps de vie » et les hommes aux loisirs et à la socialisation des enfants. Le temps que consacrent les femmes à la famille s'accroît avec le nombre d'enfants alors que celui des hommes diminue, ce qui traduit un renforcement progressif et cumulatif de la division sexuée du travail.

Les générations récentes de pères consacrent plus de temps à leurs enfants que les générations plus anciennes. Mais cet effet est à nuancer car cet écart de temps parental entre hommes et femmes s'observe chez les moins de 30 ans à des périodes du cycle de vie où les enfants sont encore jeunes. Or, l'augmentation du temps parental des pères observée depuis le début des années 1980 s'est surtout concentrée sur le temps qu'ils passent avec les enfants lorsqu'ils ont moins de 3 ans (Champagne, Pailhé et Solaz, 2015). Il est possible que cet effet « nouveaux pères » s'atténue sur le cycle de vie et avec le renforcement des contraintes professionnelles tout au long la carrière. Par ailleurs, les mères effectuent malgré tout plus des deux tiers des soins aux enfants.

Régnier-Loilier A. et C. Hiron, 2010, « Évolution de la répartition des tâches domestiques après l'arrivée d'un enfant », *Politiques sociales et familiales*, 99 : 5-25.

Pailhé A. et A. Solaz, 2008, « Time with children: Do fathers and mothers substitute each other when one is unemployed ? », *European Journal of Population*, 24(2) : 211-236.

Champagne C., A. Pailhé et A. Solaz, 2015, « Le temps domestique et parental des hommes et des femmes : quels facteurs d'évolutions en 25 ans ? », *Économie et statistique*, n° 478.

Cet investissement des femmes dans l'organisation familiale les conduit à ajuster leur vie professionnelle sous forme d'une réduction du temps de travail ou d'une interruption temporaire ou définitive de leur carrière⁹, lorsqu'elles ont des enfants et notamment au moment de la naissance d'un enfant, ce que ne font pas les hommes.

Le temps des femmes : entre travail et famille

Si les femmes réalisent davantage de tâches domestiques dans la famille que ne le font les hommes, elles ne peuvent pas s'investir dans leur carrière dans les mêmes conditions qu'eux. De fait, les inégalités professionnelles entre les sexes persistent. Certes celles-ci ne s'expliquent pas seulement par la division sexuée du travail, mais le moteur principal des inégalités est celui de la maternité effective ou potentielle (toutes les femmes ne sont pas mères, mais toutes sont vues comme des mères potentielles) et aux rôles réels ou supposés des femmes et des hommes dans la famille et dans l'emploi (toutes les femmes ne s'arrêtent pas de travailler à l'arrivée d'un enfant, mais toutes sont perçues comme plus enclines à le faire que les hommes)¹⁰.

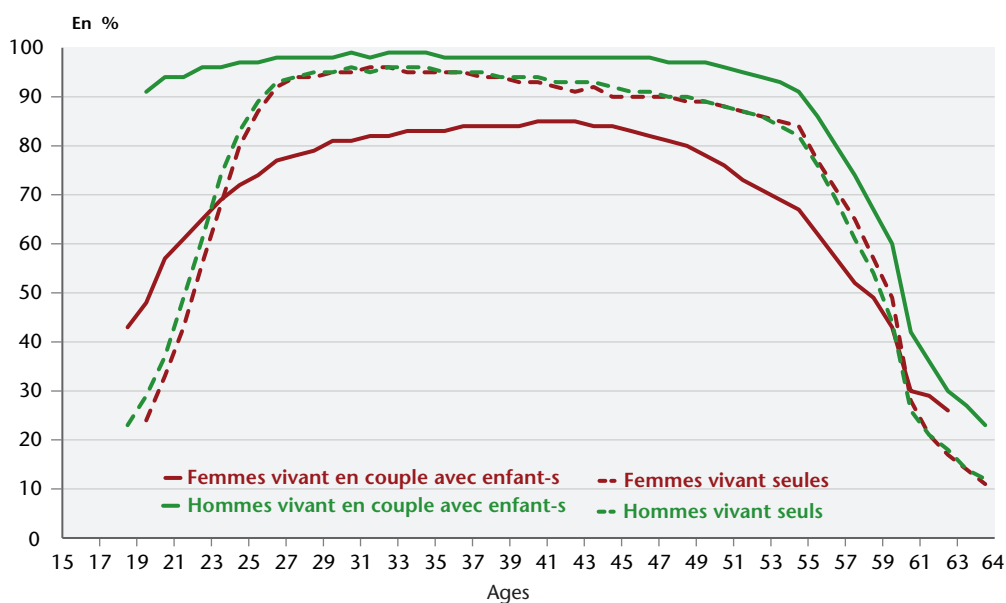
En 2014, pour 100 femmes âgées de 25 à 49 ans, 84 femmes étaient actives contre 95 parmi les hommes. L'écart est le plus important sur cette tranche d'âge intermédiaire, il est sensiblement plus faible pour les plus jeunes (15-24 ans) et pour les personnes plus âgées (50-64 ans). Cette période intermédiaire du cycle de vie correspond à celle durant laquelle les charges familiales, notamment celles liées aux enfants, sont les plus lourdes. Le graphique 2 montre que les profils d'activité des hommes et des femmes vivant seuls sont identiques, alors que les profils d'activité des hommes vivant en couple et ayant des enfants sont supérieurs à ceux des femmes. L'activité des femmes est d'autant plus faible qu'elles ont un nombre d'enfants important. L'âge du plus jeune enfant est également un facteur déterminant du taux d'activité des mères. Parmi les femmes ayant 3 enfants, dont un de moins de 3 ans, seules 4 sur 10 sont actives en 2008 (Minni et Moschion, 2010).

9. Les femmes au foyer ont le plus souvent cessé de travailler après la naissance d'un enfant (Djider, 2013, *op. cit.*).

10. L'idée que les femmes seraient, en dehors de la question de la maternité, moins productives, moins talentueuses ou moins professionnelles que les hommes, n'est plus un ressort majeur des inégalités et des discriminations de sexes.

Minni C. et J. Moschion, 2010, « Activité féminine et composition familiale depuis 1975 », *Dares Analyses*, n° 027.

Graphique 2. Taux d'activité par âge, par sexe et selon la configuration familiale



Source : Insee, 2004-2007

11.

Une partie de ce temps partiel correspond à du sous-emploi.

Minni C., 2015, « Femmes et hommes sur le marché du travail. Les disparités se réduisent mais les emplois occupés restent très différents », *Dares Analyses*, n° 017.

Boyer D. et B. Céroux, 2012, « Le congé parental dans les trajectoires professionnelles féminines », *e-ssentiel*, Cnaf, n° 119.

Boyer D. et M. Nicolas, 2012, « Les comportements d'activité des mères à la suite du CLCA à taux partiel », *Politiques sociales et familiales*, n° 108.

Bonnet C. et J.-M. Hourriez, 2012, « Égalité entre hommes et femmes à la retraite : quels rôles pour les droits familiaux et conjugaux ? », *Population*, 67(1) : 133-158.

Bonnet C., B. Garbinti et A. Solaz, 2015, « Les variations de niveau de vie des hommes et des femmes à la suite d'un divorce ou d'une rupture de Pacs », *Insee reference*.

Meurs D., A. Pailhé et S. Ponthieux, 2010, « Enfants, interruptions d'activité des femmes et écart de salaire entre les sexes », *Revue de l'OFCE*, n° 114.

En France les femmes ont historiquement investi le marché du travail par l'emploi à temps plein. Mais à partir des années 1990, le temps partiel est devenu une option mobilisée par les femmes et privilégiée par les pouvoirs publics et les entreprises, pour articuler carrière et charge familiale. Cette adaptation du temps de travail aux contraintes familiales reste une affaire de femmes : elles ont 6 fois plus de chances d'être à temps partiel que les hommes, et 9 fois plus pour les personnes âgées de 30 à 54 ans¹¹ (Minni, 2015) d'autant plus que le rang de l'enfant est élevé. Le recours au temps partiel après une naissance s'installe souvent dans la durée (Boyer et Céroux, 2012 ; Boyer et Nicolas, 2012). Ainsi, les ajustements que réalisent les femmes au moment de l'arrivée d'un enfant marquent durablement les inégalités femmes-hommes.

Le prix à payer pour les femmes

Les interruptions de carrières et les passages à temps partiel des femmes avec enfant ont un effet direct sur leur situation professionnelle : en termes d'évolution de carrière, de salaire, de possibilité de promotion... Les femmes ont ainsi des parcours professionnels plus chaotiques que les hommes. Les interruptions d'activité ne permettent pas toujours un retour en emploi et s'accompagnent le plus souvent d'une précarisation de la situation professionnelle des femmes. L'ajustement du temps professionnel des femmes à la famille a des conséquences durables sur leur carrière et *in fine* sur leurs droits à la retraite (Bonnet et Hourriez, 2012). Enfin, en cas de désunion, les femmes supportent une perte de niveau de vie plus importante que celle que supportent les hommes et ceci est dû en partie à la spécialisation des rôles qui prévalait dans le couple (Bonnet, Garbinti et Solaz, 2015).

Plus globalement, ces modalités d'articulation entre vie familiale et professionnelle pèsent sur la situation de toutes les femmes, y compris celles qui n'ajustent pas leur carrière après la naissance d'un enfant. Meurs, Pailhé et Ponthieux (2010) ont montré que l'écart de salaire entre les femmes n'ayant pas interrompu leur carrière et celles qui se sont arrêtées de travailler pour raisons familiales (23 %) s'explique pour l'essentiel par des différences de caractéristiques, surtout par le différentiel d'expérience professionnelle.

En revanche, 70 % de l'écart de salaire entre les femmes au profil de carrière continu et les hommes (17 %) ne s'expliquent pas par des différences de caractéristiques observables, soit presque 12 %¹². Les auteures expliquent ce résultat par l'effet de « suspicion » d'un moindre attachement à leur carrière qui pèse sur les femmes. Un effet de « réputation » sur la catégorie « femmes » influence les décisions des employeurs, ce qui conduit à un processus de discrimination statistique. Les employeurs n'observent pas directement la productivité des personnes qu'ils embauchent, ni la productivité à venir de celles qu'ils promeuvent. Ils fondent leur décision sur des caractéristiques moyennes observées du groupe auquel appartient le ou la candidate : les pères ne prennent pas de congé parental¹³ (Recoules et Sautory, 2013) et n'ajustent pas leur carrière, le congé paternité est court (11 jours) ; en revanche certaines mères le font et toutes doivent prendre au minimum 8 semaines de congé maternité. *De facto*, en moyenne les femmes sont perçues comme une main-d'œuvre moins fiable que les hommes. Les employeurs sont moins enclins à les embaucher et à les promouvoir.

Le « risque » ou le « coût en termes de parcours professionnel » lié à la parentalité est aujourd'hui porté par les femmes. Les congés parentaux constituent un levier pour le répartir entre les deux parents.

12.

L'étude porte sur une population de personnes âgées de 39 à 49 ans.

13.

Moins de 1 % des pères ayant un enfant de moins de 3 ans recourent au congé parental, Complément libre choix d'activité, contre 1 mère sur 4.

Recoules M. et O. Sautory, 2013, « Cesser ou réduire son activité professionnelle en recourant au complément de libre choix d'activité (CLCA) », *Document de travail*, DARES, n° 17.

Congés parentaux, partage des tâches et égalité

Les congés parentaux et l'articulation du temps des femmes

Les politiques dites d'articulation de la vie familiale/vie professionnelle ont été progressivement développées dans les pays européens. Elles reposent sur deux grands piliers. D'une part des services publics d'accueil des enfants et des aides financières attribuées au titre du coût de la garde des jeunes enfants ; ces politiques ne réduisent pas directement le degré de division sexuée du travail, mais elles permettent aux mères de rester actives. D'autre part les congés parentaux qui, selon leurs caractéristiques, peuvent soit renforcer la division sexuée du travail, soit la limiter en encourageant, voire en contraignant les pères à consacrer plus de temps au travail familial.

Plusieurs types de congés coexistent en Europe :

- Les **congés maternité**, qui existent depuis la fin du 19^e siècle et qui visent à protéger les femmes en fin de grossesse et après l'accouchement. La motivation initiale s'inscrit dans un cadre général de santé publique. En France, le congé maternité relève de l'assurance maladie ;
- Les **congés paternité**, beaucoup plus récents, souvent plus courts, environ deux semaines. En France, il relève de la branche famille ; d'une durée de 11 jours consécutifs, il est rémunéré dans les mêmes conditions que le congé maternité ;
- Les **congés parentaux** qui peuvent prendre des formes différentes au regard de leur durée, de leur mode de rémunération, de leur caractère individuel ou familial, et de leur plus ou moins grande flexibilité. Initialement pensés pour les mères, ils sont progressivement devenus neutres. Cette neutralité est insuffisante pour accroître le recours des pères. Ainsi, des réformes plus récentes visent une approche active¹⁴.

Les congés parentaux *stricto sensu* sont caractérisés par :

- **La durée du congé.** Trop long et mal équilibré, le congé écartera les mères du marché du travail et leur sera défavorable. Trop court, il ne soutiendra pas suffisamment l'articulation des temps de vie si les modes d'accueil des jeunes enfants sont insuffisants ou très coûteux pour les parents ; les femmes cesseront de travailler pour s'occuper des enfants avant leur scolarisation ;
- **L'indemnisation du congé.** S'il est non rémunéré ou faiblement rémunéré, il sera défavorable aux femmes, qui seront alors dépendantes financièrement de leur conjoint durant le congé. En outre, ce type de congé n'est attractif ni pour les pères ni pour les mères qualifiées. Seules les femmes peu qualifiées et/ou dans une situation précaire seront tentées d'y recourir ;
- **Le droit au congé familial versus individuel.** S'il est familial, y recourir se décide entre les deux membres du couple, le plus souvent la mère pour des raisons sociales (norme de genre) et économiques, la femme ayant un salaire souvent plus faible que son conjoint. Un droit individuel permet d'accroître le taux de recours des pères, car le droit qui leur est attribué est perdu pour la famille s'ils ne le mobilisent pas ;
- **La flexibilité.** Le congé peut être pris à taux partiel et de façon fractionnée jusqu'à un âge avancé de l'enfant. Un congé non flexible, à prendre en une fois et avant les 3 ans de l'enfant aurait moins de chance d'attirer les pères, mais cela n'est pas confirmé dans les travaux de recherche portant sur le congé parental (Moss, 2013).

14.

Certains pays ont fusionné les deux premiers types de congés dans un seul congé parental en réservant des durées spécifiques à chaque parent.

Moss P., 2013, « Politiques de congés pour les enfants en Europe : la place des pères », *Informations sociales*, n° 108.

Que font nos voisins ?

Le rôle de l'Europe

Depuis longtemps, les institutions européennes adressent aux pays membres des recommandations en matière de congés. Dès 1992, le Conseil de l'Europe recommande les initiatives du type (article 2) :

- « les congés spéciaux accordés à des parents qui travaillent et qui ont la responsabilité de la garde et de l'éducation d'enfants » ;
- « le partage entre les hommes et les femmes des responsabilités professionnelles, familiales et d'éducation, découlant de la garde d'enfants. »

Concernant le congé maternité, la directive 92/85/EC suggère un congé d'au moins 14 semaines dont 2 obligatoires. L'indemnisation ne doit pas être inférieure à celle perçue en cas d'arrêt de travail pour raison de santé. Cela s'inscrit dans une volonté de protection de la santé des femmes. En revanche, concernant le congé paternité aucune disposition légale européenne n'existe à ce jour¹⁵.

Concernant le congé parental, la directive 96/3/EC de 1996 puis celle de 2010 (2010/18/EU) donnent les grandes lignes des recommandations : d'une durée d'au moins 4 mois, le congé doit être un droit individuel et des encouragements pour que les deux parents y recourent doivent être intégrés. Cette orientation traduit l'intérêt grandissant des institutions européennes pour l'objectif d'égalité femmes-hommes au-delà du marché du travail, en incluant la sphère privée dans le champ d'action des recommandations (Le Bihan et Martin, 2008). Les nombreuses réformes des congés parentaux dans les pays membres ont cherché avec plus ou moins de succès à renforcer le partage des congés entre les deux parents.

Comment encourager le partage du congé parental ?

Pour accroître le partage du congé entre les deux parents, deux options sont mobilisées : des « quotas » réservés au père (une partie du congé doit être prise par le père au risque d'être perdue pour la famille), et des « bonus » (un surcroît d'indemnisation ou de durée est proposé si le père recourt à une partie du congé). La Suède combine les deux : le congé parental suédois, extrêmement flexible, est composé de 12 mois à partager entre les deux parents et de 2 mois pour chacun d'entre eux (non cessibles). En Norvège, le congé parental est d'une durée d'un an environ (46 semaines indemnisées à 100 % du salaire ou 56 semaines à 80 %), 10 semaines sont réservées à la mère et 10 semaines au père, le reste est à partager de façon flexible entre les deux parents. En 2007, le congé parental rémunéré allemand a été raccourci, passant de 24 à 12 mois. Si le père prend au moins 2 mois de congé, ce dernier est rallongé de 2 mois rémunérés (il passe donc à 14 mois)¹⁶. En Italie, le congé est étendu de 10 à 11 mois si le père prend au moins 3 mois. En Autriche, le congé dure 24 mois, mais il n'est rémunéré que 18 mois si seule la mère le prend ; si le père y recourt pour une part, alors l'indemnisation court jusqu'aux 24 mois de l'enfant ; durant les deux années du congé parental le bénéficiaire peut changer à deux reprises, avec une durée minimale de trois mois chacun.

Comment rendre le congé attractif pour les pères ?

L'autre levier pour encourager les pères à y recourir consiste à passer d'une indemnisation forfaitaire du congé à une indemnisation calculée sur la base du salaire. Cela atténue l'effet du différentiel de salaire dans le couple, qui joue aux dépens de l'emploi de la mère au moment de la décision de prendre un congé parental. En Norvège, le salaire est intégralement maintenu pendant le congé. En Suède, le congé est rémunéré à hauteur de 80 % du salaire passé, et si les parents partagent le congé à part égale, ils

15.

[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/509999/IPOL_S-TU\(2015\)509999_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/509999/IPOL_S-TU(2015)509999_EN.pdf)

Le Bihan B. et C. Martin, 2008, Les enjeux de la conciliation vie familiale - vie professionnelle en Europe, Presses de l'EHESP. Concilier vie familiale et vie professionnelle en Europe, Presses de l'EHESP, p. 5-34.

16.

Depuis 2015, un autre congé est proposé, « ElterngeldPlus » : l'indemnisation est réduite mais la durée passe à 24 mois (plus 4 mois de bonus). Le congé peut être pris jusqu'aux 8 ans de l'enfant. Les parents peuvent combiner les deux types de congé.

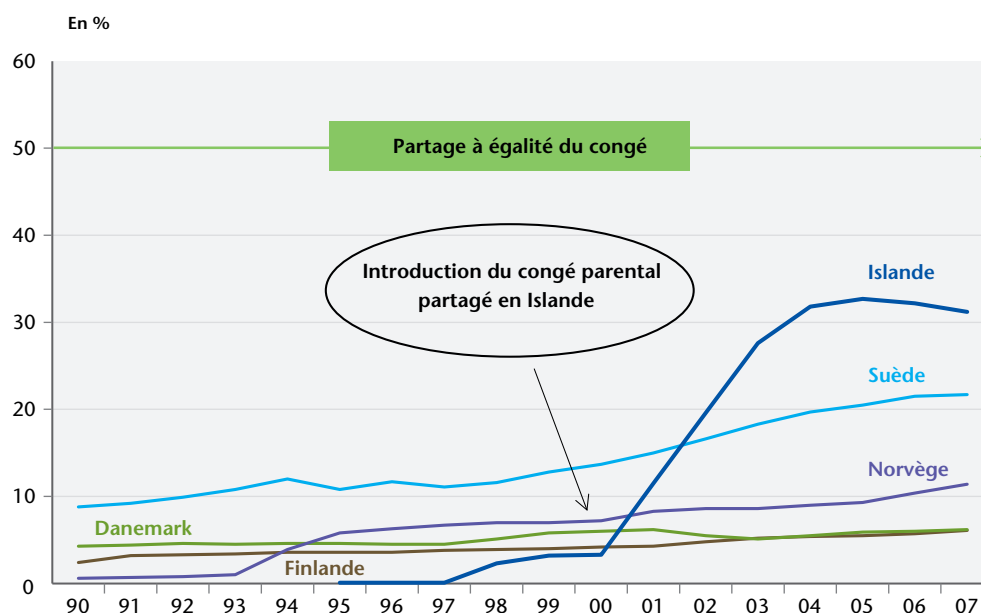
perçoivent alors un surcroît d'indemnisation pouvant aller jusqu'à 1 500 euros sur toute la durée du congé. Par ailleurs, les pouvoirs publics suédois ont à plusieurs reprises mené des campagnes d'information pour inciter les pères à utiliser leur droit au congé parental. En Allemagne, le congé est indemnisé à hauteur de 67 % du salaire (plafonné à 1 800 euros et d'un montant minimum de 300 euros).

Certains pays ont regroupé les congés maternité, paternité et parentaux en un seul dispositif, mais qui reste en partie individualisé. En Islande, le congé parental prend la forme de 3 mois pour la mère, 3 mois pour le père et 3 mois à partager (il n'y a ni congé maternité ni paternité)¹⁷. Les trois congés sont rémunérés à 80 % du salaire (avec un plafond à 2 676 euros /mois)¹⁸. Le Portugal propose un « congé parental initial » (d'une durée de 4 à 5 mois) pour la mère et un « congé parental » réservé au père (d'une durée de 20 jours). La nouveauté ne réside ni dans cette dénomination et ni dans ce découpage, qui finalement correspondent à un congé maternité et paternité, mais dans le fait que la mère peut, sur simple demande, transférer une partie du « congé parental initial » au père (le passage de « congé maternité » à « congé parental initial » rend plus lisible cette possibilité de transfert). Par ailleurs, sur les 20 jours de congé réservés au père, 10 jours sont obligatoires (contre 11 jours optionnels pour la France). De ce point de vue, le Portugal est à l'avant-garde en matière de congés parentaux¹⁹.

Est-ce efficace ?

S'agissant du partage du congé parental, les résultats de ces expériences étrangères ne sont pas spectaculaires dans la mesure où les femmes prennent toujours la plus grande part du congé. Par ailleurs, un recours accru des pères aux congés parentaux ne garantit pas qu'ils s'impliquent davantage et durablement dans l'ensemble des tâches domestiques et familiales.

Graphique 3. Évolution de la part de congé parental indemnisé pris par les pères dans les pays nordiques



Source : Haataja, 2009.

En Allemagne, depuis la réforme de 2007 le taux de recours des pères est passé de 3,5 % en 2006 à 32 % en 2013, mais 80 % d'entre eux se contentent des 2 mois qui leur sont réservés²⁰, alors que 90 % des mères prennent une année de congé. Parmi les

17.

La mère peut prendre 1 mois du congé parental qui lui est réservé avant la naissance, et 2 semaines de congé sont obligatoires à la suite de la naissance. Le père n'a aucune obligation de prendre le congé parental.

18.

http://www.leavenetwork.org/fileadmin/Leavenetwork/Country_notes/2016/Iceland.pdf

19.

<http://www.leavenetwork.org/>

Haataja A., 2009, « Fathers' use of paternity and parental leave in the Nordic countries », online working paper, Kela Fpa.

Haas L. et T. Rostgaard, 2011, « Fathers' rights to paid parental leave in the Nordic countries: consequences for the gendered division of leave », *Community, Work & Family*, 14 (2) : 177-195.

20.

http://www.leavenetwork.org/fileadmin/Leavenetwork/Annual_reviews/2016_Full_draft_20_July.pdf

Martiskainen H., 2009, « Égalité dans la famille : l'exemple des politiques de congés paternels en Finlande. Miroir aux alouettes ou instrument de changement social ? », *Informations sociales*, n° 151.

Erlor D., 2009, « La réforme du congé parental en Allemagne : vers le modèle nordique ? », *Politiques sociales et familiales*, n° 95.

21.

L'allocation de congé parental ne se confond pas avec le congé parental inscrit dans le Code du travail. Ce dernier est un congé d'une période d'un an renouvelable 2 fois auquel les salarié-es ayant une ancienneté d'au moins un an sont éligibles, sans compensation financière. Il est cumulable avec le droit à une allocation de congé de parental, versée par l'État.

22.

<https://www.legifrance.gouv.fr/af-fichTexte.do?cidTexte=JORF-TEXT00000881819&categorieLien=id>

Afsa C., 1996, « L'activité féminine à l'épreuve de l'allocation parentale d'éducation », *Recherches et Prévisions*, n° 46.

Afsa C., 1998, « L'allocation parentale d'éducation : entre politique familiale et politique pour l'emploi », *Insee Première*, n° 569.

Allain L. et B. Sédillot, 1998, « L'effet de l'allocation parentale d'éducation sur l'activité des femmes », in *Politique familiale. Bilan et perspectives*. Thélot-Villac.

Piketty T., 1998, « L'impact des incitations financières au travail sur les comportements individuels, Une estimation pour le cas français », *Économie et Prévision*, n° 132-133.

Boyer D., 2004, « Les pères bénéficiaires de l'APE : révélateurs de nouvelles pratiques paternelles ? », in *Recherches et Prévisions*, n° 76, 2004. La paternité aujourd'hui. Pratiques, implications et politiques. P. 53-62

pays nordiques, seule l'Islande, et dans une moindre mesure la Suède, se démarquent. En Islande, pour 100 mères qui prennent le congé, 91 pères y recourent également, et ce pour une durée d'environ un tiers de l'ensemble des congés pris par les deux parents (graphique 3). En Suède, 80 % des pères font usage de leur droit au congé parental, même si la durée de recours est beaucoup courte que celle des mères. En Norvège, le « quota de pères » introduit en 1993 n'a conduit qu'à une faible augmentation de la part de congé prise par le père. En Finlande, les efforts réalisés en matière de politique de la paternité n'ont pas conduit à une transformation des rapports familiaux (Martiskainen, 2009).

Le reprofilage des congés parentaux fait bouger le curseur, mais sauf exception les résultats sont décevants. Comment l'expliquer ?

Il est possible que les effets de ce type de congé sur la division sexuée des rôles parentaux s'inscrivent dans la durée. Par ailleurs, au côté de l'objectif d'égalité des sexes, d'autres enjeux ont motivé le reprofilage des congés parentaux dans certains pays : parmi ces enjeux, on trouve la stimulation de la croissance économique via l'augmentation des taux d'activité des femmes ou encore des considérations natalistes visant le renouvellement des générations. Le congé parental court bien rémunéré et partagé, au moins partiellement, entre les deux parents s'est imposé comme une voie prometteuse pour stimuler la natalité et l'activité des femmes. L'Allemagne est emblématique de ce point de vue (Erlor, 2009).

La France n'a pas emboîté le pas de ses partenaires européens en matière de congé parental, probablement parce que sa natalité dynamique au regard des autres pays ne l'y contraint pas, ou moins. Par ailleurs, l'objectif d'égalité femmes-hommes n'y suffit pas pour produire des réformes ambitieuses du congé parental. Pourtant, le sursaut d'investissement des nouvelles générations de pères dans l'éducation des jeunes enfants pourrait être un levier pour accroître le partage des congés et ouvrir une brèche dans l'organisation sexuée de la famille.

De l'APE à la PreParE : un congé parental français en perte de vitesse

Les années mi-1980 et 1990 : celles des réformes défavorables à l'activité des mères

L'allocation parentale d'éducation²¹ introduite en 1985²², dont le montant a été doublé en 1987 relevait d'une logique nataliste et défavorable au travail des femmes : ouverte à partir du troisième enfant, elle entérinait le retrait d'activité des mères de trois enfants, qui à l'époque se retiraient le plus souvent du marché du travail avec l'arrivée du troisième enfant. L'effet désincitatif à l'activité a été faible mais l'effet d'aubaine a conduit à redistribuer des ressources vers les familles nombreuses en renforçant la spécialisation des couples. Son extension en 1994 au deuxième enfant relevait d'une autre logique : au carrefour d'une politique familiale (qui encourageait les mères à se retirer du marché du travail), d'une politique de gestion du chômage (en offrant la possibilité aux mères d'être inactives, on contenait l'engorgement du marché du travail), et d'une politique sociale car le caractère forfaitaire de l'allocation et son faible montant (équivalente à la moitié d'un salaire au smic à temps plein), elle impliquait *de facto* qu'elle ne visait qu'une population de femmes peu qualifiées.

Une abondante littérature a montré l'effet désincitatif à l'activité des mères de jeunes enfants d'une telle allocation : entre 100 000 et 200 000 femmes se sont arrêtées de travailler sous l'effet de l'APE rang 2 (Afsa, 1996, 1998 ; Allain et Sédillot, 1988 ; Piketty, 1998). La tendance était au repli des femmes dans la famille. Les rares pères qui ont eu recours à l'APE avaient une conjointe plus diplômée, mieux rémunérée ; ces couples adoptaient une répartition des tâches plus égalitaire que la moyenne (Boyer, 2004).

Les années 2000 : l'âge d'or de l'articulation des temps des femmes

En 2004, l'APE a été intégrée dans un dispositif plus large, la Prestation d'accueil du jeune enfant (PAJE). L'APE est devenue le CLCA, complément de libre choix d'activité. Ouvert dès le premier enfant pour une durée de 6 mois, le CLCA a resserré les conditions d'éligibilité en termes d'activité passée et a accru les incitations à recourir au congé à temps partiel²³. Le montant de l'indemnisation à taux plein reste faible (toujours un demi Smic). En revanche, pris à taux partiel en contrepartie d'une réduction du temps de travail de 20 %, le congé devient plus attractif qu'avant. La solution privilégiée est donc celle de l'articulation des temps des femmes par le temps partiel ou encore par une interruption plus courte (Pérvier, 2004). Le recours à un congé à taux plein de courte durée ouvert au premier enfant n'a pas d'effet durable sur la participation au marché du travail des mères.

En revanche, le recours au congé à taux partiel implique un effet négatif sur les salaires des mères, notamment les plus qualifiées (Joseph, Pailhé, Recotillet et Solaz, 2013). En 2006 un nouveau congé ouvert pour les enfants de rang 3 est proposé ; il est mieux rémunéré et ne dure que 12 mois (COLCA : Complément Optionnel de Libre Choix d'Activité). Si ces congés peuvent être partagés entre les deux parents, rien n'est pensé pour encourager les pères à y recourir. Seule l'introduction en 2002 d'un congé paternité rémunéré, d'une durée de 11 jours, montre une volonté de sortir de la logique de « conciliation » du temps des femmes pour amorcer une réflexion sur le temps des pères (tableau).

Cette période est celle du déploiement budgétaire²⁴. L'effort a porté en particulier sur l'investissement dans les modes d'accueil. Le désengagement de l'Education nationale en matière de scolarisation des enfants de moins de 3 ans a masqué les avancées en matière de création de places d'accueil pour les moins de 3 ans (Pérvier, 2012).

Les années 2010 : celles des restrictions budgétaires

Après la crise économique de 2009 vient la période de l'austérité budgétaire : l'heure est à la réduction des dépenses publiques. Les ménages sont mis à contribution dans l'effort budgétaire, particulièrement les ménages aisés avec enfants (réduction du plafond du quotient familial, etc.). Parmi les dépenses allouées à la prise en charge des jeunes enfants, l'allocation de congé parental a été réduite à deux reprises.

En 2014, une refonte technique des différentes allocations conduit à réduire le montant versé au titre du CLCA²⁵, qui passe alors à un tiers de Smic²⁶. Puis le CLCA a été remplacé par la PreParE (Prestation partagée d'éducation de l'enfant). Cette réforme affiche la volonté de promouvoir le partage du congé entre les deux parents. Mais contrairement à ce qui a été fait dans les autres pays européens, il ne s'agit pas d'un « quota » réservé au père : le droit individuel à l'allocation de congé parental est passé de 36 mois à prendre jusqu'aux 3 ans de l'enfant, à 24 mois à prendre jusqu'aux 3 ans de l'enfant (tableau). Ainsi, alors qu'un seul parent pouvait utiliser son droit individuel au CLCA jusqu'à l'âge de la scolarisation de l'enfant, avec la PreParE il est impératif que l'autre parent, sous-entendu le père, prenne au moins 12 mois pour couvrir les trois ans. Le montant de l'indemnisation reste faible et forfaitaire. Certes la PreParE est majorée à 638 euros par mois pour une durée de versement plus courte : 8 mois maximum pour chaque parent, dans la limite du premier anniversaire de l'enfant.

23.

Dès sa création, l'APE se décline en taux partiel (avec différents degrés de réduction d'activité) et taux plein. Avec la PAJE CLCA, l'allocation de congé parental à taux plein n'a pas été augmentée (indexation sur les prix) alors que celle à taux partiel a été augmentée de 15 % (HCF, 2009, *op. cit.*).

Pérvier H., 2004, « Emploi des mères et garde des jeunes enfants : l'impossible réforme ? », *Droit Social*, n° 9/10.

Joseph O., A. Pailhé, I. Recotillet et A. Solaz, 2013, « The economic impact of taking short parental leave: Evaluation of a French reform », *Labour Economics*, 25 : 63-75.

24.

Les plafonds de la PAJE, prestation d'accueil du jeune enfant, ont été augmentés de 37 % en 2004 (HCF, 2009, *op. cit.*).

Pérvier H., 2012, « Vers un service public de la petite enfance » in Évaluation du projet économique du quinquennat 2012-2017, *Note de l'OFCE*, n° 23/ 26, juillet.

25.

Les foyers les plus modestes continuent de percevoir l'allocation de base de la PAJE et donc perçoivent toujours un demi Smic dans le cadre d'un CLCA pris à taux plein.

26.

390 euros par mois en cas de cessation totale d'activité, 252 euros pour une durée de travail inférieure ou égale à un mi-temps et 145 euros pour une durée de travail comprise entre 50 % et 80 %.

Tableau 1. Récapitulatif des congés parentaux en France

Type de congé	Congé maternité	Congés de naissance et paternité	PreParE Rg 1	PreParE Rg 2 et +	PreParE Majorée Pour enfant de Rg 3 ou plus
Durée	16 semaines 26 semaines à partir du 3 ^e enfant	Congé de naissance : 3 jours ouvrables Congé de paternité : 11 jours calendaires consécutifs	6 mois pour chaque parent	24 mois par parent <i>le congé maternité post-natal est compris dans la durée accordée à la mère</i>	8 mois par parent <i>le congé maternité post-natal est compris dans la durée accordée à la mère</i>
Calendrier	6 semaines avant la naissance, 10 après /16 semaines pour les enfants de rang 3 et +	Après la naissance (flexible) Dans les 4 mois qui suivent la naissance <i>Les 2 types de congés peuvent être pris séparément ou successivement</i>	Jusqu'au 1 an de l'enfant	Jusqu'au 3 ans de l'enfant <i>Les parents peuvent y recourir simultanément à taux partiel seulement</i>	Jusqu'au 1 an de l'enfant
Obligatoire	8 semaines dont 6 après l'accouchement	Non	Non	Non	Non
Indemnisation	100 % du salaire Plafond 84 €/jour Complément employeurs selon les conventions collectives	3 jours de congé de naissance : 100 % payé par employeur 11 jours : Plafond 84 €/jour Complément employeurs selon les conventions collectives	Taux plein : 390€/mois Taux partiel (réduction d'activité de plus 50 %) : 253€/mois Taux partiel (réduction d'activité de 50 % à 80 %) : 146€/mois		640€/mois
Nombre de bénéficiaires/ Taux de recours	100 % 590 000 bénéficiaires hors fonction publique (Plfss, 2017)	Congé de naissance : 91 % (Drees, 2016) Congé de paternité 68 % (Drees, 2016) 355 723 bénéficiaires régime général en 2011 (Cnaf, n° 133, 2013) 93 % prennent les 11 jours de congés	455 000 bénéficiaires <i>en baisse de presque 8 % entre 2014 et 2015 (plfss, 2017)</i>		
Coût global	3 005 millions € (DREES, pour l'année 2013)	274 millions € (pour l'année 2011)	2 026 millions €		
Protection emploi	Le contrat de travail est suspendu le temps du congé		Aucune protection sauf si cumul avec un congé parental d'éducation		

Sources : Code de la sécurité sociale : article L531-4 ; Code de la sécurité sociale : article D531-4 ; Code de la sécurité sociale : articles D531-1 à D531-26 ; Code du travail : articles L1225-47 à L1225-60 ; Code du travail : articles R1225-12 à R1225-13 ; Code du travail : articles L3142-1 à L3142-3 ; L'e-sentiel, n°133, Cnaf ; Études et résultats, n° 0957, DREES, 2016.

L'objectif de cette réforme est d'inciter les pères à y recourir et de réduire la période de congé pris par les femmes pour en limiter les effets sur leur insertion professionnelle : mécaniquement la durée du congé auquel les femmes ont droit est moindre. En revanche, il n'y a pas grand-chose à attendre en termes d'encouragement des pères à prendre le congé : le faible niveau de l'allocation ne peut pas compenser tous les freins économiques, sociaux et normatifs qui font que les pères ne prennent pas de congé parental. La réforme est source d'économies budgétaires, puisqu'elle raccourcit la durée de congé parental pour les mères, en échange d'une année pour les pères, partie du congé qui ne sera probablement pas utilisée.

L'organisation des temps des hommes

À rebours de ses voisins, les congés parentaux en France se réduisent comme peau de chagrin et les structures d'accueil se développent : entre 2010 et 2014, les dépenses publiques au titre du congé parental (CLCA et COLCA) ont diminué de 10 % alors que l'ensemble des dépenses de prestations familiales a augmenté de 8 % et les dépenses consacrées à l'accueil de la petite enfance de 21 %²⁷. La tendance des politiques publiques d'accueil des jeunes enfants semble dessiner un parcours du type : après la naissance, les mères s'occupent de l'enfant durant le congé maternité, puis les enfants sont accueillis dans des structures d'accueil extérieures à la famille. Les mères qui travaillent ne subissent pas de stigmatisation sociale contrairement aux mères allemandes (Brachet, Letablier et Salles, 2010). Pour transformer cette tendance en une politique d'égalité, ce parcours doit s'articuler avec un partage du temps parental entre pères et mères.

Une option pourrait consister à mettre l'accent sur le congé paternité. Deux leviers peuvent être mobilisés : d'une part l'obligation de recourir au congé paternité et d'autre part sa durée. Une étude de la Drees montre que les pères ayant eu recours au congé paternité sont davantage impliqués dans les tâches familiales que les autres, et cette corrélation est significative à caractéristiques individuelles, familiales et professionnelles données (Legendre, Lhommeau et Vincent, 2016). Cela n'implique pas nécessairement que cette plus grande implication des pères soit le fruit du congé lui-même : les pères qui décident de prendre le congé ont de fait une intention plus grande que les autres de s'investir dans le soin aux enfants. Néanmoins cela montre sinon une demande de la part des pères, au moins un levier possible pour accroître leur implication après la naissance d'un enfant.

En France, les femmes sont tenues de prendre 8 semaines de congé maternité dont 6 semaines après la naissance, mais pour les pères le congé est optionnel. Suivant l'exemple du Portugal, le congé de paternité pourrait devenir obligatoire et sa durée pourrait être allongée :

Scénario 1 : Le congé de paternité actuel de 11 jours devient obligatoire. Etant donné que le coût actuel du congé paternité est de 274 millions d'euros pour un taux de recours de 68 %, le rendre obligatoire implique un coût total pour les finances publiques de 403 millions (le taux de recours passant à 100 %). Le **coût supplémentaire serait de 129 millions d'euros** ;

Scénario 2 : Le congé paternité devient obligatoire et sa durée est doublée, passant à 22 jours calendaires. Le **coût supplémentaire serait de total est de 532 millions d'euros**, pour un coût total pour les finances publiques de 806 millions d'euros ;

Scénario 3 : La durée du congé paternité obligatoire est alignée sur celle du congé maternité post-natal, soit 6 semaines (soit 42 jours calendaires), **pour un**

27.

Comptes détaillés de la protection sociale.

Brachet S., M. T. Letablier et A. Salles, 2010, « Devenir parents en France et en Allemagne : normes, valeurs, représentations », *Politiques sociales et familiales*, 100(1) : 79-92.

Legendre E., B. Lhommeau et J. Vincent, 2016, « Le congé de paternité : un droit exercé par sept pères sur dix », *Études et Résultats*, n° 0997, Drees.

coût supplémentaire de 1,26 milliards d'euros, et ce qui porterait le coût du congé paternité à 1,54 milliard d'euros.

28.

Aucune donnée consolidée ne permet d'en évaluer le montant (HCF, 2009, *op. cit.*).

29.

Notons qu'en cas de décès de la mère, le père peut prendre le congé maternité à sa place sous certaines conditions, conditions récemment assouplies (décret du 9 juin 2015).

L'approximation de ces coûts pour les finances publiques ne tient pas compte du coût induit pour les employeurs du secteur privé, qui, selon les conventions collectives, complètent l'indemnisation plafonnée des congés paternité et maternité de façon à maintenir le salaire perçu par leurs employé-e-s pendant la période de suspension du contrat de travail²⁸. Cette réforme du congé paternité pourrait s'accompagner d'une modulation du congé maternité : les mères pourraient transférer une partie de leur congé de maternité à leur conjoint²⁹. Ce congé est plus long à partir du troisième enfant, 18 semaines après la naissance de l'enfant contre 10 pour les enfants de rang 1 et 2. Certains parents pourraient opter pour un partage de ce congé post-natal. Cette possibilité serait neutre pour les finances publiques. Le coût actuel des indemnités journalières liées à la maternité est de plus de 3 milliards d'euros.

Conclusion

En matière d'égalité professionnelle et de partage des tâches familiales et domestiques, nous sommes loin du compte en France comme en Europe. Malgré tout, certains pays s'en sortent mieux que d'autres. La persistance de la division sexuée du travail est une entrave à l'égalité et est source de discrimination. En matière de congés parentaux, la France est à contre-courant de ses partenaires européens. La dernière réforme de 2014 visait davantage la réduction des dépenses publiques que le partage entre parents du temps consacré aux jeunes enfants. Les congés parentaux pourraient être repensés à l'aune de l'égalité en combinant des durées de congé maternité, paternité et parentaux plus équilibrées à des obligations respectives pour les mères et les pères. D'un « risque maternité » qui pèse sur toutes les femmes actives, on passerait à un « risque parentalité » qui pèserait sur les parents, mais qui aurait le mérite de ne plus être sexué. Cette orientation ne serait pas neutre pour les finances publiques : le coût dépend du calibrage des congés parentaux et des investissements à réaliser dans le secteur de la petite enfance, secteur déjà dynamique ■

Pour citer ce document : Hélène Périvier, 2017, « Réduire les inégalités professionnelles en réformant le congé paternité », *OFCE policy brief 11*, 13 janvier

Directeur de la publication Xavier Ragot
Rédactrice en chef des publications Sandrine Levasseur
Responsable de la visibilité numérique Guillaume Allègre
Réalisation Najette Moummi (OFCE).

Copyright © 2016 – OFCE *policy brief* ISSN 2271-359X. All Rights Reserved.

www.ofce.sciences-po.fr  @ofceparis