PRÉFET
DE LA RÉGION
HAUTS-DE-FRANCE
Liberté
Égalité
Fraternité

Direction régionale
de l'économie, de l'emploi,
du travail et des solidarités

CORIF

LE CONGE DE PATERNITE ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT

DANS LES ENTREPRISES

Etude réalisée auprès d'entreprises et de pères salariés

de la Région Hauts-de-France

Mars 2024

SOMMAIRE

INTRODUCTION ..... p 3

I LE CONGE DE PATERNITE ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT SOUS L'ANGLE DE L'EGALITE : OBSTACLE OU LEVIER POUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ? ..... p 5

II METHODOLOGIE MISE EN ŒUVRE ..... p 6

III PRESENTATION ET ANALYSE DES RESULTATS ..... p 7

Partie 1 : Les entreprises ..... p 7

1.Profil des répondants au questionnaire entreprises .....p 7

2. Où en est-on du nouveau congé de paternité dans les entreprises répondantes ?.....p 8

3. Le congé paternité est-il une préoccupation pour les entreprises ? .....p 9

4. Les mesures mises en place pour inciter la prise des 28 jours du congé de paternité.....p 10

5. Le nombre de jours de congé de paternité pris par les pères selon les entreprises .....p 12

6. Les modalités du congé de paternité pris par les pères .....p 12

7. L'impact du CP sur l'organisation de l'entreprise .....p 13

8. Le nouveau congé paternité est-il un levier pour favoriser l'égalité en entreprise ?.....p 14

9. Avez-vous connaissance des mesures en faveur de l'égalité dans votre entreprise ?.....p 14

10. Aviez-vous mis en place des actions en faveur de l'articulation des temps de vie dans vos accords égalité en particulier pour favoriser le CP et congé d'accueil avant la loi ? .....p 15

Partie 2 : les pères..... p 18

1. Profils des répondants .....p 18

2. Connaissance de la nouvelle loi relative au congé de paternité et d'accueil de l'enfant.....p 20

3. L'expérience du congé de paternité des répondants .....p 23

4. Regards sur le rôle de père .....p 27

5. Les raisons perçues des inégalités en entreprise.....p 28

6. Une meilleure prise en compte de la vie personnelle comme levier d'égalité professionnelle.....p 30

CONCLUSION..... p 34

REMERCIEMENTS ..... p 36

ANNEXES..... p 37

Introduction

Le congé de paternité et son allongement depuis peu (en vigueur depuis le 1er juillet 2021) représente une réelle opportunité pour l'égalité entre les femmes et les hommes en entreprise. Il permet d'engager un rééquilibrage de la parentalité, dont la charge pèse encore sur les femmes actives. Cet allongement du congé et ce recours répond à une demande croissante et sociale de la nouvelle génération et des préoccupations des salarié.e.s.

Alors que les entreprises mettent en place pléthore de dispositifs pour accompagner les femmes salariées avant ou après leurs congés, nous constatons que les entreprises mettent en place très peu d'actions en faveur des pères. Cette considération différenciée de la parentalité est certainement liée aux stéréotypes de genre ancrés dans l'inconscient collectif, et aux normes sociales liées aux rôles de sexe. En effet, la représentation du rôle de père a réellement changé au fil du temps. Au moyen âge, le père a un rôle de « toute puissance » distant et ferme. Au XVème siècle, le père a désormais des droits et des devoirs à l'égard de ses enfants (protection, assistance, et éducation). Après la seconde guerre mondiale, la place du père commence à apparaître importante au moment de la naissance de l'enfant, avec l'instauration du congé de naissance pour le père donnant la possibilité de s'absenter 3 jours consécutifs ou non, dans une période de 15 jours entourant la naissance de l'enfant.

Ce n'est qu'à partir du 1er janvier 2002, à l'initiative de Ségolène Royal (ministre déléguée à la Famille du gouvernement Jospin), que le congé paternité est soumis au même régime que le congé maternité, entrainant une suspension du contrat. Celui-ci est accordé aux pères dans les 4 mois suivant la naissance ou l'adoption d'un enfant. Comme le montre le rapport de Igas de 2018, cette mesure remporte un grand succès, puisque Le bilan des Caisses de Sécurité Sociale[1] a relevé que 7 pères sur 10 ont pris leur congé paternité, soit un taux de recours similaire à celui d'autres pays Européens comme la Norvège, le Danemark, la Finlande, la Suède, L'Espagne ou le Portugal. Cela dépasse les objectifs fixés de 40 % des pères. La durée légale du congé paternité est ensuite augmentée au 1er juillet 2021 passant de 11 à 28 jours (pour une grossesse simple) dont 3 jours de naissance pris en charge par l'employeur et 25 jours indemnisés par la Sécurité Sociale. (Article L 1225-35 du code du Travail).

Le rapport Igas de 2018 déclare que la moitié des pères prennent le congé paternité dans le mois qui suit la naissance. Cependant, la réduction du temps de travail ou la prise de congé parental reste

[1] Rapport IGAS N° 2018-0022R, https://www.igas.gouv.fr/IMG/pdf/2018-022R.pdf

exclusivement féminine. Effectivement, selon l'INSEE un homme sur neuf réduit ou cesse temporairement son activité contre une femme sur deux selon l'Insee N° 1454 juin 2013[2].

De même, le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle et de la parentalité entre les femmes et les hommes souligne, dans une enquête sur la parentalité dans le cadre du travail[3], que 78 % des pères ont pris leur congé paternité dans leur intégralité contre 47 % des cadres dirigeants. De plus, à l'arrivée d'un enfant, ils ne sont que 6 % à réduire ou à arrêter leur activité contre 50 % des mères.

Le congé de paternité est-il un levier pour plus d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en entreprise ? Quels sont les leviers d'actions pour favoriser la prise de ce congé ?

[2] Insee N° 1454, juin 2013 « Après une naissance, un homme sur neuf réduit ou cesse temporairement son activité contre une femme sur deux » Stéphanie GOVILLOT, division Emploi, Insee

[3] https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/prise-en-compte-de-la-parentalite-dans-la-vie-au-travail

I Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant sous l'angle de l'égalité : obstacle ou levier pour l'égalité professionnelle ?

L'enjeu du nouveau congé paternité, hormis le fait de répondre aux aspirations des pères, permet-il réellement une diminution des inégalités sexuées dans le monde professionnel ? A-t-il l'impact escompté, notamment sur le plafond de verre et sur l'égalité salariale ?

Une récente étude de l'INSEE *Entreprises, enfants : quels rôles dans les inégalités salariales entre femmes et hommes ?*[4] met en exergue que dans le secteur privé l'écart de salaire reste plus important pour les femmes que pour les hommes, surtout lorsque ces dernières deviennent mères. Malgré les contributions des entreprises en matière de conciliation des temps et les politiques en faveur de l'égalité professionnelle, le constat est que l'arrivée d'un enfant va accentuer les inégalités et favoriser la ségrégation sexuée en entreprise. De même, le désavantage salarial restera souvent lié à la maternité et peut s'amplifier suivant la naissance ou les naissances d'enfants. Selon l'enquête du Conseil Supérieur de l'Egalité Professionnelle et de la parentalité entre les femmes et les hommes [5] auprès de 10 grandes entreprises, 84 % des femmes interrogées considèrent que la maternité a un impact négatif sur leur carrière et, 70 % des salarié.es interrogé.es (84 % des femmes et 57 % des hommes) considèrent que la parentalité reste un obstacle plus significatif pour la carrière des femmes que pour celle des hommes.

L'étude « Être père aujourd'hui » de l'UNAF [6], met aussi en exergue que l'appartenance sociale peut également jouer un rôle majeur sur les représentations des rôles parentaux et sur les parcours différenciés des salariées. Celle-ci souligne que l'exercice de la parentalité diffère selon qu'on soit agriculteur, cadres, artisans, ouvriers, ou employés et que le rapport de la charge de travail est souvent corrélé avec le temps disponible des pères pour la charge parentale. Donc, la non-flexibilité de l'organisation du travail de certaines entreprises influencerait certains pères à renoncer à leurs droits notamment celui de prendre le congé paternité ainsi que celui de participer à la répartition équitable des tâches domestiques. De même, l'enquête de l'INSEE[7] de 2015 « sur le temps domestique et parental », met aussi en exergue cette dissymétrie persistante dans le partage des responsabilités familiales, et, ce déséquilibre qui augmente avec l'arrivée d'un enfant. Celle-ci souligne que le temps parental repose essentiellement sur les mères[8] ce qui n'est pas sans conséquence sur leur carrière.

[4] https://www.insee.fr/fr/statistiques/3716874
[5] https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/prise-en-compte-de-la-parentalite-dans-la-vie-au-travail
[6] https://www.unaf.fr/
[7] https://www.insee.fr/fr/statistiques/1303232?sommaire=1303240

Notre travail d'enquête a pour finalité de questionner la mise en place de ce nouveau congé paternité et son influence sur la diminution des inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes auprès des entreprises de la Région Hauts-de-France et d'en tirer des enseignements, en particulier sur l'impact d'une meilleure articulation des temps ainsi que sur une diminution des inégalités sexuées des parcours professionnels des femmes et des hommes en entreprise.

II Méthodologie mise en œuvre

Nous avons choisi de réaliser une enquête quantitative auprès d'un échantillon d'au moins 50 entreprises et de 50 pères salariés.

- Elaboration de deux questionnaires d'enquête :
    - Questionnaire à destination des entreprises composé de plus de 45 questions fermées ou ouvertes pour les entreprises, comprenant des questions sur l'identité des entreprises, des questions sur la législation, des questions sur les répondants et des questions sur l'articulation des temps et sur leurs obligations.
    - Questionnaire à destination des pères composé de questions sur la situation personnelle, le parcours professionnel, la connaissance de la loi relative au congé de paternité et d'accueil de l'enfant, l'expérience du congé de paternité (…) et sur l'entreprise.
- Phase de pré-test du questionnaire auprès de 5 entreprises et modification de certains items en fonction de leurs remarques et de celles des membres du comité de pilotage.
- Questionnaires mis en ligne et administrés via Lime Survey
- Envoi du questionnaire mai à septembre à toutes les entreprises et partenaires du CORIF dans les Hauts-de-France pour diffusion. Mise en ligne et diffusion sur notre site et sur la page LinkedIn du CORIF. Relance fin octobre 2023.

129 entreprises ont répondu au questionnaire. Le dépouillement et le traitement des données du questionnaire entreprise sont basés sur les réponses des 50 d'entre elles qui l'ont complété entièrement. 79 questionnaires étaient incomplets.

Concernant les questionnaires à destination des pères, nous avons récolté 118 réponses dont 96 réponses d'hommes et 22 réponses de femmes. 9 répondant.e.s n'étaient pas établi.e.s dans la région des Hauts-de-France et 13 réponses n'étaient pas renseignées en totalité.

III PRESENTATION ET ANALYSE DES RESULTATS

Partie 1 : Les entreprises

1. Profil des répondants au questionnaire entreprises

Concernant les données socio-démographiques de notre échantillon selon le sexe des répondant.es, le statut et la taille des entreprises, il ressort de l'analyse des 50 questionnaires complétés que :

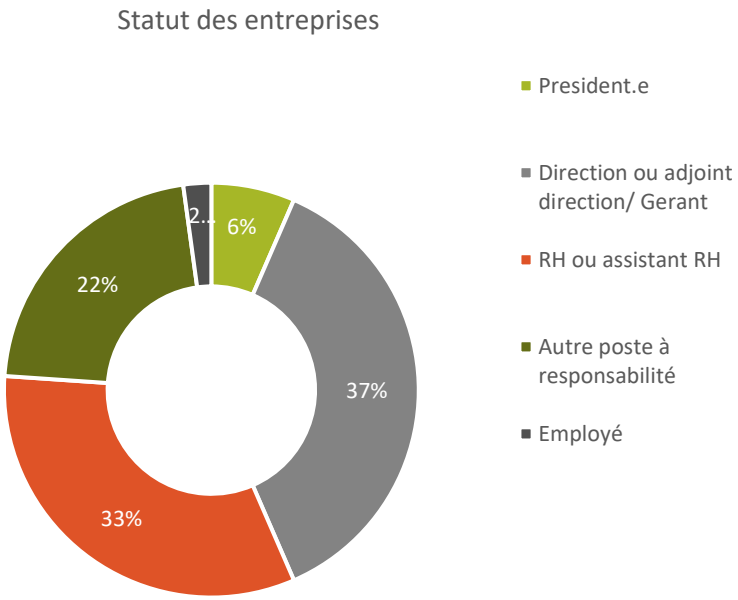
37 % des répondants sont des hommes et 63 % des femmes.

63 % 37 %

Selon les résultats extraits, plus de femmes que d'hommes ont donc répondu au questionnaire. C'est en cohérence avec les chiffres du baromètre de l'APEC-ANDRH de 2014 qui montrent que 63 % des professionnel.les des RH sont des femmes.

Le graphique ci-dessous présente **les fonctions des répondant.es**. Selon la taille des entreprises, le statut des répondant.es varie. Pour les entreprises de moins de 50 salarié.es, ce sont des dirigeant.es qui ont répondu aux questions alors que pour les entreprises de plus de 50 salarié.es, ce sont plutôt les services Rh qui ont répondu.

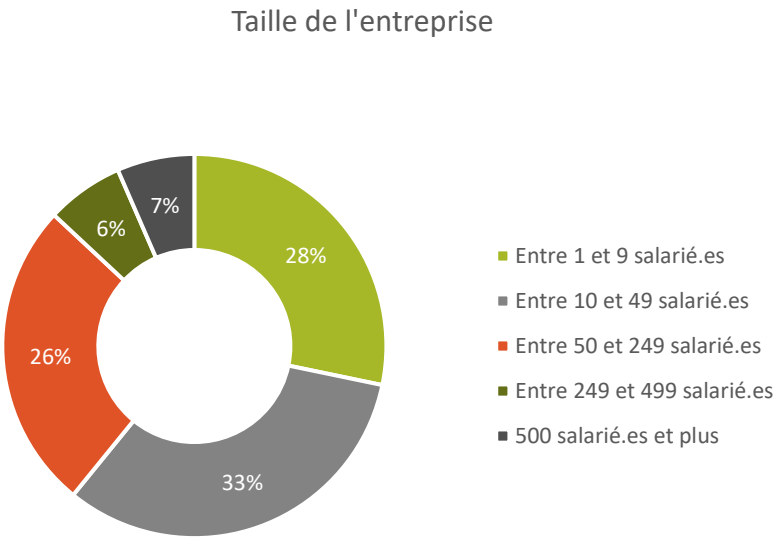
70 % des répondant.es au questionnaire occupent des postes de direction ou des postes de responsable des services RH, 22 % des répondant.es occupent des postes à responsabilité mais sous le statut technicien.ne,



2 % employé.es et 6 % de personnes occupent le poste de Président.es.

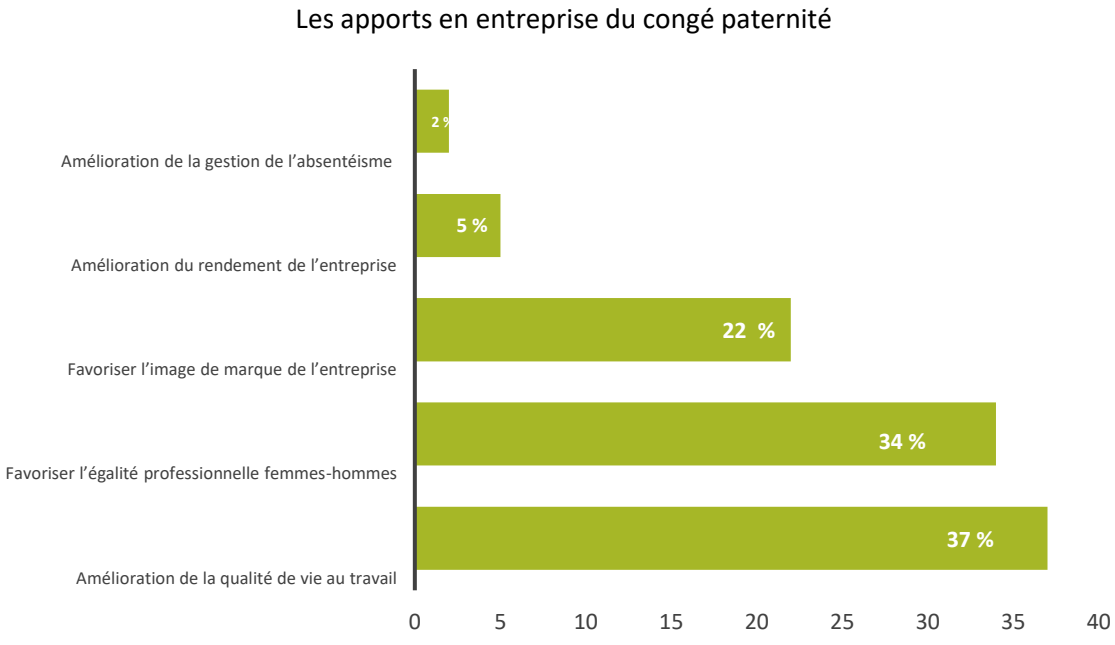
Taille des entreprises

Nous constatons que 61 % des répondant.es des entreprises sont des PME dont les effectifs sont inférieurs à moins de 50 salarié.es (prévu 46 %); 26 % des répondant.es sont issu.es d'entreprises avec un effectif entre 50 et 250 salarié.es (27 % initialement prévu), et 13 % des répondant.es ont un effectif de plus de 250 salarié.es (27 % initialement prévu).



2. Où en est-on du nouveau congé paternité (CP) dans les entreprises répondantes ?

61% des entreprises interrogées considèrent que le nouveau congé paternité a un impact positif sur le fonctionnement de l'entreprise ainsi que sur que le bien-être des salarié.es.



37 % des entreprises répondantes considèrent que le CP améliorent la qualité la vie au travail.

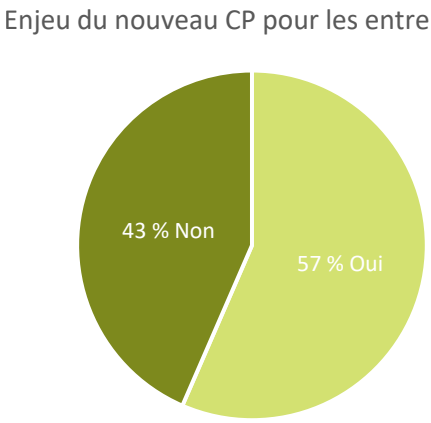
34 % des entreprises répondantes sont majoritaires à penser que le nouveau congé paternité favorise l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

22 % des répondantes pensent que ce congé favorise l'image et l'attractivité de l'entreprise.

Notons que, interrogés sur les côtés négatifs de cette mesure, 39 % d'interviewé.es répondent que le nouveau CP est plutôt une contrainte pour les entreprises particulièrement en matière d'organisation des absences.

La majorité des entreprises considère que le nouveau congé paternité répond à une vraie demande des pères notamment pour les pères âgés entre 25 ans et moins de 49 ans.

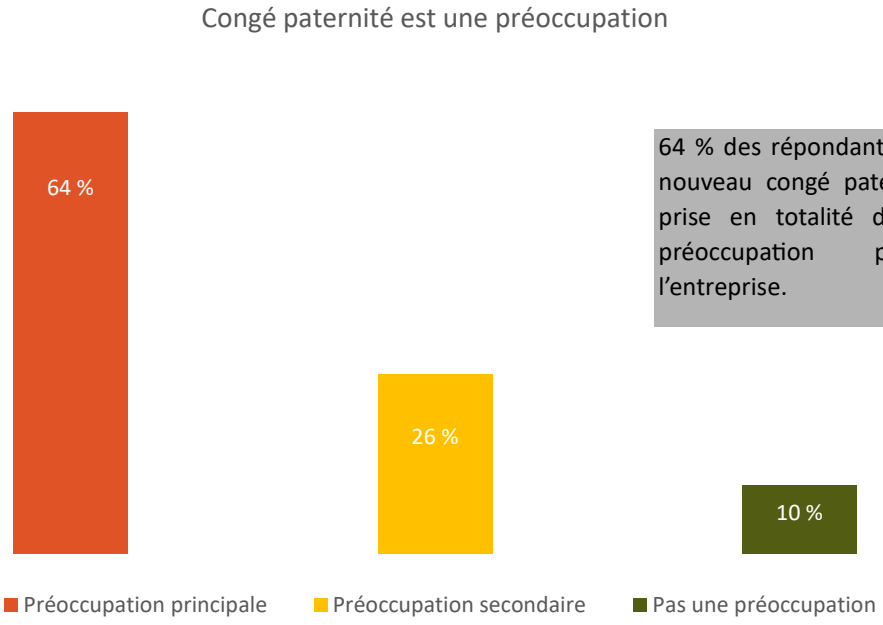
Pour les « non », 28 % des entreprises répondantes considèrent que cela n'est pas une priorité. 15 % d'entre elles répondent que cela ne relève pas des missions de l'entreprise.



57 % des entreprises répondantes pensent que le nouveau congé paternité est un enjeu Rh pour l'entreprise.

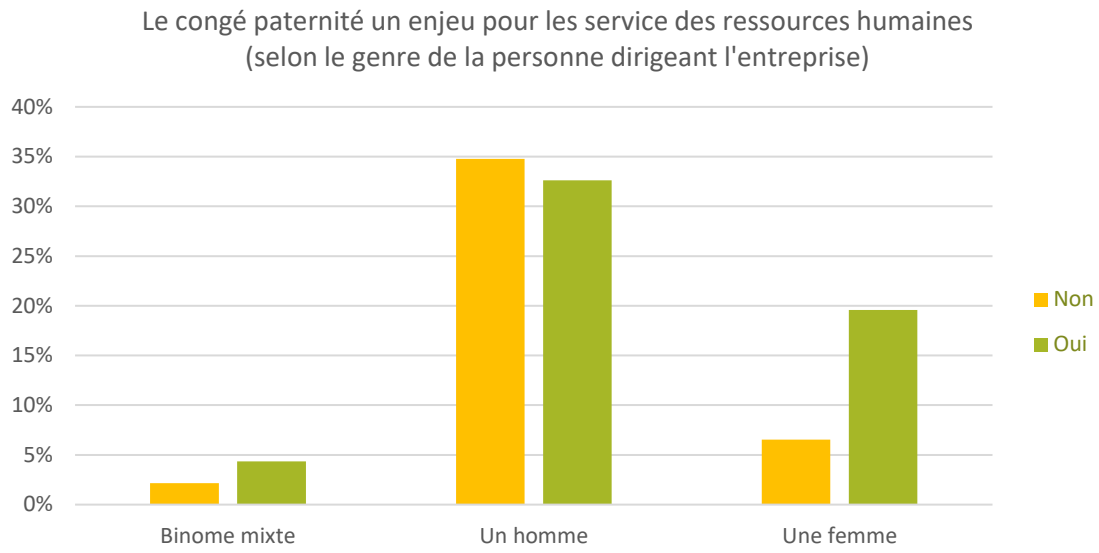
Une majorité des entreprises répondantes considère le CP comme un enjeu pour l'organisation du service et le bien-être des salariés ; et 12 % d'entre elles pensent que cela relève d'un enjeu en faveur de l'égalité professionnelle. 3 % des entreprises répondent que c'est plutôt une conformité avec les textes législatifs.

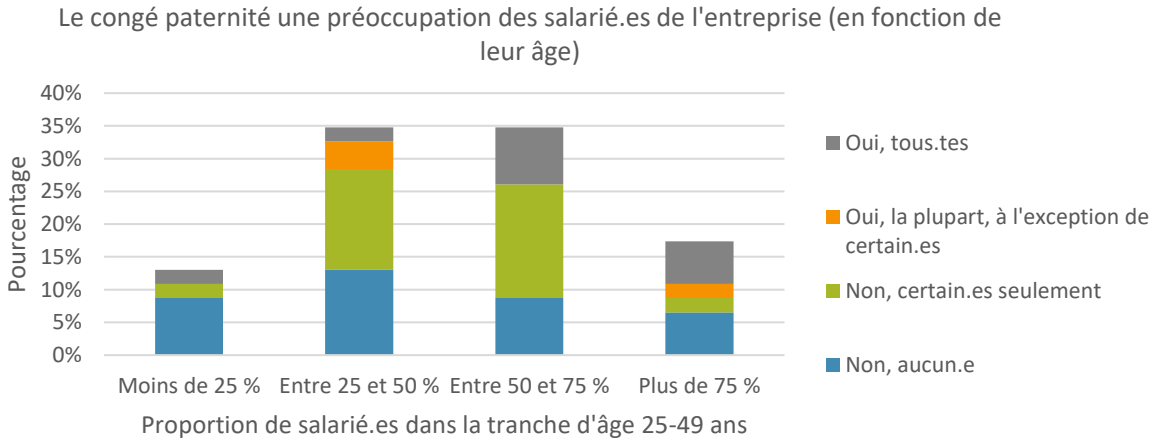
3. Le congé paternité est-il une préoccupation pour les entreprises ?



64 % des répondant.es pensent que le nouveau congé paternité ainsi que la prise en totalité des jours est une préoccupation principale pour l'entreprise.

Le congé paternité est plus souvent considéré comme un enjeu pour le service RH dans les entreprises dirigées par un homme.





Quand les tranches d'âges entre 25-49 sont majoritaires, la proportion de réponses positives à la question est plus importante. Cependant, on observe une très forte proportion d'entreprises qui considèrent que le CP n'est une préoccupation que pour certains salariés lorsque la tranche d'âge entre 25-49 ans représente entre 50 et 75 % des effectifs.

4. Les mesures mises en place pour inciter la prise des 28 jours du congé de paternité

89 % des entreprises répondantes ont mis en place des mesures incitatives pour que les pères prennent leurs 28 jours de congé paternité.

Plusieurs mesures sont citées par les entreprises :

- **Communication et information** des pères sur l'accès au droit du nouveau congé paternité ou d'accueil (31 % des entreprises)

- **Intégration dans le champ de l'articulation des temps vie** personnel et professionnel notamment pour les entreprises de + de 250 salarié.es (25 % des entreprises)
- **Adaptation des horaires de travail et des mesures de flexibilité** au niveau de l'organisation du travail (13 % des entreprises)
- **Sensibilisation** des managers sur la parentalité et le nouveau dispositif (13 % des entreprises)
- **Mise en place d'une subrogation** à l'accès aux congés (6 % des entreprises)
- **Maintien des salaires** pendant le congé paternité et d'accueil (6 % des entreprises)
- **Limitation les déplacements** professionnels des salariés pour leur permettre la prise des 28 jours (6 % des entreprises).

Malgré des actions en faveur de la communication ou en faveur de l'articulation des temps, il ressort néanmoins des réponses au questionnaire qu'il n'y a quasiment aucune action réellement incitative.
Les raisons citées par les entreprises sont principalement :

- Le manque de temps
- Le manque de budget
- Le manque de connaissance du sujet

A travers les 3 raisons citées, il semblerait que les entreprises n'aient pas anticipé cette nouvelle loi.
La majorité des répondant.es précisent que ce congé est rarement intégré dans les accords en faveur de l'égalité ou négocié dans le cadre du CSE, si CSE il y a.
Nous avons aussi questionné sur les freins à l'accès au congé paternité : **A votre avis pourquoi tous les pères ne prennent-ils pas leur congé paternité ?**
Les raisons majoritairement émises sont :

- La méconnaissance de la loi et de leurs droits
- La perte financière
- La pression de se conformer aux normes masculines
- La culture du présentéisme en entreprise
- La tradition culturelle et familiale

Etude du CEREQ[9] réalisé en 2022, met en avant les 4 raisons pour lesquelles les pères ne recourent pas au CP, et indépendamment de la situation professionnelle dans laquelle le père se trouve au moment de l'arrivée de l'enfant, sont la méconnaissance du dispositif, la situation de l'emploi, la perte de revenu potentiellement associé au congé, les croyances liées au rôle de père. Elle met aussi en exergue l'appréhension des pères sur l'impact négatif du congé sur leurs carrières, et les influencent à recourir faiblement au congé paternité ou d'accueil (59 % des répondants) ; même si le congé est sans condition d'ancienneté.

Les entreprises s'engagent quasi systématiquement sur les actions en faveur de la maternité dans les accords égalité, en revanche elles n'agissent pas ou pas assez sur des actions en direction du congé paternité ou d'accueil. Le Conseil Supérieur de l'égalité professionnelle et de la parentalité entre les femmes et les hommes souligne *« un statut quo souvent paradoxal qui montre la nécessité de* [9]

[9] https://www.cereq.fr/sites/default/files/2022-03/Bref%20419_web.pdf

rééquilibrer, par des politiques adaptées, des rôles sociaux trop souvent figés dans la prise en compte de la parentalité dans le monde du travail. » [10]

Il était coutume en effet que les hommes travaillent et que les femmes restent à la maison pour s'occuper des enfants ; mais l'évolution des mœurs et l'émancipation des femmes au cours des 50 dernières années ont changé le schéma traditionnel familial. Avec un taux activité des femmes de plus en plus élevé en France, ne faudrait-il pas mettre en avant l'importance de l'implication des pères dans l'éducation afin de renforcer l'égalité professionnelle femme homme ? Ne faudrait-il pas imposer des lois plus coercitives pour influencer un changement majeur et une transformation culturelle en entreprise ? Les entreprises ne devraient-elles pas encourager fortement les pères à prendre le congé paternité et d'accueil en développant une politique parentale plus favorable et incitative ?

5. Le nombre de jours du nouveau congé paternité pris par les pères selon les entreprises

82 % des pères ont pris les 28 jours

11 % des pères ont pris + de 7 jours

Une grande majorité des pères 82 % ont pris la totalité de leurs jours de CP.

7 % des pères ont pris les 7 jours obligatoires

Alors que la France était pionnière en la matière, elle s'est fait dépasser par l'Espagne et surtout par les pays scandinaves notamment par la Norvège qui oblige les pères à prendre au minimum 4 mois de congé paternité.

6. Les modalités du congé de paternité pris par les pères

Pour la population des pères qui a pris les 28 jours dans l'ensemble des entreprises questionnées :

52 % des pères ont pris les 28 jours consécutifs

Dans la plupart des entreprises, les pères ont majoritairement pris leur congé paternité en une seule fois.

32 % des pères répartissent les 28 jours en 2 temps

16 % des pères répartissent les 28 jours en 3 temps

[10] Le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle et de la parentalité entre les femmes et les hommes

Selon la Dares[11] deux tiers des pères bénéficiaires de la réforme de juillet 2021 ont pris la totalité des 25 jours de congé, majoritairement en une seule fois. La réforme du congé de paternité entrée en vigueur en juillet 2021 permet de prendre les jours de façon fractionnée. Dans 80 % des cas, les pères ont pris leur congé en seul bloc alors que le recours au fractionnement ne concernerait que 20 % des cas. Toujours d'après cette enquête, les raisons pour lesquelles les pères divisent le temps du CP sont essentiellement pour ne pas s'absenter du travail longtemps, particulièrement pour les cadres avec des responsabilités managériales. La seconde raison est purement pratique et liée au mode de garde de l'enfant. La troisième raison plus minoritaire, est que le fractionnement permet aux pères de passer du temps avec leur enfant à la fin du congé maternité.

7- L'impact du CP sur l'organisation de l'entreprise

Nous avons aussi interrogé les entreprises sur la mise en place du congé et sur son impact dans l'organisation du fonctionnement interne de l'entreprise :

- 59 % des interviewé.es répondent que l'absence des pères impacte fortement la gestion des absences surtout dans la planification de leurs remplacements pendant cette durée ;
- 25 % répondent que l'absence des pères a des répercussions financières sur l'entreprise notamment sur la prise en charge ;
- 8 % répondent que l'absence des salariés pendant le CP a une incidence sur la cohésion de groupe ;
- Et 8 % répondent que l'absence des pères pendant le CP a des conséquences sur leur performance individuelle.

Ces raisons citées par les entreprises, sont également évoquées dans l'étude de l'EDHEC [12].

[11] https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/publications-communique-de-presse/etudes-et-resultats/premiers-jours-de-lenfant-un-temps-de-plus-en

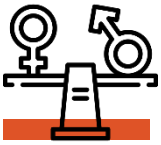
[12] https://www.edhec.edu/fr/recherche-et-faculte/centres-et-chaires/chaire-diversite-inclusion/publications/2022-etude-conge-paternite-et-accueil-enfant

8. Le nouveau congé paternité est-il un levier pour favoriser l'égalité en entreprise ?

83 % des entreprises interrogées déclarent que le CP est un levier pour l'égalité femme homme. Les raisons le plus souvent évoquées sont une meilleure répartition des tâches dans le couple pour 34 % des répondant.es, une reconnaissance du rôle du père pour 33 %, un dispositif en faveur de l'égalité professionnelle pour 15 % des répondant.es, un bénéfice pour la famille pour 15 % des réponses et 3 % n'ont pas donné de réponses précises.

Le CP : un levier pour l'égalité Femme Homme ?

83 % Oui



17 % Non

81 % des entreprises répondantes pensent que les incitations à l'égalité sont nécessaires et importantes pour promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les entreprises. 68 % sont d'accord sur l'idée que de répartir équitablement les congés parentaux diminuerait les inégalités entre les sexes en entreprise.

« Sur le fond, c'est une excellente chose que les pères puissent bénéficier d'un congé pour bien accueillir un enfant et accompagner la famille dans ce changement »

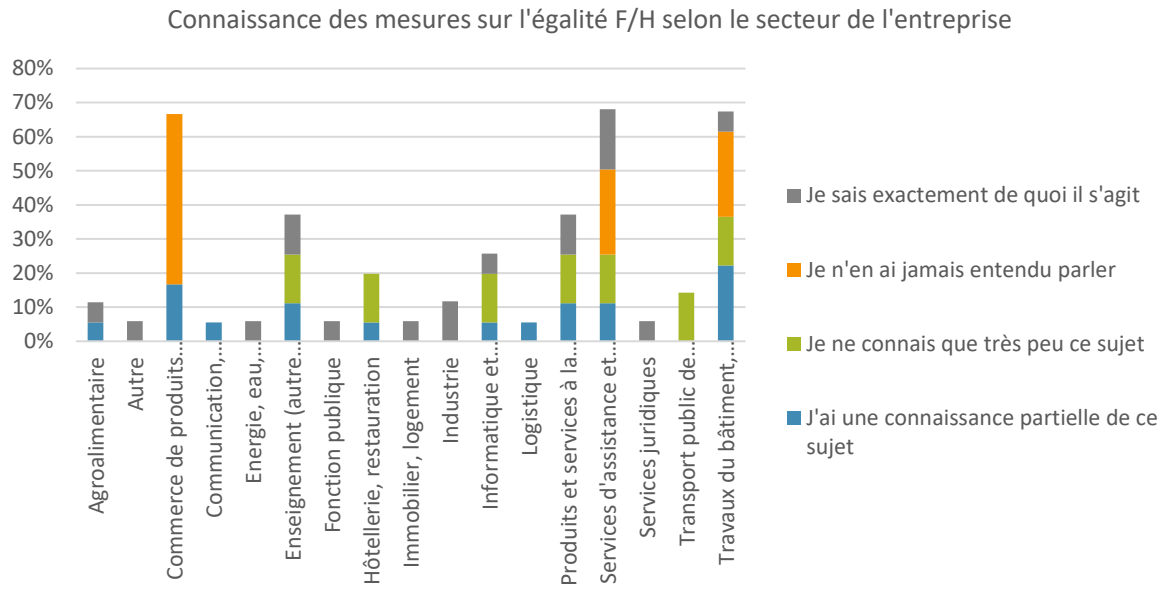
« On reproche aux femmes leurs absences longues pour congé maternité. Si les hommes ont des congés aussi longs il n'y a plus de « problème » lié au fait d'être une femme »

« L'homme a autant sa place que la femme dans une naissance, meilleure implication. Rôles du père plus reconnus »

Verbatim de l'étude.

9. Avez-vous connaissance des mesures en faveur de l'égalité dans votre entreprise ?

Nous avons interrogé notre échantillon sur leur connaissance des dispositifs pour l'égalité mis en place dans les entreprises. Les interrogés ont une connaissance plus ou moins différente selon leur secteur d'activité. On note que les entreprises relevant du commerce ont une connaissance partielle ou quasi nulle des actions en faveur de l'égalité professionnelle. L'hypothèse explicative serait que les actions en faveur de l'égalité professionnelle se concentrent au siège de l'entreprise et que les entreprises de notre échantillon sont des filiales, et par conséquent ont une faible connaissance du sujet. Notre échantillon étant peu élevé, il semble difficile d'en faire un constat et une représentativité statistique.



Malgré le peu de connaissance des répondant.es sur les accords et les actions en faveur de l'égalité professionnelle entre les sexes, nous avons questionné sur l'axe de la qualité de vie au travail et la mise en place d'actions dans le champ de l'articulation des temps en entreprise. Etant donné que la plupart des actions en faveur de la maternité ou du congé paternité sont inscrites dans les accords QVCT (qualité de vie au travail et conditions de travail), une partie du questionnaire s'est donc intéressée à ce volet.

10. Aviez-vous mis en place des actions en faveur de l'articulation des temps de vie dans vos accords égalité en particulier pour favoriser le CP et congé d'accueil avant la loi ?

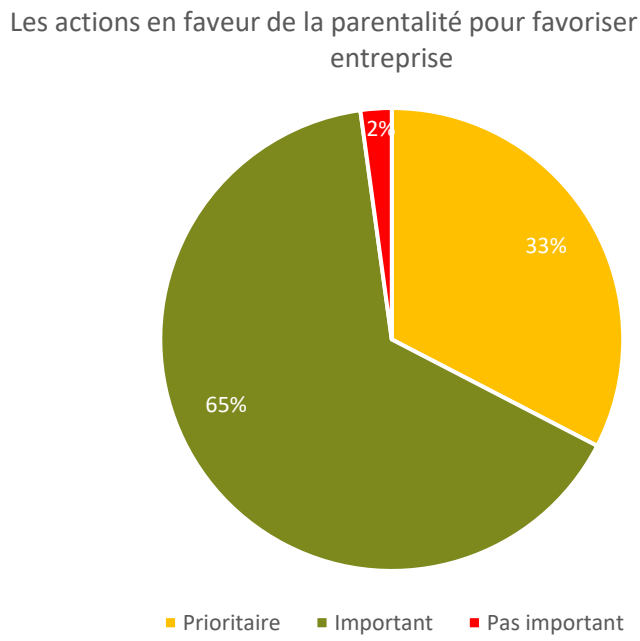
Oui

54 %

Non

46 %

Alors que 98 % des répondant.es considèrent que la conciliation des temps de vie professionnelle et vie personnelle est importante voire prioritaire pour favoriser la parentalité, seulement 54% des répondant.es avaient mis en place des actions avant la loi.



65 % des répondant.es pensent que l'articulation des temps de vie est prioritaire, et s'engagent à mettre en place des actions pour faciliter la parentalité et intégrer les actions en faveur du congé paternité dans cet axe.

« Le père prend directement une place dans l'accueil de l'enfant ; On reconnaît qu'il a lui aussi besoin de temps pour cette nouvelle fonction qui se met en place dans sa vie perso »

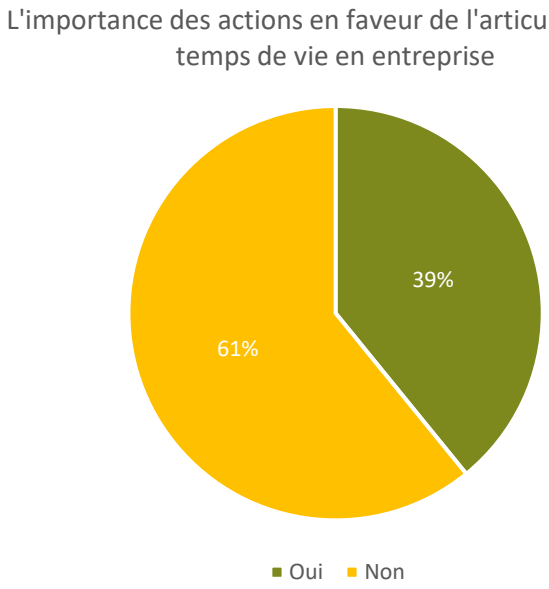
« Ce congé permet au père de l'enfant de profiter des premiers mois de son enfant et lui permet d'assister la mère pendant son congé maternité »

« Les hommes ont aujourd'hui envie de s'investir plus dans leur vie familiale »

« Cela permet au père qui le souhaite de s'investir dans son rapport à la famille. D'être dans une période où la société demande aux hommes de s'investir dans le foyer et l'éducation des enfants. »

« La parentalité concerne bien les 2 personnes du couple. Chacun d'entre eux a le droit de bénéficier de temps de présence significatif auprès de l'enfant »

Verbatim de l'étude.



Seulement 39% des répondant.es pensent que les actions en faveur de l'articulation sont importantes. 34 % des entreprises interrogées pensent que l'articulation des temps impacte positivement le bien-être des salarié.es et en particulier les pères, 28 % des répondant.es pensent qu'elle participe à l'amélioration de l'ambiance au travail, 19 % des entreprises affirment que la conciliation des temps de vie impacte positivement la performance collective des équipes et 17 % l'augmentation de la performance individuelle des pères. Et seulement, 2 % des entreprises ne voient pas d'impact positif à la mise en place d'une politique de conciliation des temps.

« J'ai eu le temps d'organiser ma vie de famille et ma vie pro sur ce temps alloué. Je suis revenu au travail avec moins de fatigue et moins de stress. Au niveau familial il y a eu un meilleur épanouissement de tous »

« J'ai vraiment apprécié le temps passé avec ma famille pendant ce congé. Je pense que ce congé est indispensable pour m'occuper de mon épouse et notre bébé, mais également pouvoir continuer de gérer l'emploi du temps de nos plus grands enfants, conduite à l'école, sport, musique...Pour mes 2 précédents enfants, je n'avais que 11 jours (calendaire) de congés, ce qui n'est pas du tout pratique, mon épouse avait mal vécu ma reprise au travail. »

« De la disponibilité pour ma famille, de la compréhension de la part de mes collègues »

En 20 ans la composition familiale a fortement changé. Dorénavant, les entreprises sont tenues à prendre en considération cette transformation et agir en conséquence. Face à ce constat, 105 entreprises françaises se sont engagées à prendre en charge à 100 % un congé « second parent » d'un mois minimum pour chaque salarié qui accueille un enfant. [13]

[13] https://blog.mixity.co/parental-act-105-entreprises-sengagent-a-allonger-le-conge-paternite/

Partie 2 : les pères

1. Profils des répondants

Pour conserver une cohérence avec les contours de l'étude telle que nous l'avions fixée, nous avons choisi de ne traiter que les réponses formulées par des hommes salariés dans les Hauts de France parmi les 118 réponses au questionnaire. Les résultats sont donc présentés sur la base d'un panel de 74 personnes.

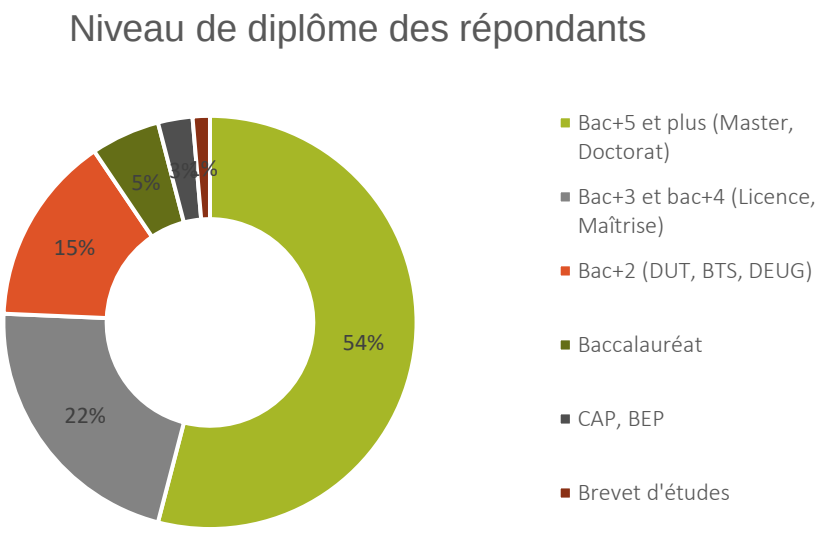
Catégories socio-professionnelles

Quasiment les ¾ des répondants sont des cadres (72%), 19% sont des employés et 8% sont des techniciens ou agents de maîtrise. 1 répondant fait partie des professions libérales. Cette répartition est donc à prendre en considération pour la lecture des résultats. Ceux-ci sont en majorité le reflet d'une certaine typologie de population, ici cadres. Ils sont également quasiment tous inscrits dans une situation professionnelle stable : 92% sont en CDI et 4% en CDD de plus de 6 mois. Ils sont également 97% à travailler à temps plein.
Les pères en situation de précarité professionnelle (liée au type de contrat ou au temps de travail) sont donc absents de notre panel.

A RETENIR

La majorité des répondants a plus de 35 ans. Plus de la moitié a un diplôme de Bac+5 et plus, tandis qu'environ 10% des répondants ont un niveau Bac et infra Bac. Ils sont également près de 92% à être en situation professionnelle stable (CDI), à temps plein pour 97%. Plus de la moitié de notre échantillon est constitué de cadres et ingénieurs du secteur privé. 23% sont employés, techniciens ou agents de maîtrise.

Logiquement, plus des ¾ des répondants (76%) sont titulaires d'un diplôme de niveau supérieur ou équivalent à Bac+3.

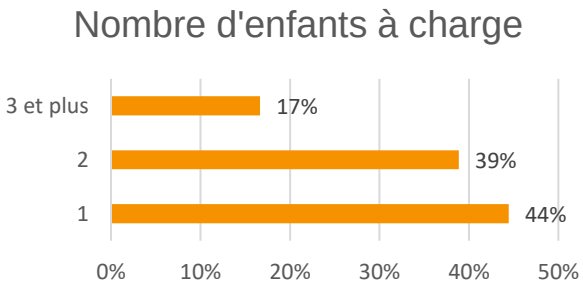


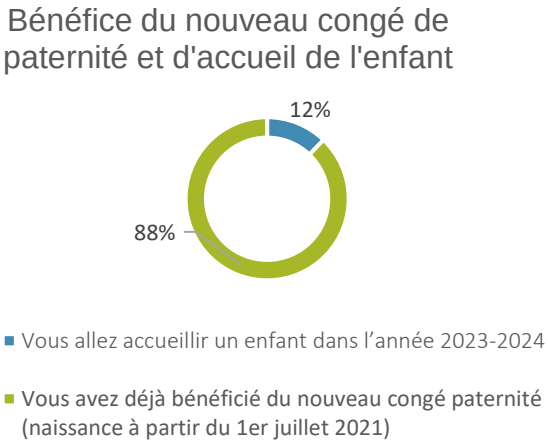
Situation familiale

La majorité de notre échantillon a 35 ans et plus (61%) tandis que 39% a entre 25 et 34 ans. Les répondants sont quasiment tous en couple : 45% sont pacsés, 36% sont mariés, 18% sont en concubinage. 1% est célibataire.

Leur conjoint ou conjointe est salarié.e pour 78% d'entre eux. Pour le reste de l'échantillon, elle ou il est à part égale : non salarié.e (7%), entrepreneur.e (7%) ou en recherche d'emploi (7%).

3% de notre échantillon est constitué d'hommes qui ne sont pas encore pères. 97% ont des enfants à charge. Parmi eux, 83% ont 1 ou 2 enfants à charge. En faisant abstraction des familles recomposées, cela correspond à la moyenne du taux de fécondité dans les Hauts de France (1,79 selon l'INSEE, chiffres 2023). 17% ont 3 enfants ou plus.





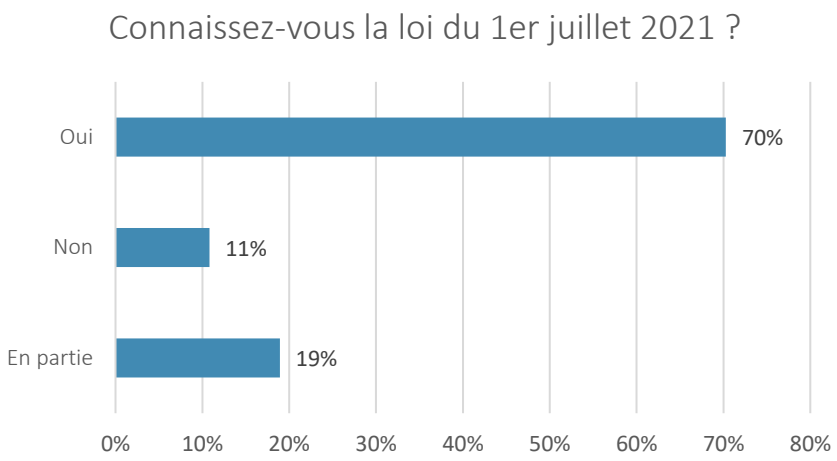
12% de l'échantillon va accueillir un enfant en 2023 ou 2024 alors que 88% a déjà bénéficié du congé de paternité et d'accueil de l'enfant, pour une naissance après le 1er juillet 2021.

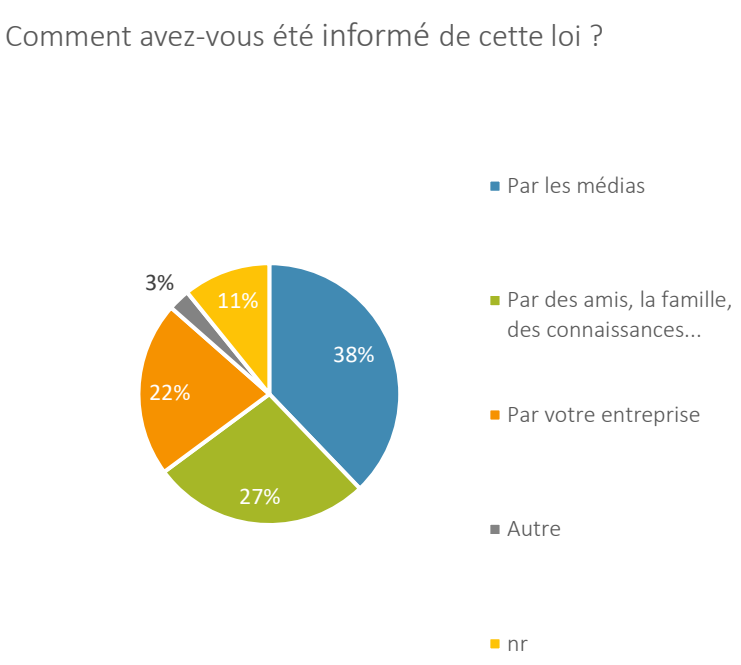
A RETENIR

Les répondants sont majoritairement pacsés (44,6%) ou mariés (36,5%). 17,6% sont en concubinage et 1,3% est célibataire. Leurs conjoint.e.s sont principalement salarié.e.s (78%) et ces couples ont majoritairement 1 enfant (43%) ou 2 enfants (38%). 16% ont 3 enfants ou plus, 3% n'ont pas encore d'enfant. Les membres de notre échantillon sont 88% à avoir bénéficié du nouveau congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

2. Connaissance de la nouvelle loi relative au congé de paternité et d'accueil de l'enfant

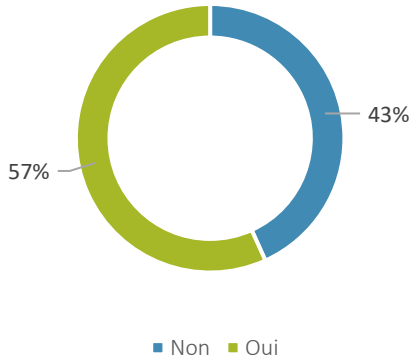
70% affirment connaître la loi du 1er juillet 2021 et 19% la connaître en partie. Les répondants les plus nombreux à connaitre la loi du 1er juillet 2021 sont les pères de 2 enfants (82%). En revanche, les pères de 3 enfants et plus sont plus hésitants puisque 42% affirment ne la connaître qu'en partie. Ils sont également les plus nombreux à ne pas la connaître (17%).





Les répondants qui connaissent la loi l'ont découverte grâce aux médias (38%), des amis ou la familles (27%) tandis que 22% l'ont connue par l'intermédiaire de leur entreprise. **La principale source d'informations reste donc les médias**, quel que soit l'âge du répondant. Il faut cependant souligner que les plus jeunes sont plus enclins à être informés par le réseau relationnel. Les pères de 2 enfants et plus ont majoritairement été informés par les médias tandis que les pères de 1 enfant l'ont été par la famille, des ami.e.s et des connaissances. L'entreprise ne semble pas jouer un rôle majeur dans l'information, elle est cependant plus représentée dans la tranche d'âge supérieure.

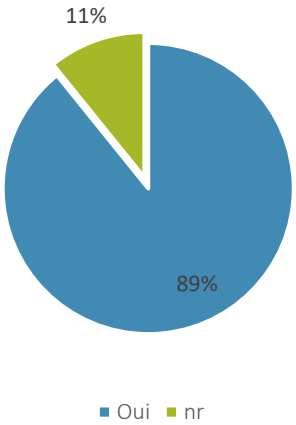
Selon vous, en tant que salarié et jeune/futur parent, êtes-vous suffisamment informé sur vos droits au congé de paternité et d'accueil de l'enfant ?



Si la proportion de répondants à connaitre la loi est quasiment identique, quel que soit l'âge (environ 70%), ils sont 43% à estimer être insuffisamment informés concernant leurs droits au congé paternité. La tranche d'âge plus jeune s'estime beaucoup plus suffisamment informée (69%) contrairement à la tranche d'âge supérieure (49%). La part des répondants s'estimant suffisamment informés est plus importante parmi les pères de 2 enfants (64%). Elle est la moins forte chez les pères de 3 enfants et plus (42%).

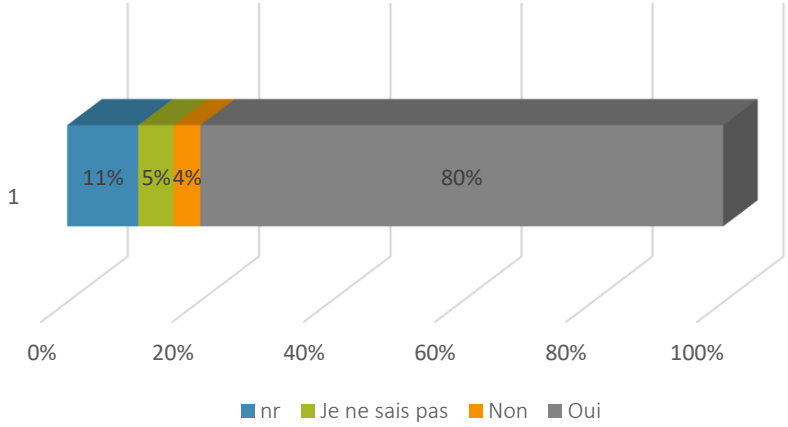
89% de l'échantillon estiment que l'allongement du congé de paternité et d'accueil de l'enfant était nécessaire, quel que soit l'âge du répondant. C'est toutefois plus particulièrement marqué chez les répondants ayant 1 enfant (94%, contre 89% chez les pères de 2 enfants et 83% chez les pères de 3 enfants et plus).

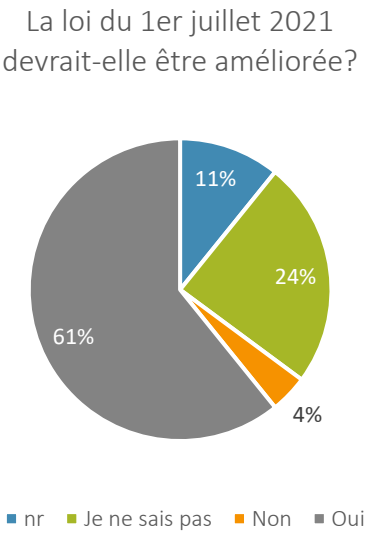
L'allongement du congé de paternité était-il nécessaire?

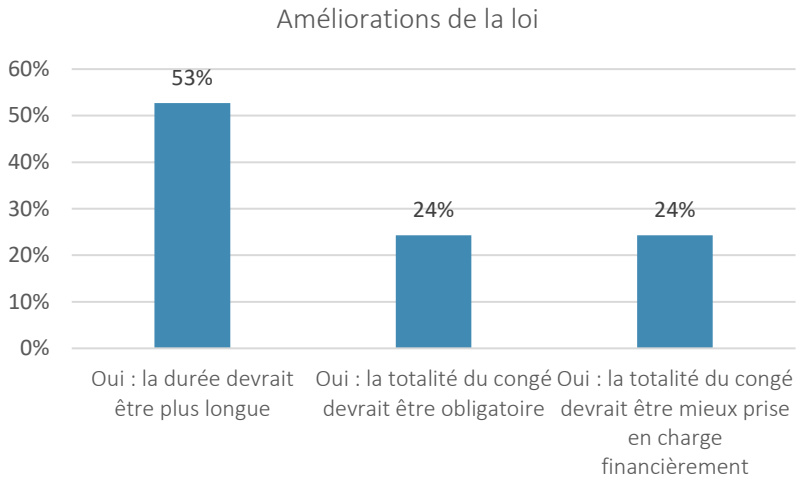


80% pensent que cette loi constitue une avancée pour l'égalité professionnelle entre femmes et hommes. 5% ne savent pas si cette loi constitue une avancée pour l'égalité professionnelle entre femmes et hommes et seuls 4% ne sont pas d'accord avec cette affirmation.

Pensez-vous que cette loi représente une avancée pour l'égalité professionnelle femmes-hommes ?







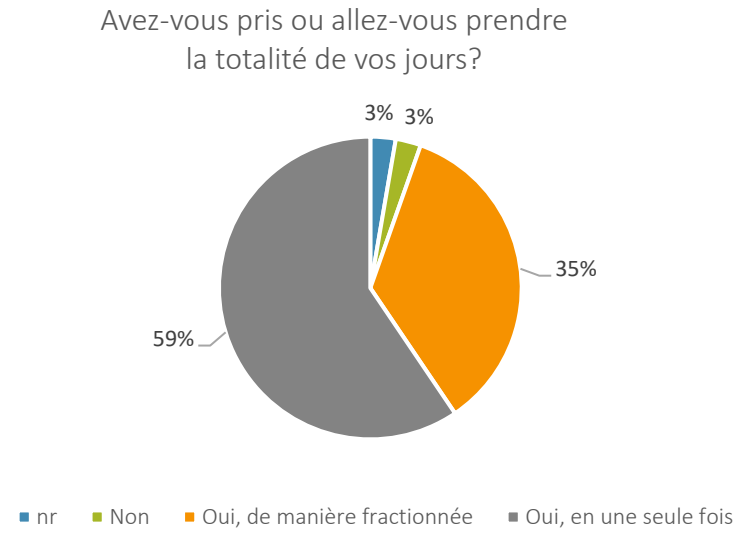
Près de 61% des répondants sont convaincus que **cette loi pourrait néanmoins être améliorée**, en particulier par l'allongement de la durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant puisque 53% des répondants se prononcent en ce sens. Ils sont moins nombreux à estimer que l'amélioration passerait par l'obligation de la prise du congé en totalité (24%) ou par une meilleure prise en charge financière (24%).

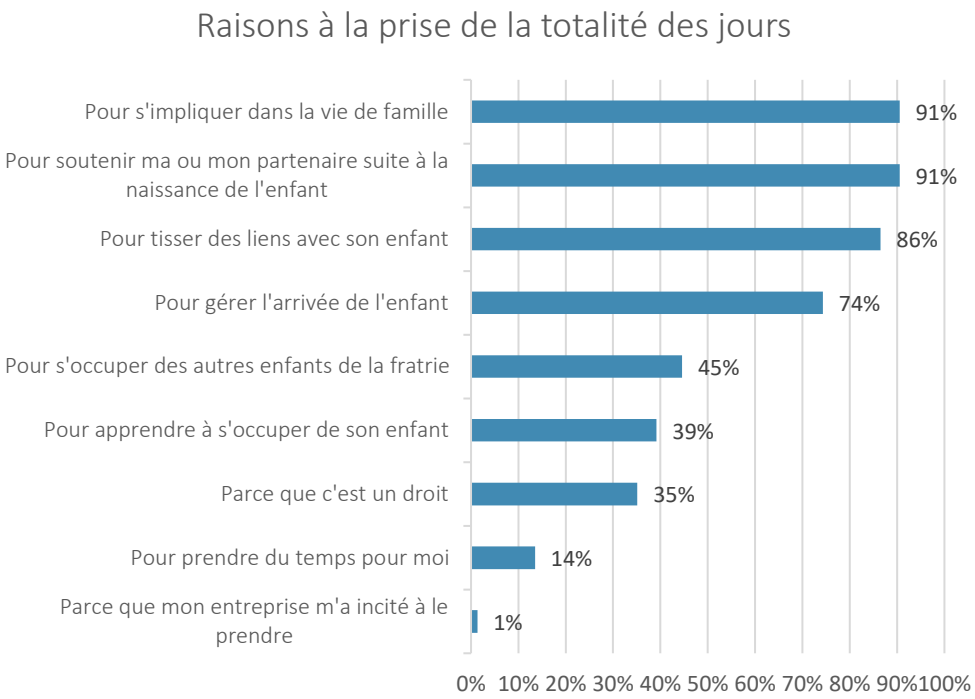
A RETENIR

89% des répondants connaissent ou connaissent en partie la loi du congé paternité et d'accueil de l'enfant. Ils ont été en grande majorité informés par les médias, même si les 'primo-pères' l'ont été avant tout par leur entourage. Les pères plus âgés sont majoritaires à s'estimer mal informés sur ce congé. L'ensemble des réponses recueillies montre que l'allongement du congé de paternité était nécessaire, même s'il reste des efforts à faire : 61% des répondants estiment que la loi peut encore être améliorée en termes de durée du congé.

3. L’expérience du congé de paternité des répondants

Parmi les 97% de répondants ayant déjà pris ou projetant de prendre un congé de paternité et d’accueil de l’enfant, seuls 3% n'ont pas pris ou ne souhaitent pas prendre la totalité de leurs jours. 35% les ont pris ou les prendront de manière fractionnée tandis qu'une grande majorité (59%) les ont pris ou les prendront en une seule fois. Une minorité des répondants ayant 1 ou 2 enfants ont pris la totalité de leurs jours de manière fractionnée (respectivement 31% et 37%) tandis qu'ils sont 50% parmi les pères de 3 enfants et plus. **Plus le nombre d'enfants est important, plus la prise du congé de manière fractionnée est importante**.



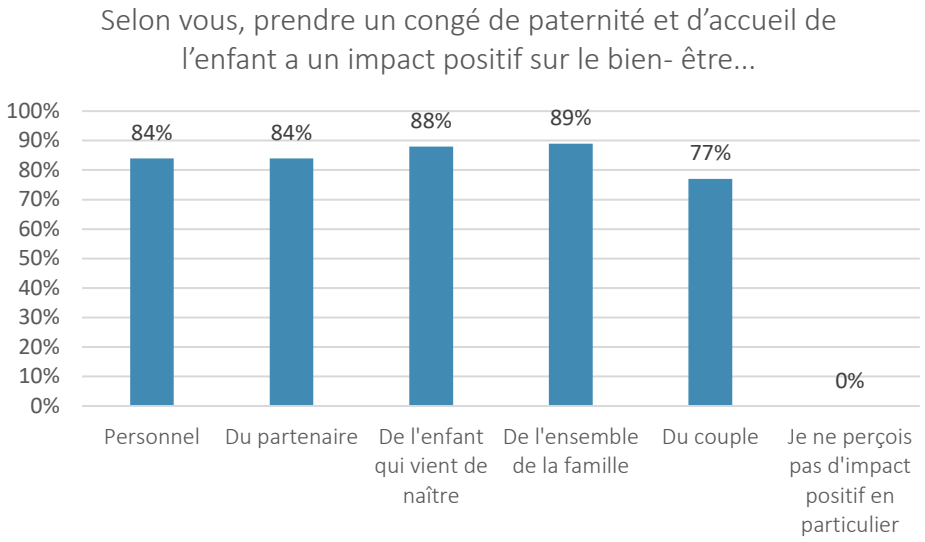


La motivation à prendre la totalité des jours réside avant tout dans l'implication dans la vie de famille (91%), le soutien à la/au partenaire suite à la naissance (91%), le fait de tisser des liens avec son enfant (86%), voire la gestion de l'arrivée de l'enfant (74%). L'implication dans la vie de famille est une motivation pour tous les pères de 3 enfants et plus. Elle l'est un peu moins pour les pères de 1 enfant, dont la motivation à tisser des liens avec son enfant est plus importante. 87,5% pères de 1 enfant prennent leur congé de paternité pour gérer l'arrivée de l'enfant. C'est en revanche moins le cas chez les pères de 3 enfants et plus, puisque cette raison est exprimée par 58% des pères.

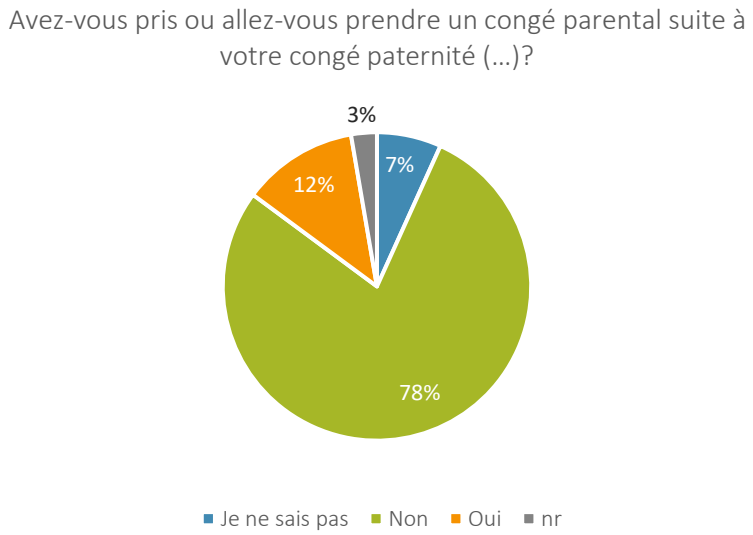
Dans une moindre mesure, la motivation à prendre l'entièreté des jours vient de la nécessité de s'occuper des autres enfants de la fratrie (45%), d'apprendre à s'occuper de son enfant (39%) ou parce que c'est un droit (35%). S'occuper des autres enfants de la fratrie est une raison dont l'importance est proportionnelle au nombre d'enfants du répondant. Apprendre à s'occuper de son enfant est une raison particulièrement marquée chez les pères de 1 enfant (ils sont 66% à avoir cette motivation). Elle ne l'est quasiment pas chez les pères de 3 enfants et plus (ils sont 8% à avoir cette motivation).

La tranche d'âge la plus jeune est la plus importante à considérer le congé de paternité comme un droit (45%) au regard de la tranche d'âge plus âgée (29%).

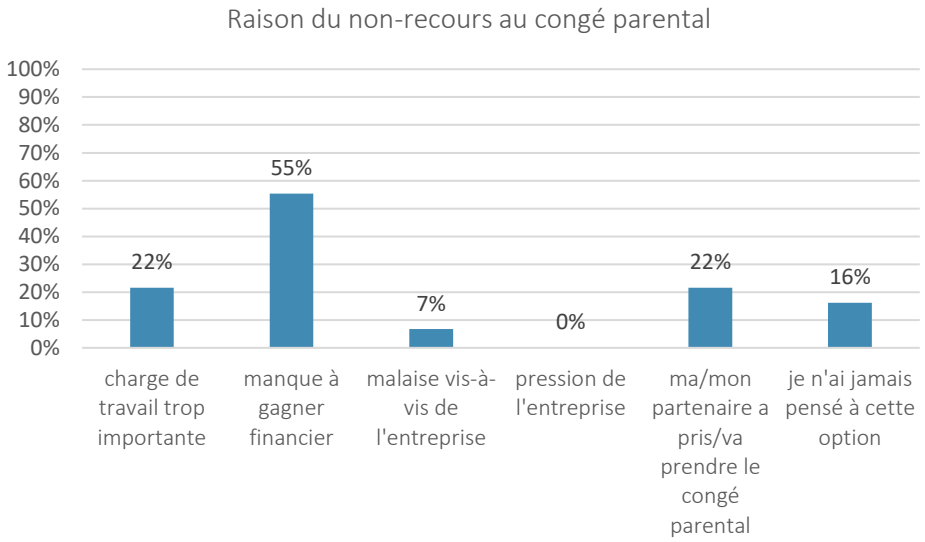
Ils sont beaucoup moins nombreux à être motivés par la prise de temps pour soi (14%) et encore moins par le fait que l'entreprise les a incités à les prendre (1,35%).



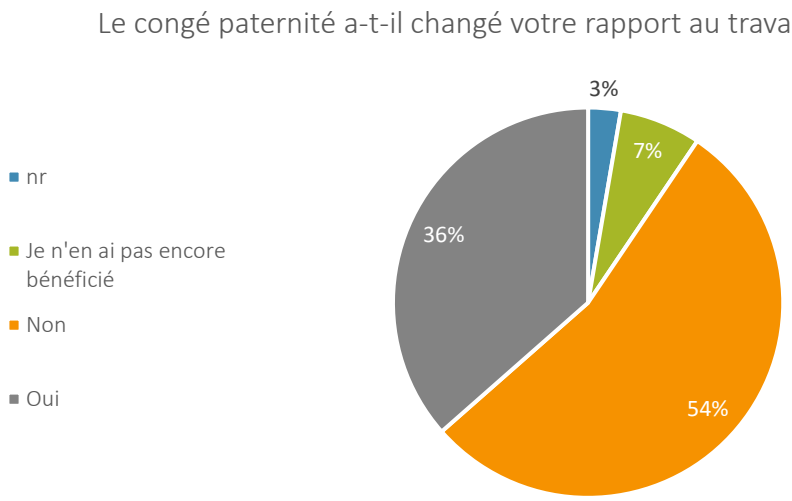
Les répondants sont unanimes et perçoivent tous un impact positif à la prise d'un congé parental, avant tout pour l'ensemble de la famille (89%), pour l'enfant qui vient de naître (88%), pour le partenaire (84%), pour le parent en congé (84%) et pour le couple (77%). Les 35 ans et + sont plus nombreux (98%) à considérer que la prise du congé de paternité a un impact positif sur l'ensemble de la famille. Ils sont également 82% à considérer que la prise du congé de paternité a un impact favorable sur le bien-être du couple, là où les 25-34 ans sont 69%. Si globalement 77% des répondants estiment que le congé de paternité a un impact positif sur le bien-être du couple, c'est surtout le cas des pères de 2 enfants (86%), un peu moins le cas des pères de 1 enfant (75%) et beaucoup moins celui des pères de 3 enfants et plus (58%). Contrairement aux répondants ayant 1 ou 2 enfants, les répondants ayant 3 enfants et plus sont plus nombreux à n'être pas d'accord avec l'idée que le congé de paternité a un impact positif sur le bien-être du/de la partenaire (58%), ou de l'enfant qui vient de naître (42%). La prise de congé paternité a un impact positif très marqué sur le bien-être personnel chez les répondants ayant 2 enfants : ils sont 93% à le ressentir. En revanche, 58% des pères d'au moins 3 enfants le ressentent.



12% de l'échantillon ont pris ou vont prendre un congé parental à l'issue du congé de paternité, principalement pour prendre du temps avec son enfant, mais également « pour soutenir et organiser ma vie quotidienne avant mon retour au boulot ». Même si la proportion reste marginale, la tranche d'âge la plus jeune est deux fois plus importante que la tranche la plus âgée à souhaiter prendre un congé parental à l'issue du congé de paternité (17% vs 9%).



La prise d'un congé parental à l'issue du congé de paternité et d'accueil de l'enfant n'est pas le cas de 78% de l'échantillon, qui retourneront ou sont retournés travailler à l'issue du congé de paternité avant tout pour des raisons financières et de manque à gagner, puis, dans une moindre mesure, à cause d'une charge de travail trop importante ou parce que c'est la/le partenaire qui prend le congé parental. 16% reconnaissent n'avoir jamais envisagé cette option. Le fait de ne pas prendre de congé parental au motif que la partenaire a pris/va prendre le congé parental est plus prégnant chez les + de 35 ans (27%) que les 25-34 ans (14%).

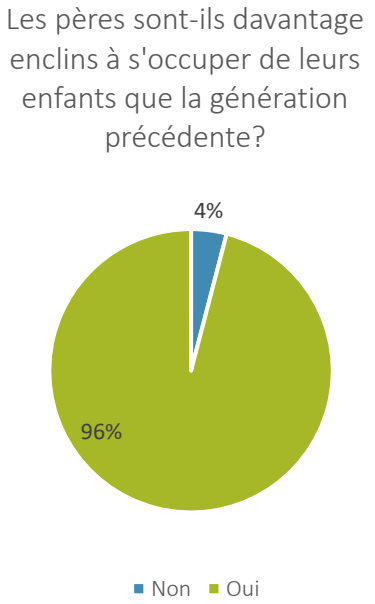


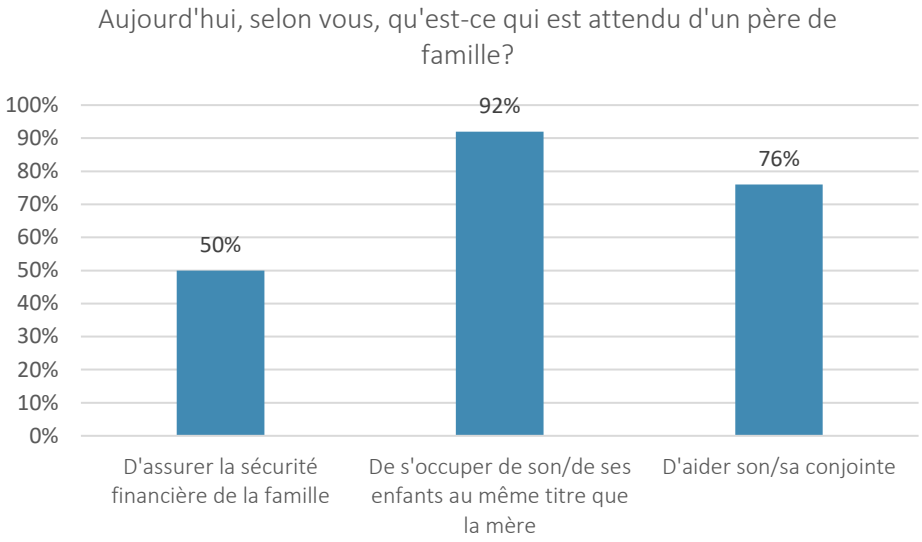
La part des pères ayant changé leur rapport au travail à l'issue du congé de paternité est un peu plus prononcée chez les 35 ans et + (40% pour 31% des 25-34 ans). La part de répondants en désaccord est significativement plus importante chez les pères de 3 enfants et plus puisqu'ils sont 83% à ne pas avoir changé leur rapport au travail.

A RETENIR

94% des répondants ont pris ou vont prendre la totalité de leurs jours de congé de paternité. Plus le nombre d'enfants est important, plus la prise du congé de manière fractionnée est importante. Ces jours de congé leurs permettent avant tout de s'impliquer dans la vie de famille et de soutenir leur partenaire. Néanmoins, on constate que les 'primo-pères' sont plus nombreux à centrer ces jours sur l'arrivée de leur enfant, tandis que les pères de 3 enfants et plus consacrent ces jours à la fratrie et la vie de famille en général. Cette disparité entre pères de 1 ou 2 enfants et pères de 3 enfants et plus se retrouve dans la perception de l'impact positif du congé de paternité. Bien que tous soient unanimes sur les bienfaits de ce congé, les pères de 3 enfants et + sont moins nombreux à estimer que ce congé a un impact positif sur le bien-être personnel, celui du couple ou de l'autre parent. Cette enquête ne permet néanmoins pas de savoir quelles améliorations spécifiques ces pères de famille nombreuses pourraient souhaiter.
Peu des répondants prennent un congé parental à l'issue du congé de paternité, principalement pour des raisons financières.
Enfin, si le rapport au travail s'est modifié pour quelques-uns, ça n'est absolument pas le cas des pères de 3 enfants et plus, dont on verra qu'ils sont les plus nombreux à considérer que le rôle de père est d'assurer la sécurité financière de la famille.

4. Regards sur le rôle de père

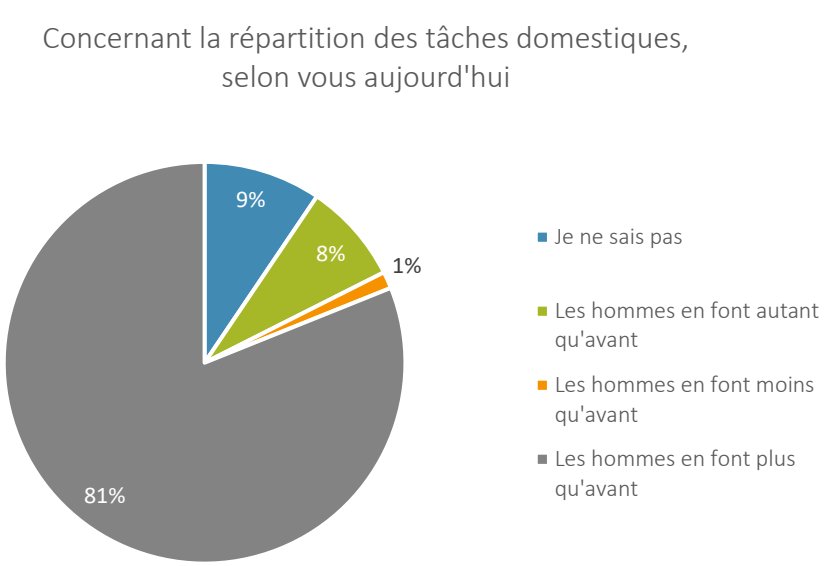




Une écrasante majorité des répondants estime que les pères sont aujourd'hui davantage enclins à s'occuper de leurs enfants que la génération précédente (96%).

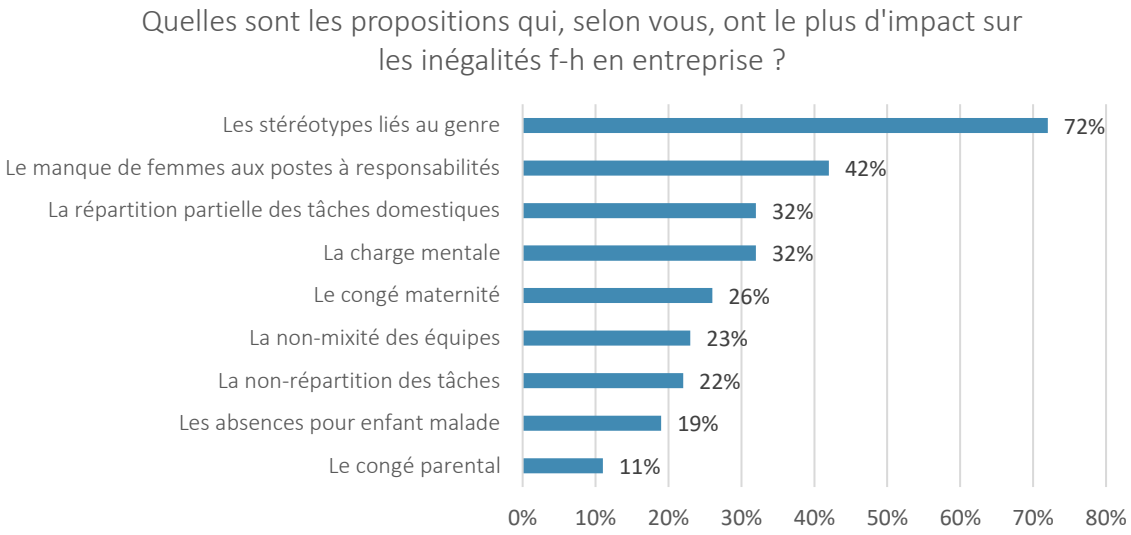
En ce qui concerne les représentations liées au statut de père de famille, ils sont 92% à penser que l'attente actuelle est que les pères s'occupent de leurs enfants au même titre que les mères. Il s'agit d'une attente un peu moins perçue par les pères de 3 enfants et plus qui sont 83% à la ressentir.

76% des répondants pensent qu'il est attendu d'aider sa/son conjoint.e, surtout les répondants ayant au moins 3 enfants (83%). En revanche, en ce qui concerne l'idée qu'il revient au père d'assurer la sécurité financière de la famille, les réponses sont partagées (50%). C'est une attente particulièrement perçue par les pères de 3 enfants et plus puisqu'ils sont 67% à l'estimer contre 47% des pères de 1 enfant.



Les répondants sont par ailleurs 81% à penser que **les hommes en font plus qu'avant dans la répartition des tâches domestiques.** Cette part est importante mais il ressort qu'elle diminue proportionnellement avec le nombre d'enfants à charge. Par ailleurs, les plus jeunes sont, dans des proportions qui restent marginales, plus nombreux à considérer que l'investissement des hommes dans les tâches domestiques n'a pas changé : les 25-34 ans sont 14% à le penser, contre 4% des 35 ans et +.

5. Les raisons perçues des inégalités en entreprise



Pour 72% des répondants**, les inégalités professionnelles entre femmes et hommes s'expliquent par les stéréotypes liés au genre**. Parmi les pères de 3 enfants et plus, ils ne sont que la moitié à partager cet avis.

Viennent ensuite, pour expliquer les inégalités, le manque de femmes aux postes à responsabilités pour 42% des répondants quel que soit leur âge, tandis que la non-mixité des équipes l'explique pour 23% d'entre eux. Les 35 ans et plus sont un peu plus nombreux (29%) à considérer que la non-mixité a le plus d'impact sur les inégalités en entreprise. Ils ne sont 14% des 25-34 ans à être de cet avis.

Les raisons en lien avec la sphère privée semblent peu expliquer les inégalités professionnelles pour les répondants puisqu'ils sont 32% à invoquer la charge mentale, 32% à invoquer la répartition partielle des tâches domestiques, 25% à invoquer le congé maternité et 22% à invoquer la non-répartition des tâches.

Si la charge mentale n'est pas ce qui a, pour les répondants, le plus d'impact sur les inégalités en entreprise, c'est particulièrement marqué chez les pères de 35 ans et plus (78% pensent que cela n'a pas d'impact). Les plus jeunes sont un peu plus nombreux à reconnaître l'impact de la charge mentale sur les inégalités femmes-hommes en entreprise (48%). Malgré la formulation du concept de charge mentale dans les années 80[14], sa popularisation n'est que très récente, ce qui peut expliquer le décalage marqué entre les générations de répondants.

Si 78% des répondants estiment que la non-répartition des tâches n'impacte pas les inégalités en entreprises, cet avis est partagé par l'ensemble des pères de 3 enfants et plus. A contrario, les plus jeunes sont globalement plus nombreux à considérer la non-répartition ou la répartition partielle des tâches domestiques comme facteurs d'inégalités entre femmes et hommes en entreprise (38% vs 29% des 35 ans et plus).

De même, si 68% des répondants estiment que la répartition partielle des tâches domestiques n'impacte pas les inégalités en entreprises, cette affirmation est partagée par 83% des répondants pères de 3 enfants et plus. A ce sujet, un répondant fait la remarque : « *Pourquoi parler de tâches domestiques dans une question sur l'entreprise ?? Il manque également la réponse principale dans*

[14] Le principe de la charge mentale domestique est introduit par Monique Haicault, sociologue en 1984 dans son article La Gestion ordinaire de la vie en deux.

votre questionnaire : la rémunération ! ». Les réponses montrent globalement une faible perception de la corrélation entre partage des tâches domestiques et vie professionnelle, qui pourtant sont liés, comme l'explique Laurence Charton, sociodémographe : « *En raison d'un salaire souvent inférieur à celui des hommes, les femmes sont celles qui délaissent, plus souvent, et en particulier quand elles deviennent mères, le marché de l'emploi, ou elles adaptent leurs horaires ou leurs engagements professionnels aux besoins de leur famille. Elles doivent aussi assumer plus largement les tâches domestiques et familiales et la charge mentale qui en découle. Ce faisant, elles compromettent aussi leur niveau de revenu, leur évolution de carrière et, plus tard, le niveau de la rente de leur retraite*. »[15] Néanmoins, cela peut s'expliquer par la sur-représentation des cadres dans notre échantillon et le fait que 90% des répondants déclarent un.e conjoint.e ayant une activité professionnelle. Pour Roland Pfefferkorn, sociologue : « *Les inégalités et disparités varient selon les catégories socioprofessionnelles. En particulier plus une femme est autonome professionnellement, moins la division du travail domestique est inégalitaire (…) d'autre part, moins elle est sans doute disposée à accepter un partage inégalitaire des tâches domestiques et plus elle est en mesure d'imposer un rééquilibrage dans ce partage ; enfin, du fait de l'homogamie, elle est le plus souvent en couple avec un homme lui-même plus diplômé et au statut professionnel plus élevé, plus disposé aussi à un certain rééquilibrage dans le partage du travail domestique*.[16]»

20% des 25-34 ans considèrent le congé maternité comme facteur d'inégalités femmes-hommes en entreprise, alors qu'ils sont 29% des 35 ans et +. A ce sujet, la disparité est très marquée entre les pères de 1 à 2 enfants et les pères de 3 enfants et plus, qui sont la moitié à considérer que le congé de maternité a le plus d'impact sur les inégalités femmes-hommes en entreprise.

Les absences pour enfant malade et le congé parental sont, pour les répondants, également peu impactantes sur les inégalités professionnelles puisqu'ils sont invoqués à respectivement 19% et 11%. Néanmoins, on constate que **plus les répondants ont d'enfants, plus ils sont enclins à penser que les absences pour enfants malades sont un facteur d'inégalités au travail**. Quel que soit l'âge, les pères sont peu nombreux à estimer le congé parental comme facteur d'inégalités entre femmes et hommes dans les entreprises. Ils sont néanmoins 2 fois plus nombreux chez les 35 ans et + à le penser que chez les 25-34 ans.

A RETENIR

La quasi-totalité des répondants estime que leur génération est bien plus impliquée dans l'éducation des enfants que ne l'étaient les générations précédentes. Il en est de même pour la répartition des tâches domestiques. Cet échantillon se positionne en décalage au regard des normes sociales liées aux rôles de sexe, signe d'une progression en faveur de l'égalité parmi cette catégorie socio-professionnelle. Ils sont d'ailleurs très nombreux à considérer que les stéréotypes sont le facteur qui explique le plus les inégalités en entreprise.

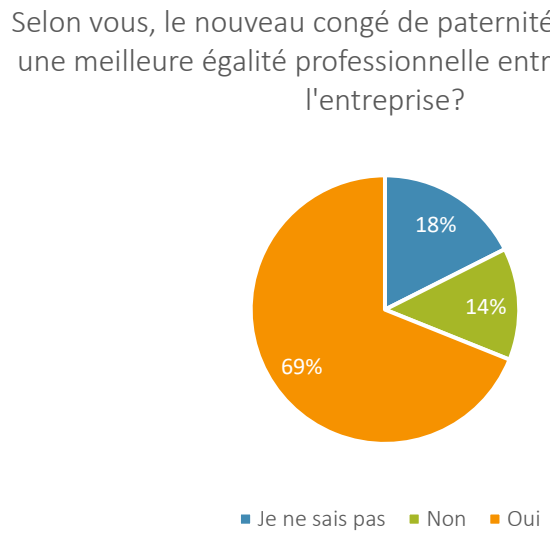
Cette avancée est à nuancer cependant : très peu ont conscience de l'impact de la sphère domestique sur les inégalités professionnelles. Dans la mesure où les inégalités professionnelles sont particulièrement marquées parmi la population cadre, le poids des stéréotypes pourraient ne pas suffire à les expliquer.

Par exemple, bien que les études menées sur le sujet mettent en avant une forte corrélation entre maternité et frein à la carrière des femmes, très peu des répondants identifient congé maternité ou absence pour enfants malades comme facteurs d'inégalités, hormis les pères de famille nombreuse.

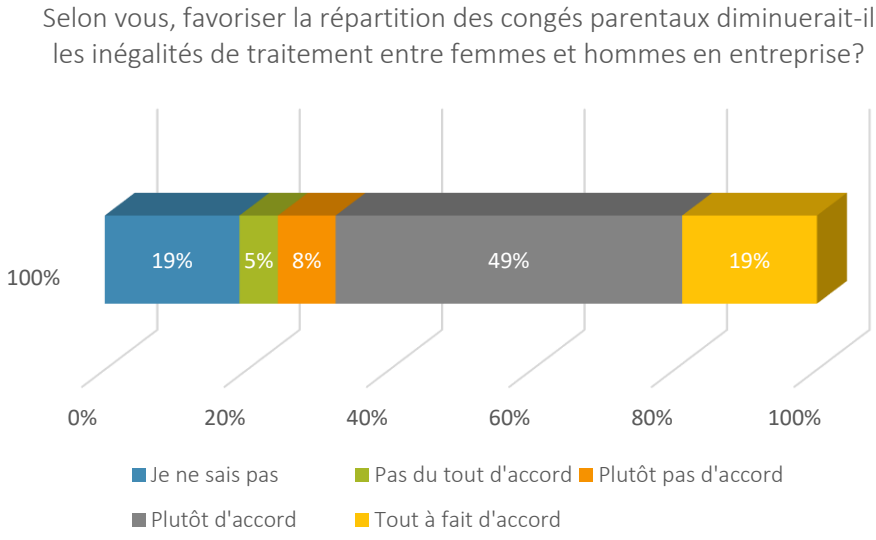
[15] https://theconversation.com/le-travail-invisible-une-lutte-sans-fin-pour-les-femmes-203284

[16] Roland Pfefferkorn, « Le partage inégal des « tâches ménagères » », Les Cahiers de Framespa [En ligne], 7 | 2011

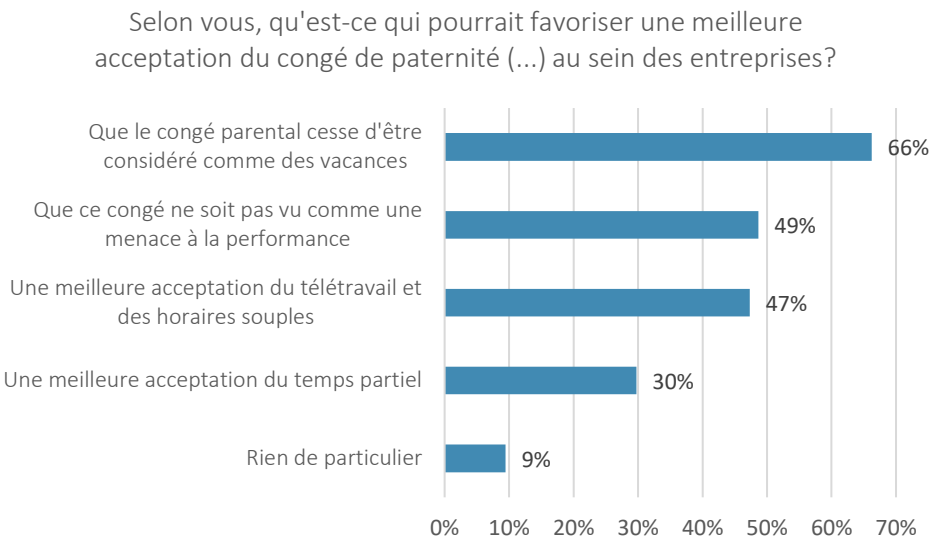
6. Une meilleure prise en compte de la vie personnelle comme levier d'égalité professionnelle



69% des répondants estiment que le nouveau congé de paternité et d'accueil de l'enfant permettrait une meilleure égalité professionnelle entre les sexes dans l'entreprise. Cet avis est particulièrement marqué chez les pères de 1 enfant (78%). C'est également un peu plus l'avis des plus âgés (71% pour 65% des plus jeunes).



Favoriser la répartition des congés parentaux diminuerait les inégalités de traitement entre femmes et hommes en entreprise pour 68 % d'entre eux. On note cependant que plus leur nombre d'enfants est important, moins les répondants sont en accord avec cette idée.



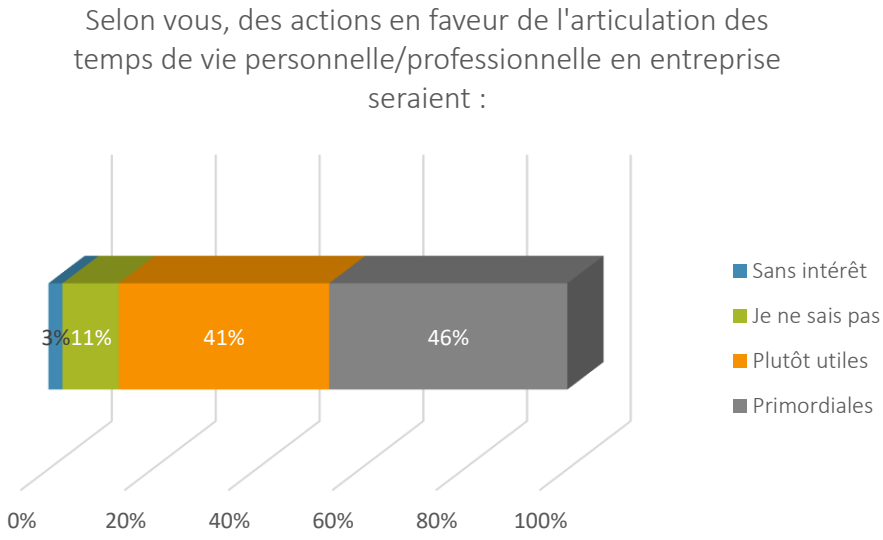
La majorité des répondants (66%) s'accorde à dire qu'une meilleure acceptabilité du congé de paternité au sein des entreprises serait favorisée par le fait de cesser de considérer ce congé comme des vacances. C'est particulièrement vrai pour les répondants pères de 2 enfants (79%).

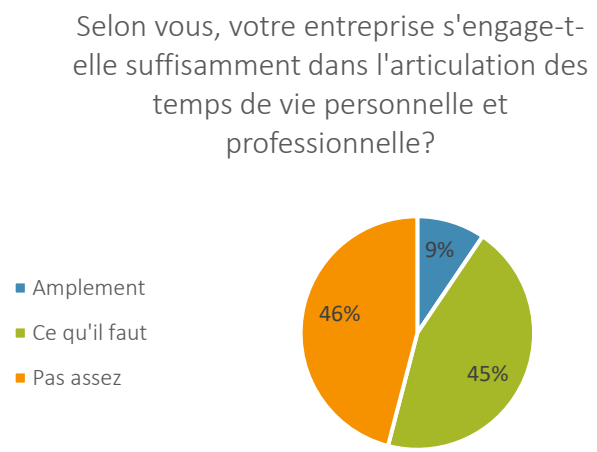
49% des répondants estiment qu'il faudrait que le congé de paternité ne soit pas vu comme une menace à la performance.

Si environ la moitié des répondants estime qu'une meilleure acceptation du télétravail et des horaires souples favoriserait une meilleure acceptation du congé de paternité, les pères de 3 enfants et plus ne sont que 33% à partager cet avis. C'est plus prononcé chez les plus jeunes qui sont 52% à le penser pour 41% des 35 ans et plus.

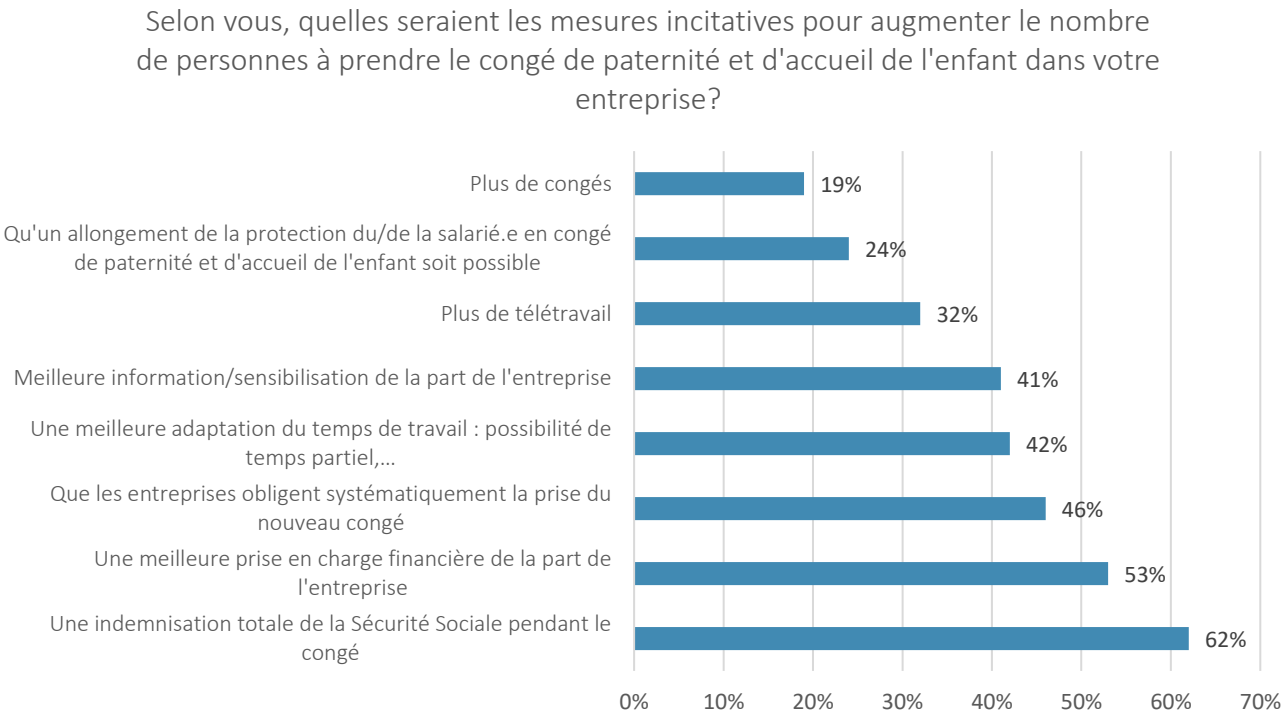
Peu de répondants (30%) estiment que l'amélioration de l'acceptation du temps partiel influencerait l'acceptation du congé de paternité.

87 % des répondants jugent que les actions en faveur de l'articulation des temps de vie personnelle et professionnelle en entreprise sont plutôt utiles voire primordiales alors que seuls 3% trouvent que ce serait sans intérêt.





Pourtant, il semble que les entreprises ne répondent pas forcément à cette nécessité puisque 46% des répondants estiment que leur entreprise ne s'engage pas suffisamment dans l'articulation des temps de vie personnelle et professionnelle, 45% estiment qu'elle fait ce qu'il faut, voire qu'elle s'engage amplement pour 9% d'entre eux. Les plus âgés sont plus nombreux à estimer qu'elle fait "ce qu'il faut". Parmi ceux à estimer qu'elle s'engage "amplement", les plus jeunes sont plus fortement représentés. La proportion de répondants estimant que leur entreprise ne s'engage pas suffisamment dans l'articulation des temps personnel et professionnel est beaucoup plus importante chez les pères de 1 enfant (62,5%) que chez les pères de 2 ou 3 enfants et plus (32 à 33%).



Les mesures incitatives pour augmenter le nombre de pères à prendre leur congé de paternité (…) dans leur entreprise sont avant tout financières puisque 62% des répondants suggèrent une indemnisation totale de la Sécurité Sociale pendant le congé. Cette mesure est particulièrement plébiscitée par les pères de 3 enfants et plus (83% d'accord). Vient ensuite une meilleure prise en charge financière de la part de l'entreprise pour 53% d'entre eux. Les plus jeunes sont nettement plus nombreux à estimer qu'une meilleure prise en charge financière de la part de l'entreprise serait une mesure incitative à la prise du congé de paternité. Ils sont 62% pour 47% des 35 ans et plus du même avis.

L'obligation, par l'entreprise, à prendre ce congé serait une mesure incitative pour 46% d'entre eux. Là où les plus jeunes sont seulement 38% à y voir une mesure favorable, un peu plus de la moitié des 35 ans et + l'est. Le soutien à cette mesure est plus particulièrement marqué chez les répondants pères de 3 enfants et plus.

Pour 42%, une meilleure adaptation du temps de travail serait un encouragement, tandis que le fait de favoriser le télétravail serait encourageant pour 32% des répondants. Les répondants pères de 3 enfants et plus sont nettement plus défavorables au télétravail comme mesure incitative (75%). Les plus jeunes sont plus partagés que les 35 ans et + concernant l'adaptation du temps de travail comme mesure incitative à la prise du congé de paternité. Là où les plus âgés n'y sont pas vraiment favorables, quasiment la moitié des 25-34 ans l'est.

Seuls 18% des répondants adhérent à la possibilité de bénéficier de plus de congés, les 25-34 ans y sont d'ailleurs plus favorables que les 35 ans et + (31% vs 11%). L'absence de soutien à cette mesure est particulièrement marquée chez les répondants pères de 3 enfants et plus puisque la totalité se prononce contre. Plus les répondants ont d'enfants, moins ils sont favorables à cette mesure.

En revanche, plus le nombre d'enfants des répondants est important, plus les répondants sont favorables à l'allongement de la protection du salarié en congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Une meilleure sensibilisation de la part de l'entreprise reste une mesure importante puisqu'elle est citée par 41% des personnes. Là encore, bien que la proportion de pères connaissant la loi soit d'environ 70% quel que soit l'âge, les plus jeunes sont moins demandeurs d'information puisqu'ils sont 34% à estimer la sensibilisation comme mesure incitative, là où les 35 ans et + sont 44%.

A RETENIR

Un peu moins de 70% des répondants considèrent que le congé de paternité et la répartition des congés parentaux auraient un impact favorable sur l'égalité entre femmes et hommes en entreprise. Il faudrait en revanche que ces congés cessent d'être considérés comme des vacances.

87% des répondants se prononcent en faveur de mesures, par l'entreprise, permettant l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle. Ils sont en revanche très partagés quant à ce que leur entreprise met en œuvre : insuffisant pour un peu moins de la moitié tandis que l'autre moitié estime que l'entreprise en fait suffisamment ou amplement assez.

Globalement, les incitations à la prise de ce congé sont plutôt financières : indemnisation par la sécurité sociale et prise en charge par l'entreprise remportent le plus de suffrages. Il faut souligner que plus le nombre d'enfants est important, moins les pères sont favorables à l'idée d'une répartition des congés parentaux, du télétravail, d'une augmentation du nombre de jours de congés. Ils sont en revanche très favorables à la prise en charge totale du congé de paternité et d'accueil de l'enfant par la Sécurité Sociale, au fait de rendre ce congé obligatoire et à l'allongement de la protection du salarié. Les plus jeunes (25-34 ans) sont plus nombreux à plébisciter une meilleure prise en charge financière de la part de l'entreprise et des jours de congés supplémentaires.

Ces résultats sont à nuancer au regard de ce que les répondants ont dû envisager comme réalisable au sein de leur entreprise. Plus la taille de l'entreprise est importante, plus elle dispose de moyens, plus elle est soumise à des obligations réglementaires : plus les leviers d'actions sont nombreux.

CONCLUSION

Cette enquête est basée sur les réponses d'un échantillon d'entreprises et de salariés des Hauts-de-France. Elle ne permet pas de corréler les réponses de l'un avec l'autre échantillon puisque les salariés répondants ne sont pas forcément ceux exerçant dans les entreprises répondantes. Par ailleurs, nous avons pu constater que notre échantillon de salariés était quasi-exclusivement composé de pères cadres en CDI. Les données collectées auraient pu différer avec des salariés plus précaires, moins enclins à utiliser leur congé de paternité et d'accueil de l'enfant par crainte d'une répercussion sur l'avenir dans leur entreprise. Ces biais ne permettent donc pas de généraliser les résultats de cette étude à l'ensemble des salariés et entreprises de la région. Néanmoins, nous pouvons mettre en avant les tendances fortes qui se dessinent, là où réponses des entreprises et réponses des salariés se rejoignent :

Des attentes fortes des pères envers leurs entreprises en matière d'accès au congé de paternité et d'accueil de l'enfant :

La majorité des pères de notre échantillon connaît et plébiscite le congé de paternité et d'accueil de l'enfant. Ils sont une grande majorité à estimer cependant que des améliorations peuvent encore être réalisées, notamment en termes d'allongement de la durée du congé, de prise en charge financière et de perception de celui-ci, parfois considéré comme des vacances. La forte médiatisation du sujet peut expliquer que les pères expriment plus souvent leur envie de s'absenter et d'accéder à ce nouveau droit. Cette nouvelle loi oblige les entreprises à réfléchir à de nouvelles actions spécifiques pour les pères. Elles commencent à s'interroger sur la nécessité de mettre en place des entretiens avant et après le retour du congé paternité et d'accueil de l'enfant pour les pères comme pour les mères en congé maternité. La place de la parentalité et du rôle de père en entreprise est une question récente en entreprise qui mérite que ces dernières si intéressent pour diminuer les inégalités professionnelles femmes hommes.

La mise en place de mesures incitatives et/ou coercitives semblent être une solution :

L'idée selon laquelle la loi amène un changement des mentalités ne se vérifie pas forcément dans notre étude. En effet, malgré la conviction que l'articulation vie personnelle et vie professionnelle est une dimension importante, qu'une meilleure répartition des congés parentaux favoriserait l'égalité professionnelle entre femmes et hommes, peu d'entreprises mettent concrètement en place des

actions dans ce sens. Les représentations liées aux rôles de sexe sont encore prégnantes, dans les entreprises et chez les pères de notre échantillon. Les premières, quand elles mettent en place des actions, le font à destination des mères uniquement et les seconds n'établissent pas forcément de lien entre charges familiales, charges domestiques et vie professionnelle. Les pères attendent toutefois des entreprises un engagement plus proactif et un accompagnement plus spécifique.

Pour Hèlène Perivier, économiste à l'Office français des conjonctures économiques (OFCE), mettre les hommes dans la boucle de l'égalité est une condition sine qua non pour diminuer les inégalités entre les sexes puisque la réduction de la disparité entre les congés parentaux réduit le risque de discrimination envers les mères. Avec l'arrivée d'un enfant, les carrières des hommes sont « boostées » avec leur statut de père, tandis que celles des femmes ralentissent considérablement. Donner aux pères une part plus importante des responsabilités parentales est essentiel pour instaurer l'égalité au travail. Il est donc nécessaire de démocratiser et promouvoir l'accès au congé paternité en entreprise. Afin d'agir sur la croyance que les accords égalité ne concernent que les femmes, notamment dans les entreprises non mixtes, il serait encourageant et valorisant d'intégrer le congé paternité dans les accords égalité pour faire avancer de façon concrète l'égalité professionnelle femme-homme.

Il est également nécessaire d'agir sur certains freins qui existent encore : pour les pères, la peur du jugement, l'auto-censure et les conséquences négatives sur l'évolution de carrières ; pour les entreprises, la crainte d'un impact sur la cohésion d'équipe et sur la performance individuelle ou collective.

Plusieurs outils sont disponibles pour faire avancer ce changement culturel : la charte paternité, les newsletters, les conférences, les ateliers et les formations en e-learning dédiés aux papas pour les sensibiliser. D'autres moyens consisteraient à agir sur les éléments de rémunération complémentaire (bonus, prime, intéressement, participation…) pour permettre aux futurs pères d'accéder aux mêmes augmentations collectives de rémunération et/ou mêmes promotions, en leur permettant d'accéder aux mêmes programmes de formation. Des actions de sensibilisation des salariés et des directions d'entreprises sur la parentalité permettront de modifier peu à peu le regard sur le rôle des pères et sur les congés parentaux. Car la culture du présentéisme encore répandue, et les absences parfois mal perçues semblent jouer en défaveur des pères. L'idée selon laquelle la parentalité ne concerne que les femmes en entreprise semble ancrée dans les mentalités et la transformation culturelle est inévitable pour que les pères prennent toute leur place dans l'éducation de leurs enfants.

Remerciements

Nous remercions l'ensemble des personnes ayant diffusé, relayé et répondu au questionnaire.

Un grand merci également aux entreprises qui ont accepté de nous accorder du temps pour compléter le questionnaire.

Nous remercions enfin la DREETS pour nous avoir soutenu et accepté un délai supplémentaire afin d'obtenir un nombre de réponses suffisant et significatif.

Annexes

Questionnaire entreprises..... p 38

Questionnaire pères..... p 47

Données recueillies entreprises..... p 54

Données recueillies pères..... p 74

Questionnaire Entreprises

Etude sur le nouveau congé paternité et d'accueil de l'enfant

Dans le cadre de la réalisation d'une enquête sur le nouveau congé paternité et d'accueil de l'enfant fixé par loi du 1er juillet 2021 dans les entreprises, nous souhaitons connaître les degrés de connaissance et d'engagement en faveur de ces nouveaux droits par les entreprises des Hauts de France.

Nous vous remercions de bien vouloir renseigner ce questionnaire. Il vous faudra environ xx minutes pour y répondre, en dehors du tableau des effectifs.

Identité de l'entreprise

Nom :

Adresse du siège :

Domaine d'activité :

Taille de l'entreprise : _____ salarié.e.s

Dont ____ femmes et ____ hommes

Pyramide des âges : ..... Salariés hommes dont .... 18-24 ans ..... 25-49 ans .... + de 49 ans

..... Salariés femmes dont .... 18-24 ans ..... 25-49 ans .... + de 49 ans

Personne à la tête de l'entreprise : ☐ Homme ☐ Femme ☐ Autre

Personne qui complète le questionnaire

☐ Homme ☐ Femme ☐ Autre

Fonction dans l'entreprise : _____

Connaissez-vous la nouvelle législation du 1er juillet 2021 en matière de Congé paternité et d'accueil de l'enfant ?

☐ Oui

☐ Non

☐ Partiellement

La durée du congé paternité et d'accueil de l'enfant passe de 14 jours à 28 jours, de 18 à 32 jours en cas de naissances multiples. La période de congé de 7 jours (3 jours après la naissance + 4 jours) est obligatoire pour le salarié et l'employeur. Après cette période obligatoire, le congé restant peut être divisé en deux périodes de 5 jours minimales, et doit être pris dans les six mois à compter de la naissance. Pour les indépendants, le congé est allongé à 25 jours et peut être pris en trois fois.

Savez-vous quels sont les bénéficiaires de cette nouvelle législation du 1er juillet 2021 en matière de Congé paternité et d'accueil de l'enfant ?

☐ Père de l'enfant uniquement, quelle que soit la situation familiale

☐ Père de l'enfant et personne qui partage la vie de la mère, quelle que soit la situation familiale

☐ Ne sais pas

L'allongement du congé paternité et d'accueil de l'enfant a vocation à bénéficier au père de l'enfant, quelle que soit la situation familiale, ou à la personne qui partage la vie de la mère, quelle que soit la situation familiale.

Dans votre entreprise, avant la loi du 1er juillet 2021, aviez-vous des demandes pour le Congé paternité et d'accueil de l'enfant ?

☐ Oui

☐ Non

Dans votre entreprise, depuis la nouvelle loi du 1er juillet 2021, y a-t-il eu une évolution des demandes pour ce Congé paternité et d'accueil de l'enfant ?

☐ Oui

☐ Non

Si oui, quel est le nombre de jours pris pour ce congé paternité et d'accueil de l'enfant ?

☐ 11 jours ou 15 jours en cas de naissances multiples

☐ Plus de 11 jours ou 15 jours en cas de naissances multiples

☐ La totalité soit 28 jours ou 32 jours en cas de naissances multiples

Est-ce que cet allongement du congé paternité et d'accueil de l'enfant est une préoccupation des salariés ?

☐ Oui, tous

☐ Oui, la plupart, à l'exception de certains

☐ Non, certains seulement

☐ Non, aucun

Est-ce que cet allongement du congé paternité et d'accueil de l'enfant est un enjeu du service des Ressources Humaines ?

☐ Oui

☐ Non

Si oui, quel est l'enjeu : _____

Est-ce que cet allongement du congé paternité et d'accueil de l'enfant est une difficulté du service des Ressources Humaines ?

☐ Oui

☐ Non

Si oui, quelle difficulté :

☐ en terme d'organisation du travail

☐ en terme d'informations auprès des salariés et managers

☐ en terme de gestion de carrière

☐ Autre, précisez : _____

Pour votre entreprise, la conciliation des temps de vie professionnelle/vie personnelle est-elle un axe ?

☐ Prioritaire

☐ Important

☐ Pas important

Pour votre entreprise, une politique en faveur de la conciliation des temps de vie professionnelle/vie personnelle a-t-elle un impact positif ?

☐ sur le bien-être des salariés

☐ sur l'ambiance de travail

☐ sur la performance individuelle

☐ sur la performance collective

☐ Autre, précisez : _____

Dans votre entreprise, avant la loi du 1er juillet 2021, aviez-vous mis en place une politique en faveur de la conciliation des temps de vie professionnelle/vie personnelle ?

☐ Oui

☐ Non

Dans votre entreprise, depuis la nouvelle loi du 1er juillet 2021, avez-vous mis en place une nouvelle politique en faveur de la conciliation des temps de vie professionnelle/vie personnelle ?

☐ Oui

☐ Non

Si oui, quelles actions :

☐ sensibilisation des managers

☐ accord de télétravail

☐ guide d'informations sur le nouveau congé (modalités, droits)

☐ aménagement des temps de travail

☐ entretien au retour des congés maternité et parentalité

☐ garde d'enfants (places en crèches réservées par exemple)

☐ conciergerie

☐ Ajustement des salaires en retour des congés maternité et parentalité

☐ Autre, précisez : _____

Dans votre entreprise, avez-vous mis en place des mesures incitatives en faveur de ce Congé paternité et d'accueil de l'enfant ?

☐ Oui

☐ Non

Si oui, lesquelles ?

☐ sensibilisation des managers sur la parentalité

☐ communication et information des droits aux salariés

☐ flexibilité des horaires de travail pour mieux articuler les temps de vie

☐ aménagement d'horaires pour les horaires postés ou atypiques

☐ Congés supplémentaires pris en charge par l'entreprise

☐ maintien du salaire pendant le congé paternité et d'accueil

☐ limitation des déplacements professionnels

☐ Subrogation des salarié.e.s dans leur droit aux IJSS

☐ Autre, précisez : _____

Si vous n'avez pas mis en place de mesures incitatives, pourquoi ?

☐ par manque de temps
☐ ce n'est pas une priorité des salariés
☐ ce n'est pas une priorité de l'entreprise et des politiques RH
☐ par manque de budget
☐ par manque de connaissance sur le sujet

☐ Autre, précisez : _____

Pensez-vous que ce nouveau congé paternité et d'accueil de l'enfant impacterait le fonctionnement de l'entreprise de manière négative ?

☐ Oui

☐ Non

Si oui, quel en serait l'impact ou les impacts ?

☐ sur la performance individuelle

☐ sur la performance collective

☐ sur la gestion des absences

☐ sur la prise en charge financière

☐ Autre, précisez : _____

Pensez-vous que ce nouveau congé paternité et d'accueil de l'enfant impacterait le fonctionnement de l'entreprise de manière positive ?

☐ Oui

☐ Non

Si oui, quel en serait le bénéfices ou les bénéfices ?

☐ amélioration du rendement de l'entreprise

☐ amélioration de la qualité de vie au travail

☐ favoriser l'égalité professionnelle femmes-hommes

☐ valoriser l'image de marque de l'entreprise

☐ Autre, précisez : _____

Pensez-vous que ce dispositif soit un levier pour diminuer l'écart de promotion entre les femmes et les hommes ?

☐ Oui

☐ Non

Pourquoi ?

Selon vous, au sein de votre entreprise, qu'est-ce qui peut freiner l'accès des hommes à ce congé paternité et d'accueil de l'enfant ? (Plusieurs choix possibles)

☐ la méconnaissance de la loi

□ la perte de revenu(le manque à gagner)
□ la perte de performance
□ la peur du jugement des collègues
□ la peur du jugement des supérieur.e.s
□ la peur du licenciement
□ la charge de travail
□ la culture du présentéisme
□ la difficulté à être remplacé
□ la tradition familiale

☐ Autre, précisez : _____

Selon vous, dans votre entreprise, quel levier pourrait être activé pour favoriser la prise en compte du ce congé paternité et d'accueil de l'enfant ?

☐ sensibilisation des managers

☐ communication et information des droits aux salariés

☐ flexibilité des horaires de travail

☐ aménagement d'horaires pour les horaires postés ou atypiques

☐ Congés supplémentaires

☐ maintien du salaire pendant le congé paternité et d'accueil

☐ limitation des déplacements professionnels

☐ Subrogation des salarié.e.s dans leur droit aux IJSS

☐ Autre : _____

☐ Aucune de ces propositions

Pensez-vous que l'allongement de ce congé paternité et d'accueil est une bonne chose pour favoriser l'égalité femmes-hommes ?

☐ Oui

☐ Non

☐ Ne sais pas

Quelles connaissances avez-vous concernant les incitations à l'égalité femmes-hommes en entreprise ?

☐ Je sais exactement de quoi il s'agit

☐ Je sais à peu près de quoi il s'agit

☐ J'en ai entendu parler, mais je ne sais pas vraiment de quoi il s'agit

☐ Je n'en ai pas entendu parler

Que pensez-vous de ces incitations liées à l'égalité femmes-hommes ?

☐ Elles sont nécessaires et importantes

☐ Elles peuvent constituer un frein au recrutement

☐ Elles peuvent représenter un frein à l'organisation

☐ Je ne sais pas, elles ne me concernent pas

Selon vous, les entreprises qui ont fait l'expérience de l'égalité femmes-hommes notamment en faveur de l'articulation des temps en ont une vision globalement :

☐ Très positive

☐ Plutôt positive

☐ Plutôt négative

☐ Très négative

Selon vous, l'égalité femmes-hommes et l'articulation des temps au sein de votre entreprise est :

☐ Une des préoccupations principales

☐ Une préoccupation secondaire

☐ Une préoccupation surtout réglementaire

☐ Pas du tout une préoccupation

Votre entreprise s'est-elle engagée dans des actions de l'articulation des temps de vie professionnelle/personnelle pour diminuer les inégalités femme-homme ?

☐ Oui

☐ Non

Si oui, lesquelles ? (Plusieurs choix possibles)

☐ télétravail,

☐ crèche d'entreprise,

☐ limiter les réunions en soirées et les mercredis

☐ limiter les déplacements

☐ entretien au retour des congés maternité et parentalité

☐ accès à la formation et aux promotions au retour des congés maternité et parentalité

☐ autre, précisez : _____

Pensez-vous que c'est suffisant ?

☐ Oui

☐ Non

Pourquoi ?

Souhaitez-vous ajouter un commentaire, une remarque ?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Accepteriez-vous un entretien plus approfondi avec le CORIF sur ce sujet ?

☐ Oui

☐ Non

Nous vous remercions pour ces informations et le temps que vous avez accordé à cette étude.

Questionnaire

Etude sur le nouveau congé paternité et d'accueil de l'enfant

Nous allons vous demander de vous exprimer sur le nouveau congé paternité et d'accueil de l'enfant fixé par la loi du 1er juillet 2021.

Ce questionnaire s'adresse aux salarié.e.s résidant dans les Hauts-de-France.
Il comporte XX questions et vous prendra XX minutes.

Votre situation personnelle :

Vous êtes :

Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

☐ Une femme ☐ Un homme ☐ Autre

Vous avez :

Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

☐ Déjà bénéficié du nouveau congé paternité (naissance à partir du 1er juillet 2021)

☐ L'accueil d'un enfant dans l'année 2023

Vous avez : ☐ Moins de 25 ans ☐ 25-34 ans ☐ 35 ans et plus

Votre situation familiale :

☐ Marié.e ☐ Pacsé.e ☐ Veuf.ve ☐ Divorcé.e ☐ Seul.e

La situation de votre conjoint.e : ☐ Salarié.e ☐ Non salarié.e ☐ En recherche d'emploi

☐ Entrepreneur-e

Avez-vous des enfants à charge ?

☐ Oui ☐ Non

Combien : ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 et +

Si oui, de quels âges ?

☐ 0-3 ans, ☐ 4-6 ans ; ☐ 7-13 ans ☐ 14-17 ans ☐ + de 18ans

Votre situation professionnelle :

Quelle est votre profession ?

☐Chef.fe d'entreprise

☐ Cadre

☐ Agent.e de maitrise

☐Technicien.ne

☐Ouvrier.ère

☐ Employé.e

☐ Microentrepreneur.se

Autre :

Quel est votre contrat de travail ?

☐ CDD - de 6 mois ☐ CDD + de 6 mois ☐ CDI ☐ Intérim ☐ Autoentrepreneur.e

Etes-vous ?

☐ A temps plein ☐ A temps partiel ☐ A temps partagé

Dans quel secteur d'activités travaillez-vous ?

☐ Industrie ☐ Banques, assurances

☐ Bâtiment ☐ Services aux personnes

☐ Transport logistique ☐ Informatique, numérique

☐ Commerce

☐Autre

La loi :

Connaissez-vous la loi du 1er juillet 2021 sur le nouveau congé paternité et d'accueil de l'enfant ?

☐Oui ☐ Non ☐ En partie

Comment avez-vous été informé de cette loi ?

☐ Par les médias ☐ Par votre entreprise ☐ Autre

Selon vous, l'allongement du congé paternité et d'accueil de l'enfant était-il nécessaire ?

☐ Oui ☐ Non ☐ Ne sais pas

Pensez-vous que cette loi représente une avancée pour l'égalité professionnelle femmes-hommes ?

☐ Oui ☐ Non ☐ Ne sais pas

Selon-vous la loi de juillet 2021 devrait être améliorée ?

☐ Oui

☐ Non

☐ Ne sais pas

Si oui sur quels points ?

☐ La durée devrait être plus longue Si oui, préciser quelle durée serait souhaitable :

☐ La totalité du congé devrait être obligatoire

☐ La totalité du congé devrait être mieux prise en charge financièrement

☐ Autre

Le congé paternité :

Avez-vous déjà pris ou allez-vous prendre un congé paternité et d'accueil de l'enfant ?

☐ Oui ☐ Non

Si oui, avez-vous pris ou allez-vous prendre la totalité de vos jours ?

☐ Oui, de manière fractionnée ☐ Oui, en une seule fois ☐ Non

☐ Si non, combien de jours ?

Avez-vous pris ou allez-vous prendre un congé parental suite à votre congé paternité et d'accueil de l'enfant ?

Oui / NON

Si non, pourquoi ?

Le congé paternité a-t-il changé votre rapport au travail ?

☐ Oui ☐ Non

Si oui, sur quels points ?

Le temps de travail
La flexibilité
L'investissement

Autre
Si non pourquoi ?

……..

Selon vous, quelles sont les motivations qui vous ont incité à prendre la totalité de votre congé de paternité ?

☐ S'impliquer dans la vie de famille

☐ Tisser des liens avec son enfant

☐ Soutenir ma ou mon partenaire suite à la naissance de l'enfant

☐ Prendre du temps pour soi

☐ Gérer l'arrivée de l'enfant

☐ pour s'occuper des autres enfants de la fratrie

☐ Apprendre à s'occuper de son enfant

☐ -parce que mon entreprise m'a incité à le prendre

☐ parce que c'est un droit

☐ Autre

Dans le cas contraire, quelles sont les raisons qui vous ont incité à ne pas prendre la totalité de votre congé de paternité ?

☐ Pour une question d'organisation du travail

☐ Diminution de revenus

☐ Pression de la part de l'entreprise

☐ Vous pensez que c'est plutôt le rôle de la mère

☐ Autre

D'après vous, Les pères sont-ils davantage enclins que la génération précédente à s'occuper de leurs enfants ?

☐ OUI ☐ NON

Selon vous, quel serait le rôle d'un père ? (choix multiples)

- Assurer la sécurité financière de la famille
- S'occuper de son/ses enfants au même titre que la mère
- Aider son /sa conjoint.e
- Autre

Selon vous, prendre un congé paternité et d'accueil de l'enfant à un impact positif sur le bien-être ? (choix multiples)

- ☐ Personnel
- ☐ Du partenaire
- ☐ De l'enfant qui vient de naître
- ☐ De l'ensemble de la famille
- ☐ Du couple

Concernant la répartition des tâches domestiques, selon vous aujourd'hui...

- ☐ Les hommes en font moins qu'avant
- ☐ Les hommes en font autant qu'avant
- ☐ Les hommes en font en plus qu'avant
- ☐ NSP

Parmi ces propositions, quelles sont celles qui selon vous ont le plus d'impact sur les inégalités femmes-hommes en entreprise ?

- ☐ La non mixité des équipes
- ☐ La charge mentale
- ☐ Les mentalités
- ☐ La non répartition des La tâches
- ☐ La répartition partielle des tâches domestiques
- ☐ Le congé maternité
- ☐ Le congé parental
- ☐ Les absences pour enfants malades
- ☐ Autre

L'entreprise :

Selon vous, en tant que salarié et jeune/futur parent, êtes-vous suffisamment informés sur vos droits au congé paternité et d'accueil de l'enfant ?

☐ Oui ☐ Non

Quelles sont vos attentes en matière d'initiatives et de protection lors de l'accueil d'un enfant des entreprises ?

☐ Que le congé parental cesse d'être considéré comme des vacances

☐ Qu'une indemnisation totale de la Sécurité Sociale pendant le congé soit prise en compte

☐ Que ce congé ne soit pas vu comme une menace à la performance

☐ Que le temps de travail soit adapté : meilleure acceptation du temps partiel et une plus possibilité de flexibilité des horaires

☐ Une meilleure acceptation du télétravail et des horaires souples

☐ Qu'un allongement de la protection du salarié.e en congé paternité soit possible contre le licenciement

☐ Que les entreprises obligent systématiquement la prise du nouveau congé

☐ Que les entreprises proposent plus de formations professionnelles pendant et après le congé

☐ Rien de particulier

Selon vous le nouveau congé paternité et d'accueil de l'enfant permettrait une meilleure égalité professionnelle entre les sexes dans l'entreprise ?

☐ Oui ☐ Non ☐ Ne sais pas

Selon-vous les actions en faveur de l'articulation des temps de vie en entreprise seraient ?

☐ Primordiales

☐ Essentielles

☐ Nécessaires

☐ Sans intérêt

Selon vous votre entreprise s'engage-t-elle suffisamment dans l'articulation des temps de vie personnelle et professionnelle ?

☐ Ce qu'il faut ☐ Pas assez ☐ amplement ☐ excessivement

Selon vous favoriser la répartition des congés parentaux diminueraient les inégalités de traitement entre les femmes et les hommes en entreprise ?

Tout à fait d'accord

Plutôt d'accord

Plutôt pas d'accord

Pas du tout d'accord

Selon vous quelles seraient les mesures incitatives pour augmenter le nombre de personnes à prendre le congé paternité dans votre entreprise ?

☐ Plus de télétravail

☐ Plus de congés

☐ Une prise en charge financière

☐ Autre

MESSAGES ACCOMPAGNANT LES QUESTIONNAIRES

A destination des pères :
Depuis le 1 er juillet 2021, une nouvelle loi concernant le congé paternité et d'accueil a été mise
en application. Le Corif, association œuvrant pour l'égalité professionnelle femmes-hommes dans la région des Hauts-de-France, s'interroge sur l'utilisation du congé paternité depuis cette évolution. Avec le soutien de la DREETS, les deux acteurs ont ainsi monté le projet de réaliser une étude diagnostique afin de comprendre comment cette nouvelle loi est accueillie par les
nouveaux ou futurs pères . Nous souhaitons comprendre les questionnements qu'elle a pu faire émerger, tant au niveau personnel et familial, qu'au niveau professionnel.
C'est dans le cadre de cette étude que nous avons élaboré un questionnaire à destination des pères de famille salariés dans les Hauts de France, qui ont accueilli un enfant depuis la mise en application de la nouvelle loi, ou allant accueillir un enfant au cours de l'année 2023-2024. Nous vous invitons à suivre ce lien pour y répondre. Nous vous remercions par avance pour votre collaboration.

A destination des entreprises :
Depuis le 1 er juillet 2021, une nouvelle loi concernant le congé paternité et d'accueil a été mise en application. Le Corif, association œuvrant pour l'égalité professionnelle femmes-hommes dans la région des Hauts-de-France, s'interroge sur l'utilisation du congé paternité depuis cette évolution. Avec le soutien de la DREETS, les deux acteurs ont ainsi monté le projet de réaliser une étude diagnostique afin de comprendre comment cette nouvelle loi est accueillie par les entreprises et les questionnements que celle-ci a pu faire émerger. Dans le cadre de cette étude, nous avons mis en place un questionnaire à destination des entreprises des Hauts-de-France. Nous vous invitons à suivre ce lien pour y répondre. Nous vous remercions par avance pour votre collaboration.

LINKEDIN
A destination des pères :
A destination des pères de familles salariés dans les Hauts de France, qui ont accueilli un enfant depuis juillet 2021, ou allant accueillir un enfant au cours de l'année 2023-2024 : Nous avons besoin du partage de vos expériences et questionnements.
Le CORIF et la DREETS réalisent une étude diagnostique afin de comprendre comment la loi concernant le congé paternité du 1er juillet 2021 est accueillie par les nouveaux ou futurs pères.
Nous vous invitons à suivre ce lien pour répondre à un questionnaire.
Nous vous remercions par avance pour votre collaboration.

A destination des entreprises :
Entreprises des Hauts-de-France, nous avons besoin de votre participation.
Le CORIF et la DREETS réalisent une étude diagnostique afin de comprendre comment la loi concernant le congé paternité du 1er juillet 2021 est accueillie par les entreprises et les questionnements que celle-ci a pu faire émerger.
Nous vous invitons à suivre ce lien pour répondre à un questionnaire.
Nous vous remercions par avance pour votre collaboration.

Données recueillies Entreprises

Nombre d'enregistrement(s) pour cette requête :	48
Nombre total d'enregistrements pour ce questionnaire :	48
Pourcentage du total :	100,00%

Nb salarié.es	**Décompte**	**Pourcentage**
Entre 1 et 9 salarié.es (A1)	13	27,08%
Entre 10 et 49 salarié.es (A2)	15	31,25%
Entre 50 et 249 salarié.es (A3)	12	25,00%
Entre 249 et 499 salarié.es (A4)	3	6,25%
500 salarié.es et plus (A5)	3	6,25%
Sans réponse	0	0,00%
Non affiché	2	4,17%

Nb femmes	**Décompte**	**Pourcentage**
Moins de 25 % (A1)	18	37,50%
Entre 25 et 50 % (A2)	10	20,83%
Entre 50 et 75 % (A3)	12	25,00%
Plus de 75 % (A4)	6	12,50%
Sans réponse	0	0,00%
Non affiché	2	4,17%

18-24	**Décompte**	**Pourcentage**
Moins de 25 % (A1)	37	77,08%
Entre 25 et 50 % (A2)	7	14,58%
Entre 50 et 75 % (A3)	2	4,17%
Plus de 75 % (A4)	0	0,00%
Sans réponse	0	0,00%
Non affiché	2	4,17%

25-49	**Décompte**	**Pourcentage**
Moins de 25 % (A1)	6	12,50%
Entre 25 et 50 % (A2)	16	33,33%
Entre 50 et 75 % (A3)	16	33,33%
Plus de 75 % (A4)	8	16,67%
Sans réponse	0	0,00%
Non affiché	2	4,17%

50 et +	Décompte	Pourcentage
Moins de 25 % (A1)	29	60,42%
Entre 25 et 50 % (A2)	12	25,00%
Entre 50 et 75 % (A3)	5	10,42%
Plus de 75 % (A4)	0	0,00%
Sans réponse	0	0,00%
Non affiché	2	4,17%

Genre chef.fe entreprise	Décompte	Pourcentage
Un homme (A1)	31	64,58%
Une femme (A2)	12	25,00%
Un binôme homme femme	3	6,25%
Sans réponse	0	0,00%
Non affiché	2	4,17%

Genre répondant.e questionnaire	Décompte	Pourcentage
Un homme	17	36,96%
Une femme	29	63,04%
Autre	0	0,00%
Total	46	100,00%
Non affiché	2	

Repondant.e	eff absolu	eff relatif
President.e	3	0,065217391
Direction ou adjoint direction/ Gerant	17	0,369565217
RH ou assistant RH	15	0,326086957
Autre poste à responsabilité	10	0,217391304
Employé	1	0,02173913
Total	46	1

Benef. CP	Décompte	Pourcentage
Père de l'enfant uniquement, quelle que soit la situation familiale (A1)	12	25,00%
Père de l'enfant ou personne qui partage la vie de la mère, quelle que soit la situation familiale (A2)	28	58,33%
Je ne sais pas (A3)	6	12,50%
Sans réponse	0	0,00%
Non affiché	2	4,17%

Cp av loi	Décompte	Pourcentage
Oui (A1)	19	39,58%
Non (A2)	27	56,25%
Sans réponse	0	0,00%
Non affiché	2	4,17%

CP ap loi	Décompte	Pourcentage
Oui (A1)	27	56,25%
Non (A2)	19	39,58%
Sans réponse	0	0,00%
Non affiché	2	4,17%

Nb bénéficiaire CP dps loi	Décompte	Pourcentage
Moins de 5 salarié(s)	20	41,67%
Entre 5 et 9 salariés	4	8,33%
Entre 10 et 14 salariés	0	0,00%
Entre 15 et 19 salariés	1	2,08%
20 salariés ou plus	2	4,17%
Sans réponse	0	0,00%
Non affiché	21	43,75%

Nb jours pris par CP	Décompte	Pourcentage
7 jours ou 11 jours en cas de naissances multiples	3	11,11%
Plus de 7 jours ou 11 jours en cas de naissances multiples	2	7,41%
La totalité, soit 28 jours ou 32 jours en cas de naissances multiples	22	81,48%
Total	27	100,00%
Non affiché	21	

Fraction CP	Décompte	Pourcentage
En une fois	16	51,61%
En fractionné, en deux fois	10	32,26%
En fractionné, en trois fois	5	16,13%
Total	31	100,00%
Non affiché	24	

CP préoccupation salarié.es	Décompte	Pourcentage
Oui, tous.tes (A1)	9	18,75%
Oui, la plupart, à l'exception de certain.es (A2)	3	6,25%
Non, certain.es seulement (A3)	17	35,42%
Non, aucun.e (A4)	17	35,42%
Sans réponse	0	0,00%
Non affiché	2	4,17%

CP Enjeu RH	Décompte	Pourcentage
Oui	26	56,52%
Non	20	43,48%
Total	46	100,00%
Non affiché	2	

Colonne1	Colonne2	Colonne3
Enjeu	26	54,17%
Sans réponse	0	0,00%
Non affiché	22	45,83%

Réponse

Anticipation et planification pour assurer la continuité d'activités = Organisation

Il est important d'informer les futurs parents de cet allongement qui est un vrai + lors de l'arrivée d'un bébé et le déculpabiliser quant à leur absence. = Equilibre vie pro et perso

Parce que nous travaillons sur un nouveau rapport au travail basé sur l'humain = bien être
il faut bien informé les salariés de leur droits. L'allongement demande une organisation pendant l'absence du salarié = Organisation

Il est important de s'assurer que nos collaborateurs connaissent leur droit et qu'ils puissent en profiter lors de ce moment privilégié de la naissance d'un enfant. = vie pro/ perso

Il est important de respecter cette nouvelle législation quqi entre dans notre charte de la parentalité en interne afin de respecter un équilibre vie privée/pro

Préoccupation équilibre familial

C'est une nouvelle procédure avec un nouveau mode de calcul qu'il faut bien respecter = juridique

Nous faisons partie d'une plus grande structure du nom de l'ALEFPA. Ce sont ces derniers qui réalisent la paie pour notre structure. Je ne sais pas si le congé paternité est un sujet pour les RH. Mais c'est un sujet de société. = autre
Bien-être, paie, rôle important = bien être

Ce nouveau congé paternité est une préoccupation importante car il faut respecter les textes et ne pas faire d'erreur dans la gestion des personnels.
Ce nouveau texte va dans le sens de la démarche RSO enclenchée il y a quelques années par notre structure. = juridique

Notre politique RSE et égalité professionnelle est volontariste, une correspondante éga pro est nommé et a en charge, entre autres activités , le portage des guides pour la parentalité. = egalite pro
Faire en sorte que les salariés pouvant bénéficier de ce congé soit au fait de la nouvelle législation et prennent leur congé paternité = juridique

J'attache autant d'importance aux droits des salariés qu'ils soient masculins ou féminins = égalité pro
Continuité du services = organisation

Planning d'intervention des chantiers / absence à programmer = organisation
Anticipation et organisation pendant l'absence du salarié = organisation

dans un contexte où l'absentéisme est grandissant, de moins en moins de profils intéressé pour être conducteur routier . donc manque de personnel pour pouvoir assurer l'ensemble de nos missions = organisation

La durée de remplacement pour nos recrutements est de fait plus importante alors que nous avons déjà des difficultés de recrutement dans les métiers du lien. = organisation
Une semaine offerte en plus par l'entreprise = autre

Les pères qui prennent le congé parental sont plus enclins à assume les tâches qui leurs incombes, et participe à l'épanouissement de la nouvelle famille, tout en conciliant mieux vie pro et vie perso. = equilibre vie pro/perso

ENTRE LES ARRÊTS DE MALADIE ACCIDENT DE TRAVAIL ET LES CONGÉS ON RAJOUTE ENCORE UNE CHARGE DE GESTION AU PATRON / GERANT DE L ENTREPRISE ANTICIPER UNE DATE SANS SAVOIR LA DATE PRÉCISE (décalage rdv client par exemple) = organisation

Entrepriseinclusive. 60% tel 40% masculine égalité salariale. = égalité pro
Nous devons tenir compte des modifications législatives. = juridique

Pour savoir comment ca va se passer pour remplacer une personne = organisation
Désorganise le service = organisation

Enjeu	**Colonne2**
Organisation du service / Gestion du personnel	10
Egalité pro	3
Equilibre / Bien être	7
Juridique	4
Autre	2
Total	26

Réponse

Trop petite structure. Aucun salarié concerné. Mais ce ne sera pas un souci si besoin = taille
Pas une préoccupation au sens où cela ne pose pas de soucis. C'est intégré dans les process. = ne pose pas de pb
. = NSPP

Le congé paternité est une avancée sociale et l'allongement de la durée en est une aussi. Responsable d'une structure et qui plus est d'insertion sociale, nous nous devons de mettre en œuvre et d'informer toutes les mesures qui vont dans ce sens. = ne pose pas de pb

Le congé paternité et d'accueil de l'enfant est un droit pour les salariés. Du point de vue des ressources humaines, il est important de souligner que ce congé est prévu par la législation et fait partie des droits des salariés. Il n'est pas considéré comme une préoccupation pour les RH, mais plutôt comme un dispositif permettant aux salariés de concilier leur vie personnelle et professionnelle dans le respect de la loi en vigueur. = ne pose pas de pb

Nous n'avons que peu de naissance parmi les collaborateurs de notre entreprise = taille

Il est dans la droite ligne des évolutions sociétales et permet une meilleure prise en compte de la charge, mentale notamment, au sein du couple = ne pose pas de pb

Pour la simple et bonne raison que la famille reste une priorité pour l'entreprise = ne pose pas de pb
parce qu'il est naturel d'offrir au père la possibilité de passer du temps avec le nourrisson = ne pose pas de pb
Effectif jeu e estudiantin concerné par la question = taille
Effectif moins concerné = taille

Ce n'est pas une préoccupation dans la mesure où nous anticipons ces absences. = ne pose pas de pb

Actuellement pas concerné par la réforme. Couple de co gérant non parent = taille
Dès lors que le service RH en est informé, il faut simplement le déclarer auprès de la CPAM. En revanche, c'est parfois plus difficile à gérer par l'exploitation qui gère les plannings des salariés. = ne pose pas de pb

Ce n'est pas une préoccupation en soit, il s'agit du droit de nos salariés = ne pose pas de pb
très peu de demande pour l'instant = taille
seul dans l'entreprise, entreprise récente = taille

La maternité est souvent annoncée et donc anticipée = ne pose pas de pb

Nous avions déjà un congé paternité de 28 jours avant la Loi. = déjà fait av loi

Pas de nécessité ou de demande de la part des salariés actuellement = taille

Pas enjeu des RH	**Effectif**
Taille / Salariés non concernés	8
Ne pose pas de pb	10
Déjà fait av loi	1
NSPP	1
Total	20

Quelles difficultés	Décompte	Pourcentage
En terme d'organisation du travail (SQ001)	6	12,50%
En terme d'informations auprès des salariés et managers (SQ002)	1	2,08%
En terme de gestion de carrière (SQ003)	0	0,00%
En terme de cout	1	2,08%
Non affiché	41	85,42%

Conc. Vie pro/perso	Décompte	Pourcentage
Prioritaire	15	32,61%
Important	30	65,22%
Pas important	1	2,17%
Total	46	100,00%
Non affiché	2	

Politique conc VP/Vpro av loi	Décompte	Pourcentage
Oui	25	54,35%
Non	21	45,65%
Total	46	100,00%
Non affiché	2	

Politique con VP/Vpro ap loi	Décompte	Pourcentage
Oui	21	45,65%
Non	25	54,35%
Sans réponse	46	100,00%
Non affiché	2	

Quelles actions	Décompte	Pourcentage
Sensibilisation des managers	13	20,97%
Accords de télétravail	11	17,74%
Guide d'informations sur le nouveau congé (modalités, droits)	6	9,68%
Aménagement des temps de travail	16	25,81%
Entretien au retour des congés maternité, paternité et parentalité	8	12,90%
Garde d'enfants (places en crèche réservées par exemple)	2	3,23%
Conciergerie	0	0,00%
Ajustement des salaires en retour des congés maternité, paternité et parentalité	6	9,68%
Total	62	100,00%
Non affiché	27	

Réponse	Décompte	Pourcentage
Ce n'est pas une priorité de l'entreprise	3	9,38%
C'est difficile à mettre en place	3	9,38%
Cette politique représente un investissement financier trop élevé	1	3,13%
La taille de l'entreprise est un frein à ce genre de mesures	9	28,13%
Le secteur d'activité de l'entreprise ne permet pas de mettre en place ce genre de mesures	6	18,75%
Politique déjà en place	9	28,13%
Les employés n'en expriment pas le besoin	1	3,13%
Total	32	100,00%
Non affiché	23	

Impact positif pol VP/VP	Décompte	Pourcentage
Sur le bien-être des salarié.es	18	33,96%
Sur l'ambiance de travail	15	28,30%
Sur la performance individuelle	9	16,98%
Sur la performance collective	10	18,87%
Je ne vois pas d'impact positif en particulier	1	1,89%
Total	53	100,00%
Non affiché	27	

Politique conc VP/VP envisager impact +	Décompte	Pourcentage
Oui (A1)	15	60,00%
Non (A2)	1	4,00%
Je ne sais pas (A3)	9	36,00%
Total	25	100,00%
Non affiché	23	

Mesures incitatives CP	Décompte	Pourcentage
Oui	5	10,87%
Non	41	89,13%
Total	46	100,00%
Non affiché	2	

Mesures	Décompte	Pourcentage

Sensibilisation des managers sur la parentalité	2	12,50%
Communication et information des droits aux salariés	5	31,25%
Flexibilité des horaires de travail pour mieux articuler les temps de vie	4	25,00%
Aménagement d'horaires pour les horaires postés ou atypiques	2	12,50%
Congés supplémentaires pris en charge par l'entreprise	0	0,00%
Maintien du salaire pendant le congé paternité et d'accueil	1	6,25%
Limitation des déplacements professionnels	1	6,25%
Subrogation des salarié.e.s dans leur droit aux IJSS	1	6,25%
Total	16	100,00%
Non affiché	43	

Réponse	**Décompte**	**Pourcentage**
Par manque de temps	9	18,00%
Ce n'est pas une priorité des salariés	13	26,00%
Ce n'est pas une priorité de l'entreprise et des politiques RH	5	10,00%
Par manque de budget	1	2,00%
Par manque de connaissance sur le sujet	8	16,00%
Pas besoin d'incitation	8	16,00%
Cela n'a pas à relever de l'entreprise	2	4,00%
Les employé.es sont déjà informé.es	2	4,00%
Autre	1	2,00%
Ne sait pas	1	2,00%
Total	50	100,00%
Non affiché	7	14,58%

Impact neg	**Décompte**	**Pourcentage**
Oui	8	17,39%
Non	38	82,61%
Total	46	100,00%
Non affiché	2	

Impact(s) neg	**Décompte**	**Pourcentage**
Sur la performance individuelle	1	8,33%
Sur la performance collective	0	0,00%
Sur la gestion des absences	7	58,33%
Sur la prise en charge financière	3	25,00%

Sur la cohésion du groupe	1	8,33%
Total	12	100,00%
Non affiché	40	

Impact + CP	Décompte	Pourcentage
Oui	28	60,87%
Non	18	39,13%
Total	46	100,00%
Non affiché	2	4,17%

Benefices	Décompte	Pourcentage
Amélioration du rendement de l'entreprise	3	4,48%
Amélioration de la qualité de vie au travail	25	37,31%
Favoriser l'égalité professionnelle femmes-hommes	23	34,33%
Valoriser l'image de marque de l'entreprise	15	22,39%
Amelioration de la gestion de l'absentéisme	1	1,49%
Total	67	100,00%
Non affiché	20	

CP egalité FH	Décompte	Pourcentage
Oui	38	82,61%
Non	8	17,39%
Sans réponse	46	100,00%
Non affiché	2	

Levier	Rep ouverte	Reponse recodée
Non	La discrimination positive reste une forme de discrimination. Donc sur la forme, c'est raté. Sur le fond, c'est une excellente chose que les pères puissent bénéficier d'un congé pour bien accueillir un enfant et accompagner la famille dans ce changement.	Discrimination
Oui	Moins de stigmatisation	egalite pro juridique

Oui	On reproche aux femmes leurs absences longues pour congé maternité. Si les hommes ont des congés aussi longs il n'y a plus de « problème » lié au fait d'être une femme	Partage des taches
Oui	Ce ne sont pas seules les femmes qui sont en congés lors de l'arrivée d'un enfant	Partage des taches
Oui	Le père prend directement une place dans l'accueil de l'enfant On reconnaît qu'il a lui aussi besoin de temps pour cette nouvelle fonction qui se met en place dans sa vie perso	Reconn role père
Oui	Ce congé permet au père de l'enfant de profiter des premier mois de son enfant et lui permet d'assister la mère pendant son congé maternité	Benefice fam
Oui	Les hommes ont aujourd'hui envie de s'investir plus dans leur vie familiale	Reconn role père
Oui	Pour que la femme ne soit pas obligée de réduire son temps de travail pour accompagner l enfant	Partage des taches
Oui	un père a autant le droit d'être auprès de ses enfants qu'une maman	Reconn role père
Oui	.	NSPP
Oui	Cela permet au père qui le souhaite de s'investir dans son rapport à la famille. D'être dans une période où la société demande aux hommes de s'investir dans le foyer et l'éducation des enfants.	Reconn role père

Oui	Nous pronons aussi sein de notre association l'égalité homme/femme. Sur le recrutement, sur le positionnement des offres (ex: industrie au féminin...)	egalite pro juridique
Oui	Reconnaissance du rôle parental	Reconn role père
Oui	...	NSPP
Oui	permet à chaque parent de profiter des premiers moments en cas de naissance donc une équité dans les moments de vie personnels vécus, comme professionnels	Benefice fam
Oui	La parentalité concerne bien les 2 personnes du couple. Chacun d'entre eux a le droit de bénéficier de temps de présence significatif auprès de l'enfant.	Partage des taches
Oui	Meilleure répartition de la charge Equilibre vie pro / perso Bien être personnel et parental	Benefice fam
Oui	l'entreprise parle désormais de parentalité et non plus de maternité. Il donne donc un premier signe au moins d'équité. il donne aux hommes la possibilité d'être acteur et de l'afficher aussi dans le monde du travail	Reconn role père
Oui	avoir des droits identiques	egalite pro juridique
Oui	Pour que les hommes soient plus impliqués également que les femmes lors de la naissance ou l'accueil d'un enfant	Partage des taches

Oui	le partage des tâches est important. En bénéficiant de jours de congés au moment de la naissance, le père peut profiter de son enfant toute la journée et pas seulelment en rentrant du travail où la fatigue ou le stress ne permettent pas de profiter des ces instants en toute quiétude	Partage des taches
Oui	Il ne doit y avoir aucune différence professionnelle entre les hommes et les femmes	egalite pro juridique
Oui	ligne managériale importante à développer, valoriser des congés spéciaux, ect est un moyen de fidélisation	image de l'entreprise
Oui	reconnaissance de la place du père / naissance et éducation enfant	Reconn role père
Oui	les pères peuvent s'investir davantage dans l'accueil et l'accompagnement de leurs enfants	Reconn role père
Non	comment s'assurer du rôle du père lors de ce congés paternité auprès de l'enfant. cela dépend des modèles de couples	n'assure pas rôle père
Oui	La fatigue est partagé les rôles sont plus équitables	Partage des taches
Oui	Meilleur répartition des taches entre parents	Partage des taches
Non	RAS	NSPP nn
Oui	De tout temps, les collègues masculins n'ont pas pu profiter de leur enfant. il était grand temps que cette loi soit votée.	Reconn role père

Oui	L'homme a autant sa place que la femme dans une naiwsance, meilleur implication. Rôles père plus reconnu	Reconn role père
Non	HS	pas de rapport
Oui	Cela permet aux pères d'être présents à la naissance de l'enfant, ce qui est une aide significative pour la maman	Benefice fam
Oui	partage des taches	Partage des taches
Oui	Il permet de favoriser un partage plus équitable des tâches dans un foyer, mais aussi le retour de la mère sur le marché du travail, les hommes et les femmes partageant ainsi les mêmes circonstances lorsqu'ils intègrent le marché du travail (ils sont tout les deux susceptibles de poser un congé maternité/paternité)	Partage des taches
Oui	les hommes et femme seront plus égaux	egalite pro juridique
Non	choix personnel d avoir un enfant, comme etre marié célibataire avoir des animaux etc rien à voir avec l'entreprise Le fait de mettre un congé ne stimule pas a s'occuper d'un enfant, que cela soit du temps ou de l'argent (on le voit avec les allocations familiales, ce n'est pas le fait de toucher de l'argent que l'on élève son enfant aucun rapport	n'assure pas rôle père
Oui	Le père comprenne que ce n'est pas des vacances mais pour partager les taches et profiter des premiers instants de l'enfant pour la mère et l'enfant	Partage des taches
Oui	.	NSPP

Non	la femme qui mets l'enfant au monde il est difficile de la remplacer	Role mère
Non	Le nouveau congé favorise l'homme	favorise homme
Oui	Pour que l'homme sache ce que c'est de s'occuper d'un bébé	Reconn role père
Non	Personnellement je penseUe le rôle de la mereestprimordial et irremplaçable	Role mère
Oui	RAS	NSPP
Oui	Soutien pour la mère, entretien d'un lien avec l'enfant	Benefice fam
Oui	Pas de réponse	NSPP

Frein à l'accès CP	**Décompte**	**Pourcentage**
La méconnaissance de la loi	26	22,03%
La perte de revenu	13	11,02%
La pression de la performance	11	9,32%
La peur du jugement des collègues	11	9,32%
La peur du jugement des supérieur.e.s	7	5,93%
La peur du licenciement	1	0,85%
La charge de travail	17	14,41%
La culture du présentéisme	8	6,78%
La difficulté à être remplacé	12	10,17%
La tradition familiale	9	7,63%
Pas de frein	3	2,54%
Total	118	100,00%
Non affiché	2	

Levier favoriser CP	**Décompte**	**Pourcentage**
Sensibilisation des managers (SQ001)	14	12,39%
Communication et information des droits aux salarié.e.s (SQ002)	29	25,66%
Flexibilité des horaires de travail (SQ003)	10	8,85%
Aménagement d'horaires pour les horaires postés ou atypiques (SQ004)	9	7,96%
Congés supplémentaires (SQ005)	3	2,65%

Maintien du salaire pendant le congé paternité et d'accueil (SQ006)	23	20,35%
Limitation des déplacements professionnels (SQ007)	6	5,31%
Subrogation des salarié.e.s dans leur droit aux IJSS (SQ008)	11	9,73%
Aucune de ces propositions (SQ009)	3	2,65%
NSP	1	0,88%
Pas de nécessité	1	0,88%
L'entreprise n'a pas de responsabilité concernant le congé paternité	1	0,88%
Aucun,le congé paternité défavorise l'entreprise	1	0,88%
La répartition du travail de la personne en congé sur les autres salarié.es	1	0,88%
Total	113	100,00%

Allongement CP favorise egalite FH	**Décompte**	**Pourcentage**
Oui (A1)	37	77,08%
Non (A2)	3	6,25%
Je ne sais pas (A3)	6	12,50%
Sans réponse	0	0,00%

Connaissances incitatons eg FH	**Décompte**	**Pourcentage**
Je n'en ai jamais entendu parler	4	8,70%
Je ne connais que très peu ce sujet	7	15,22%
J'ai une connaissance partielle de ce sujet	18	39,13%
Je sais exactement de quoi il s'agit	17	36,96%
Total	46	100,00%

Réponse	**Décompte**	**Pourcentage**
Sont nécessaires et importantes	37	80,43%
Peuvent constituer un frein au recrutement	1	2,17%
Peuvent représenter un frein à l'organisation	1	2,17%
Sont une contrainte supplémentaire	5	10,87%
Je ne sais pas, elles ne me concernent pas	2	4,35%
Total	46	100,00%

Retour entreprise	Décompte	Pourcentage
Très positif (A1)	15	32,61%
Plutôt positif (A2)	24	52,17%
Plutôt négatif (A3)	1	2,17%
Très négatif (A4)	0	0,00%
Je ne sais pas (A5)	6	13,04%
Total	46	100,00%

Art VP/VP	Décompte	Pourcentage
Une des préoccupations principales	21	45,65%
Une préoccupation secondaire	15	32,61%
Une préoccupation surtout réglementaire	4	8,70%
Pas du tout une préoccupation	6	13,04%
Total	46	100,00%

Préoccupation	**Réponse ouverte développement préoccupation**
Secondaire	La priorité de l'entreprise est son résultat : les chefs d'entreprise ne sont jugés que sur ce critère. Il serait intéressant que la vision sociale et fiscale soit pondérée par une valorisation des actions de l'entreprise sur ce résultat
Principales	La mixité dans ss globalité apporte bcp
Principales	Accords avec les élus
Pas du tout	Culture de la performance
Principales	Parce que nous traitons ce sujet au quotidien
Principales	manque de renseignement et de temps sur la question. Nous avons très peu d'effectif de femme.
Principales	ras
Principales	Pour éviter des mals être au travail
Principales	dans les actions mises en place au sein de notre structure et pour certains financeurs nous devons forcément respecter l'égalité hommes/Femmes puisque nous sommes évalués sur ces indicateurs
Principales	.
Secondaire	Etant une petite structure il n'y a pas de réel implication sur l'articulation vie pro vie perso. Nous sommes une équipe de 10 personnes pour encadrer des salariés en insertion. La QVT n'est pas vraiment un sujet.
Principales	Car la structure est engagée dans cette démarche depuis plusieurs années.
Principales	Marque employeur- développement du sentiment d'appartenance et donc de performance
Secondaire	...
Pas du tout	nous avons quasiment autant de femme que d'hommes, sur des postes différents Donc aucun critère de comparaison possible
Principales	Démarche RSO axée sur le bien être des personnels mise en place. L'équilibre entre la vie personnelle et professionnelle permet de travailler avec des personnels sereins et bien dans leurs postes.
Secondaire	Politiques déjà en place

Principales	politique RSE et ega pro volontariste pour favoriser les égalités en termes de conditions de travail, de recrutement, d'intégration, de salaires et de parcours professionnels
Principales	ras
Principales	Pour promouvoir l'égalité femmes hommes
Secondaire	de part la spécificité de notre métier, i y a peu de points communs entre les professions exercées par les hommes et les femmes de l'entreprise. il serait compliqué de chercher à trouver une égalité uniforme de part la diversité des rôles de chacun.
Principales	Equité interne et mêmes droits pour les hommes que pour les femmes
Secondaire	Pme en pleine croissance, nous appliquons le cadre légal et nous ne proposons rien de plus pour le moment, mais c'est un projet
Pas du tout	Pas de sujet : besoin de ressources, mise en place de celle-ci / compétences et non du sexe
Principales	Nous essayons toujours d'adapter les plannings lorsqu'il existe des contraintes personnelles tout en respectant au maximum une équité entre les salariés
Juridique	peu de femme sont attiré par ce métier notamment d'un point de vu contrainte familiale.
Secondaire	Parce qu'e la boulettes déjà en sous effectif
Juridique	Bcp de contraintes
Principales	RAS
Principales	Depuis notre transformation managériale, nous accordons une place importante à la QVT pour tous et il nous semble normal de penser de la même manière pour nos collègues femmes et hommes afin que l'égalité soit garantie.
Pas du tout	Pas concerné pour le moment car pas d,employés
Principales	bdfbgggggggggggggg
Secondaire	Si j'ai indiqué secondaire c'est parce que depuis le Covid nous avons beaucoup de sujets et de projets en cours. Nous travaillons sur l'intégration, la fidélisation et le bien-être de nos collaborateurs et c'est un sujet que nous prenons à coeur.
Principales	Accord égalité Hommes / Femmes mis en place dans l'entreprise
Secondaire	Le bien-être émotionnel peut être gravement affecté par un déséquilibre entre vie professionnelle et vie privée. Un déséquilibre pouvant entraîner du stress, voire un burn-out
Secondaire	C'est une priorité mais la rentabilité est la préoccupation principale
Secondaire	choix personnel ne relève pas de l'entreprise
Secondaire	Le bien être vient avant projet mais il y a aussi les performances économiques qui sont importantes pour l'entreprise
Secondaire	.
Pas du tout	pas de salariés, autoentrepreneur totalement consacré au travail
Juridique	C’est obligatoire
Principales	Car c'est important
Pas du tout	Dans l,entreprises de distinctionparite entièrementrespecté
Principales	RAS
Secondaire	Les autres problématiques(rentabilité rendement) auxquelles est confronté une entreprise empêche de prioriser cette problématique.

Engagement entreprise VPVP-eg FH	**Décompte**	**Pourcentage**
Oui	18	39,13%
Non	28	60,87%
Total	46	100,00%

Mesures Articulation	Décompte	Pourcentage
Télétravail	13	23,64%
Crèche d'entreprise	2	3,64%
Limiter les réunions en soirées et les mercredis	10	18,18%
Limiter les déplacements	8	14,55%
Entretien au retour des congés maternité et parentalité	10	18,18%
Accès à la formation et aux promotions au retour des congés maternité et parentalité	9	16,36%
Sensibilisation des personnels	1	1,82%
Aménagement du temps temps de travail	2	3,64%
Total	55	100,00%
Non affiché	30	

Réponse "autre"
sensibilisations managers et salariés
Repos supplémentaire un jour dans la semaine
Aménagement du temps de travail

Suffisance des mesures	Décompte	Pourcentage
Oui (A1)	12	66,67%
Non (A2)	6	33,33%
Total	18	100,00%
Non affiché	30	62,50%

Données recueillies pères

DONNEES REPONDANTS HOMMES SALARIES HDF (74 réponses)

Étiquettes de lignes	Nombre de ID de la réponse
25-34 ans	39,19%
35 et +	60,81%
Total général	**100,00%**

Étiquettes de lignes	Nombre de ID de la réponse
Bac + 2 (DEUG, DUT, BTS...)	14,86%
Baccalauréat	5,41%
Brevet d'études	1,35%
CAP / BEP	2,70%
Doctorat (Bac +8)	6,76%
Licence	17,57%
Maitrise	4,05%
Master (Bac +5)	47,30%
Total général	**100,00%**

Étiquettes de lignes	Nombre de ID de la réponse
Salarié ou entrepreneur salarié	93,24%
(vide)	6,76%
Total général	**100,00%**

Étiquettes de lignes	Nombre de ID de la réponse
Autre	1,35%
CDD de + de 6 mois	4,05%
CDI	91,89%
Intérim	2,70%
Total général	**100,00%**

Étiquettes de lignes	Nombre de ID de la réponse
Autre	5,41%
Cadre ou ingénieur du secteur privé	55,41%
Cadre ou profession intellectuelles supérieures du secteur public	16,22%
Employé	17,57%
Technicien / Agent de maitrise	5,41%
Total général	**100,00%**

Étiquettes de lignes	Nombre de ID de la réponse
A temps partiel	2,70%
A temps plein	97,30%
Total général	**100,00%**

Étiquettes de lignes	Nombre de ID de la réponse
Célibataire	1,35%
En concubinage	17,57%
Marié	36,49%
Pacsé	44,59%
Total général	**100,00%**

Situation du.de la conjoint.e

Étiquettes de lignes	Nombre de ID de la réponse
En recherche d'emploi	6,76%
Entrepreuneur.e	6,76%
Non salarié.e	6,76%
Salarié.e	78,38%
(vide)	1,35%
Total général	**100,00%**

Étiquettes de lignes	Nombre de ID de la réponse
Vous allez accueillir un enfant dans l'année 2023-2024	12,16%
Vous avez déjà bénéficié du nouveau congé paternité (naissance à partir du 1er juillet 2021)	87,84%
Total général	**100,00%**

Nombre d'enfants à charge (vide=0)

Étiquettes de lignes	Nombre de ID de la réponse
1	43,24%
2	37,84%
3 ou plus	16,22%
(vide)	2,70%
Total général	**100,00%**

Connaissez-vous la loi du 1er juillet 2021 (…)?

Étiquettes de lignes	Nombre de ID de la réponse
En partie	18,92%
Non	10,81%
Oui	70,27%
Total général	**100,00%**

Comment avez-vous été informé de cette loi ?

Étiquettes de lignes	Nombre de ID de la réponse
Autre	2,70%
Par des amis, la famille, des connaissances...	27,03%
Par les médias	37,84%
Par votre entreprise	21,62%
(vide)	10,81%
Total général	**100,00%**

Selon vous, en tant que salarié et jeune/futur parent, êtes-vous suffisamment informé sur vos droits au congé paternité (…)?

Étiquettes de lignes	Nombre de ID de la réponse
Non	43,24%
Oui	56,76%
Total général	**100,00%**

Selon vous, l'allongement du congé paternité (…) était-il nécessaire?

Étiquettes de lignes	Nombre de ID de la réponse
Oui	89,19%
(vide)	10,81%
Total général	**100,00%**

Pensez-vous que cette loi représente une avancée pour l'égalité professionnelle femmes-hommes ?

Étiquettes de lignes	Nombre de ID de la réponse
Je ne sais pas	5,41%
Non	4,05%
Oui	79,73%
(vide)	10,81%
Total général	**100,00%**

Selon vous, la loi de juillet 2021 devrait être améliorée?

Étiquettes de lignes	Nombre de ID de la réponse
Je ne sais pas	24,32%
Non	4,05%
Oui	60,81%
(vide)	10,81%
Total général	**100,00%**

Oui : la durée devrait être plus longue

Étiquettes de lignes	Nombre de ID de la réponse
N/A	39,19%
Non	8,11%
Oui	52,70%
Total général	**100,00%**

Oui : la totalité du congé devrait être obligatoire

Étiquettes de lignes	Nombre de ID de la réponse
N/A	39,19%
Non	36,49%
Oui	24,32%
Total général	**100,00%**

Oui : la totalité du congé devrait être mieux prise en charge financièrement

Étiquettes de lignes	Nombre de ID de la réponse
N/A	39,19%
Non	36,49%
Oui	24,32%
Total général	**100,00%**

Oui : autre

Étiquettes de lignes	Nombre de ID de la réponse
confusion du au jours ouvre calendaire et ouvrable	1,35%
Important de contraindre les entreprises à assurer la co t'invite du salaire pendant la période	1,35%
(vide)	97,30%
Total général	**100,00%**

Non : pourquoi?

Étiquettes de lignes	Nombre de ID de la réponse
C'est suffisant	1,35%
Je dirai que en comparaison a ce que l'on avait avant, il s'agit d'une belle avancée.	1,35%
non	1,35%
(vide)	95,95%
Total général	**100,00%**

Avez-vous déjà pris ou allez-vous prendre un congé paternité et accueil de l'enfant?

Étiquettes de lignes	Nombre de ID de la réponse
Non	2,70%
Oui	97,30%
Total général	**100,00%**

Avez-vous pris ou allez-vous prendre la totalité de vos jours?

Étiquettes de lignes	Nombre de ID de la réponse
Non	2,70%
Oui, de manière fractionnée	35,14%
Oui, en une seule fois	59,46%
(vide)	2,70%
Total général	**100,00%**

Quelles sont les raisons qui vous incitent/vous ont incitées à prendre la totalité de vos jours?

***S'impliquer dans la vie de famille**

Étiquettes de lignes	Nombre de ID de la réponse
N/A	5,41%
Non	4,05%
Oui	90,54%
Total général	**100,00%**

***Tisser des liens avec son enfant**

Étiquettes de lignes	Nombre de ID de la réponse
N/A	5,41%
Non	8,11%
Oui	86,49%
Total général	**100,00%**

***Soutenir ma ou mon partenaire suite à la naissance de l'enfant**

Étiquettes de lignes	Nombre de ID de la réponse
N/A	5,41%
Non	4,05%
Oui	90,54%
Total général	**100,00%**

***Prendre du temps pour moi**

Étiquettes de lignes	Nombre de ID de la réponse
N/A	5,41%
Non	81,08%
Oui	13,51%
Total général	**100,00%**

***Gérer l'arrivée de l'enfant**

Étiquettes de lignes	Nombre de ID de la réponse
N/A	5,41%
Non	20,27%
Oui	74,32%
Total général	**100,00%**

***Pour s'occuper des autres enfants de la fratrie**

Étiquettes de lignes	Nombre de ID de la réponse
N/A	5,41%
Non	50,00%
Oui	44,59%
Total général	**100,00%**

***Pour apprendre à s'occuper de son enfant**

Étiquettes de lignes	Nombre de ID de la réponse
N/A	5,41%
Non	55,41%
Oui	39,19%
Total général	**100,00%**

***Parce que mon entreprise m'a incité à le prendre**

Étiquettes de lignes	Nombre de ID de la réponse
N/A	5,41%
Non	93,24%
Oui	1,35%
Total général	**100,00%**

***Parce que c'est un droit**

Étiquettes de lignes	Nombre de ID de la réponse
N/A	5,41%
Non	59,46%
Oui	35,14%
Total général	**100,00%**

Quelles sont les raisons qui vous incitent/vous ont incitées à NE PAS PRENDRE la totalité de vos jours?

***Pour une question d'organisation du travail**

Étiquettes de lignes	Nombre de ID de la réponse
N/A	97,30%
Non	2,70%
Total général	**100,00%**

***Diminution du revenu**

Étiquettes de lignes	Nombre de ID de la réponse
N/A	97,30%
Non	1,35%
Oui	1,35%
Total général	**100,00%**

***Pression de la part de l'entreprise**

Étiquettes de lignes	Nombre de ID de la réponse
N/A	97,30%
Non	2,70%
Total général	**100,00%**

***Je ne me sentirais pas à l'aise vis-à-vis de l'entreprise**

Étiquettes de lignes	Nombre de ID de la réponse
N/A	97,30%
Non	1,35%
Oui	1,35%
Total général	**100,00%**

***C'est plutôt ma/mon partenaire qui s'occupe des enfants**

Étiquettes de lignes	Nombre de ID de la réponse
N/A	97,30%
Non	2,70%
Total général	**100,00%**

Développez en quelques lignes ce que vous avez ressenti lors de votre congé paternité et lors de votre retour au travail

Étiquettes de lignes
+ de sérénité vis à vis de ma partenaire qui a continué la garde de l'enfant apres le congé paternité.
+ de lien avec l'enfant
un meilleur équilibre vie pro/perso
28 jours est passe vite le travail ne ma pas vraiment manque. On ne pense pas au travail pendant cette periode. Je pars pendant plusieurs jours pour mon travail et cetait dur detre eloigne de mon enfant en bas age.
Aucun changement significatif
Avoir plus de temps avec ma famille m'a permis d'être plus serein. Pouvoir être 2 à l'arrivée du bébé nous a permis d'alterné les nuits et donc ma compagne a pu rapidement se remetre de la grossesse et de l'accouchement et ainsi être plus reposé pour sa reprise de travail
bienveillance de l'entreprise
bonheur d'etre en famille plus longtemps (4 semaines) et prise du jour au lendemain avec l'arrivé de l'enfant
Bonjour, Je suis très heureux d'avoir eu la possibilité de passer ses jours avec mon bébé. Le retour au travail a dut s'organiser mais n'a pas été mal vécu. C'est un temps privilégié et important pour apprendre à s'occuper de son enfant pour pouvoir par la suite prendre en charge la gestion de celui au même titrée que la mère. Pour un deuxième enfant, c'est aussi l'occasion de permettre à la mère qui viens d'accoucher de se remettre physiquement et moralement sans avoir à gérer tout le quotidien.

C'est bien mais qui fait le travail quand on est absent ?
C'est davantage la paternité qui a changé le rapport au travail plus que le congé paternité en lui même.
Le congé paternité, étant donné que c'était pour un premier enfant m'a permis d'être totalement concentré sur mon enfant et sur ma compagne pour être un soutien pour elle également.
Le retour au travail s'est déroulé facilement. Je peux adapter mes horaires, faire du télétravail. Et le congé parental avec une réduction du temps de travail à 80% a permis de faciliter le retour également
De la disponibilité pour ma famille
De la compréhension de la part de mes collègues
Dur de laisser notre premier enfant après 24 jours de paternité
En tant que père je comprend mieux le quotidien de ma conjointe lors de son congé maternité. 28 jours sont nécessaires pour commencer à trouver un équilibre avec son enfant.
Étape qui m'a permis d'accueillir mon fils et de le découvrir tout en accompagnement ma femme au quotidien ainsi que le changement pour ma fille aîné
Grande satisfaction d'avoir pu passer du temps avec nouveau-né et autres membres de la famille.
Retour au travail plus motivé et avec le recul nécessaire + sérénité d'avoir eu le temps d'anticiper le retour au travail.
J'ai eu le temps d'organisé ma vie de famille et ma vie pro sur ce temps alloué. Je suis revenu au travail avec moins de fatigue et moins de stress.
Au niveau familiales il y a eu un meilleur épanouissement de tous.
J'ai vraiment apprécié le temps passé avec ma famille pendant ce congé.
Je pense que ce congé est indispensable pour m'occuper de mon épouse et notre bébé, mais également pouvoir continuer de gérer l'emploi du temps de nos plus grands enfants, conduite à l'école, sport, musique...
Pour mes 2 précédents enfants, je n'avais que 11 jours (calendaire) de congés, ce qui n'est pas du tout pratique, mon épouse avait mal vécu ma reprise au travail.
J'apprévie l'opportunité de pouvoir être présent pour mon enfant à sa naissance, mais ça ne change pas la nécessité pour moi de travailler comme avant.
Je me sens bien dans mon travail et j'ai eu des réactions positives de la part de ma hiérarchie direct vis a vis de ce congés paternité
Je me suis senti reconnaissant de pouvoir prendre presqu'un mois pour accueillir mon enfant. Cela me semblait indispensable d'être à deux pour le faire .

Mon retour au travail s'est fait de façon toute à fait normale. Juste un peu de fatigue en + ;)
Je trouve ça super pour suivre la naissance de son enfant et être présent au début pour le bébé et surtout pour accompagner la femme après l'accouchement. En revanche, j'avais une appréhension de la reprise à cause de ma charge de travail.
La liaison s'est plutôt bien passée
Le congé paternité m'a permis de passer du temps avec ma conjointe et mon enfant. Le retour au travail a été facile. Mon employeur a été compréhensif. Je n'ai eu aucun souci de ce coté
Le congés a réellement permis de passer du temps avec mon nouveau né et ma conjointe et fut très agréable malgré la fatigue engendrées par l'arrivée du nouveau né. Le retour au travail c'est bien passé mais un de mes collègue m'a paru légèrement hostile par rapport à la charge de travail remise sur lui en mon absence. Ce collègue plus âgé ne semblait pas trouver justifié une si longue absence dans les suites d'une naissance lui même n'ayant eu que quelques jours à son époque.
Le congés paternité permet m'a permis de m'organiser avec ma compagne pour gérer nos enfants ensemble.
Le plus stressant était de savoir si mon travail allait être fait pendant mon absence, le congé en soit était très bien, complété avec les CP d'été donc 2 mois, c'était bien mais ça pourrait être au même niveau que les femmes post accouchement sur les semaines d'absences
ouf du temps à l'arrivé de l'enfant et ouf retour à la vie normale à la reprise du travail
Pas assez long mais content de revenir.
Pas de changement du fait de prendre en fractionné le congé paternité lors des vacances scolaires.
Pas de changement visible à mon retour
Pas de ressenti particulier.
Plus difficile à se concentrer et plus fatigué
Que du bonheur pendant le congé paternité.
Le retour a été difficile car habitué à la présence de bébé chaque matin et c'est passé très très vite. Mais le rythme professionnel revient rapidement.
RAS
Retour trop rapide

Rien à changer entre mon départ et mon retour. Je me suis senti + épanoui d'avoir pu bénéficier d'un congé plus long que pour mes 2 précédents enfants
Rien à dire.
Rien de particulier
Très bonne acceptation du congé paternité de la part de mon équipe et de l'entreprise. Relai effectué sur les tâches urgentes en mon absence.
Trop court, reprise très difficile après seulement 4 semaines
Un plaisir de passer du temps avec sa famille et mon enfant tout juste arrivé.
Même s'il est passé de 14 à 25 jours il reste tout de même un peu cours avant la reprise d'activités. Qui s'est très bien passée.
(vide)
Total général

Avez-vous pris ou allez-vous prendre un congé parental suite à votre congé paternité (…)?

Étiquettes de lignes	Nombre de ID de la réponse
Je ne sais pas	6,76%
Non	78,38%
Oui	12,16%
(vide)	2,70%
Total général	**100,00%**

Oui, pourquoi :

Étiquettes de lignes	Nombre de ID de la réponse
Etre avec ma famille dans ces moments précieux de la vie	1,35%
ok	1,35%
Pour accueillir et profiter du nouveau né	1,35%
Pour être avec mon enfant Réduire le temps de présence en maison d'assistantes maternelles (fatigue de l'enfant + diminution du coût) Impact perte de salaire en partie compensé avec la réduction du prix d'accueil + CAF	1,35%
Pour m’occuper de la fraterie déjà présente	1,35%
Pour ne pas mettre trop tôt ma fille en crèche. Pour passer du temps avec elle, car je pense que c'est bon pour elle, et pour moi. Pour ne pas être un "soutien" de ma compagne, mais un parent a part entière. Car je le pouvais financierement	1,35%

Pour profiter de l'enfant, adapter le rythme avec l'enfant déjà présent, participer aux premiers RDV médicaux.	1,35%
Pour profiter de ma famille	1,35%
Pour soutenir et organiser ma vie quotidienne avant mon retour au boulot	1,35%
(vide)	87,84%
Total général	**100,00%**

Non : charge de travail trop importante

Étiquettes de lignes	Nombre de ID de la réponse
N/A	21,62%
Non	56,76%
Oui	21,62%
Total général	**100,00%**

Non : manque à gagner financier

Étiquettes de lignes	Nombre de ID de la réponse
N/A	21,62%
Non	22,97%
Oui	55,41%
Total général	**100,00%**

Non : malaise vis-à-vis de l'entreprise

Étiquettes de lignes	Nombre de ID de la réponse
N/A	21,62%
Non	71,62%
Oui	6,76%
Total général	**100,00%**

Non : pression de l'entreprise

Étiquettes de lignes	Nombre de ID de la réponse
N/A	21,62%
Non	78,38%
Total général	**100,00%**

Non : Ma/mon partenaire a pris/va prendre le congé parental

Étiquettes de lignes	Nombre de ID de la réponse
N/A	21,62%
Non	56,76%
Oui	21,62%
Total général	**100,00%**

Non : je n'ai jamais pensé à cette option

Étiquettes de lignes	Nombre de ID de la réponse
N/A	21,62%
Non	62,16%
Oui	16,22%
Total général	**100,00%**

Non : autre

Étiquettes de lignes	Nombre de ID de la réponse

j'ai préféré utilisé mon CET	1,35%
J'étais à l'étranger à la naissance, et je n'étais pas informé du fait que devais prendre de suite les premiers jours de naissance	1,35%
pas connaissance	1,35%
Pause entre les CDDs a servi comme le congé	1,35%
(vide)	94,59%
Total général	**100,00%**

Le congé paternité a-t-il changé votre rapport au travail?

Étiquettes de lignes	Nombre de ID de la réponse
Je n'en ai pas encore bénéficié	6,76%
Non	54,05%
Oui	36,49%
(vide)	2,70%
Total général	**100,00%**

Oui : sur le temps de travail

Étiquettes de lignes	Nombre de ID de la réponse
N/A	63,51%
Non	16,22%
Oui	20,27%
Total général	**100,00%**

Non probant n/a trop important !

Oui : sur la flexibilité

Étiquettes de lignes	Nombre de ID de la réponse
N/A	63,51%
Non	13,51%
Oui	22,97%
Total général	**100,00%**

Oui : sur l'investissement

Étiquettes de lignes	Nombre de ID de la réponse
N/A	63,51%
Non	28,38%
Oui	8,11%
Total général	**100,00%**

D'après vous, les pères sont-ils davantage enclins à s'occuper de leurs enfants que la génération précédente?

Étiquettes de lignes	Nombre de ID de la réponse
Non	4,05%
Oui	95,95%
Total général	**100,00%**

Aujourd'hui, selon vous, qu'est-ce qui est attendu d'un père de famille?

***D'assurer la sécurité financière de la famille**

Étiquettes de lignes	Nombre de ID de la réponse

Non	50,00%
Oui	50,00%
Total général	**100,00%**

***De s'occuper de son/de ses enfants au même titre que la mère**

Étiquettes de lignes	Nombre de ID de la réponse
Non	8,11%
Oui	91,89%
Total général	**100,00%**

***D'aider son/sa conjointe**

Étiquettes de lignes	Nombre de ID de la réponse
Non	24,32%
Oui	75,68%
Total général	**100,00%**

***Autre**

Étiquettes de lignes	Nombre de ID de la réponse
Attendu par qui? Chacun détermine par lui comme il veut être le père de sa famille	1,35%
Il faut que ce soit juste entre les deux parents	1,35%
je ne souhaite pas répondre à cette question (trop orienté patriarcalement)	1,35%
(vide)	95,95%
Total général	**100,00%**

Selon vous, prendre un congé paternité(…) a un impact positif sur le bien-être :

***Personnel**

Étiquettes de lignes	Nombre de ID de la réponse
Non	16,22%
Oui	83,78%
Total général	**100,00%**

***Du partenaire**

Étiquettes de lignes	Nombre de ID de la réponse
Non	16,22%
Oui	83,78%
Total général	**100,00%**

***De l'enfant qui vient de naître**

Étiquettes de lignes	Nombre de ID de la réponse
Non	12,16%
Oui	87,84%
Total général	**100,00%**

***De l'ensemble de la famille**

Étiquettes de lignes	Nombre de ID de la réponse
Non	10,81%
Oui	89,19%

Total général	**100,00%**

***Du couple**

Étiquettes de lignes	Nombre de ID de la réponse
Non	22,97%
Oui	77,03%
Total général	**100,00%**

***Je ne perçois pas d'impact positif en particulier**

Étiquettes de lignes	Nombre de ID de la réponse
Non	100,00%
Total général	**100,00%**

Concernant la répartition des tâches domestiques, selon vous aujourd'hui

Étiquettes de lignes	Nombre de ID de la réponse
Je ne sais pas	9,46%
Les hommes en font autant qu'avant	8,11%
Les hommes en font moins qu'avant	1,35%
Les hommes en font plus qu'avant	81,08%
Total général	**100,00%**

Parmi ces propositions, quelles sont celles qui, selon vous, ont le plus d'impact sur les inégalités femmes-hommes en entreprise:

***La non-mixité des équipes**

Étiquettes de lignes	Nombre de ID de la réponse
Non	77,03%
Oui	22,97%
Total général	**100,00%**

***La charge mentale**

Étiquettes de lignes	Nombre de ID de la réponse
Non	67,57%
Oui	32,43%
Total général	**100,00%**

***Le manque de femmes aux postes à responsabilités**

Étiquettes de lignes	Nombre de ID de la réponse
Non	58,11%
Oui	41,89%
Total général	**100,00%**

***La non-répartition des tâches**

Étiquettes de lignes	Nombre de ID de la réponse
Non	78,38%
Oui	21,62%
Total général	**100,00%**

***La répartition partielle des tâches domestiques**

Étiquettes de lignes	Nombre de ID de la réponse
Non	67,57%
Oui	32,43%
Total général	**100,00%**

***Les stéréotypes liés au genre**

Étiquettes de lignes	Nombre de ID de la réponse
Non	28,38%
Oui	71,62%
Total général	**100,00%**

***Le congé maternité**

Étiquettes de lignes	Nombre de ID de la réponse
Non	74,32%
Oui	25,68%
Total général	**100,00%**

***Le congé parental**

Étiquettes de lignes	Nombre de ID de la réponse
Non	89,19%
Oui	10,81%
Total général	**100,00%**

***Les absences pour enfant malade**

Étiquettes de lignes	Nombre de ID de la réponse
Non	81,08%
Oui	18,92%
Total général	**100,00%**

***Autre:**

Étiquettes de lignes	Nombre de ID de la réponse
Pourquoi parler de tâches domestique dans une question sur l'entreprise ??. Il manque également la réponse principale dans votre questionnaire : la rémunération !	1,35%
Rien à dire sur ce sujet	1,35%
salaire des femmes	1,35%
(vide)	95,95%
Total général	**100,00%**

Selon vous, le nouveau congé paternité (…) permettrait une meilleure égalité professionnelle entre les sexes dans l'entreprise?

Étiquettes de lignes	Nombre de ID de la réponse
Je ne sais pas	17,57%
Non	13,51%
Oui	68,92%
Total général	**100,00%**

Selon vous, favoriser la répartition des congés parentaux diminuerait les inégalités de traitement entre femmes et hommes en entreprise?

Étiquettes de lignes	Nombre de ID de la réponse
Je ne sais pas	18,92%

Pas du tout d'accord	5,41%
Plutôt d'accord	48,65%
Plutôt pas d'accord	8,11%
Tout à fait d'accord	18,92%
Total général	**100,00%**

Selon vous, qu'est-ce qui pourrait favoriser une meilleure acceptation du congé paternité au sein des entreprises?

***Que le congé parental cesse d'être considéré comme des vacances**

Étiquettes de lignes	Nombre de ID de la réponse
Non	33,78%
Oui	66,22%
Total général	**100,00%**

***Que ce congé ne soit pas vu comme une menace à la performance**

Étiquettes de lignes	Nombre de ID de la réponse
Non	51,35%
Oui	48,65%
Total général	**100,00%**

***Une meilleure acceptation du temps partiel**

Étiquettes de lignes	Nombre de ID de la réponse
Non	70,27%
Oui	29,73%
Total général	**100,00%**

***Une meilleure acceptation du télétravail et des horaires souples**

Étiquettes de lignes	Nombre de ID de la réponse
Non	52,70%
Oui	47,30%
Total général	**100,00%**

***Rien de particulier**

Étiquettes de lignes	Nombre de ID de la réponse
Non	90,54%
Oui	9,46%
Total général	**100,00%**

Selon vous, des actions en faveur de l'articulation des temps de vie personnelle/professionnelle en entreprise seraient :

Étiquettes de lignes	Nombre de ID de la réponse
Je ne sais pas	10,81%
Plutôt utiles	40,54%
Primordiales	45,95%
Sans intérêt	2,70%
Total général	**100,00%**

Selon vous, votre entreprise s'engage-t-elle suffisamment dans l'articulation des temps de vie personnelle et professionnelle?

Étiquettes de lignes	Nombre de ID de la réponse
Amplement	9,46%

Ce qu'il faut	44,59%
Pas assez	45,95%
Total général	**100,00%**

Selon vous, quelles seraient les mesures incitatives pour augmenter le nombre de personnes à prendre le congé paternité dans votre entreprise?

***Une indemnisation totale de la Sécurité Sociale pendant le congé**

Étiquettes de lignes	Nombre de ID de la réponse
Non	37,84%
Oui	62,16%
Total général	**100,00%**

***Une meilleure prise en charge financière de la part de l'entreprise**

Étiquettes de lignes	Nombre de ID de la réponse
Non	47,30%
Oui	52,70%
Total général	**100,00%**

***Une meilleure adaptation du temps de travail : possibilité de temps partiel,…**

Étiquettes de lignes	Nombre de ID de la réponse
Non	58,11%
Oui	41,89%
Total général	**100,00%**

***Plus de télétravail**

Étiquettes de lignes	Nombre de ID de la réponse
Non	67,57%
Oui	32,43%
Total général	**100,00%**

***Qu'un allongement de la protection du/de la salarié.e en congé de paternité et d'accueil de l'enfant soit possible**

Étiquettes de lignes	Nombre de ID de la réponse
Non	75,68%
Oui	24,32%
Total général	**100,00%**

***Que les entreprises obligent systématiquement la prise du nouveau congé**

Étiquettes de lignes	Nombre de ID de la réponse
Non	54,05%
Oui	45,95%
Total général	**100,00%**

***Plus de congés**

Étiquettes de lignes	Nombre de ID de la réponse
Non	81,08%
Oui	18,92%
Total général	**100,00%**

***Meilleure information/sensibilisation de la part de l'entreprise**

Étiquettes de lignes	Nombre de ID de la réponse
Non	59,46%
Oui	40,54%
Total général	**100,00%**

***Autre**

Étiquettes de lignes	Nombre de ID de la réponse
Le rendre obligatoire entièrement	1,35%
(vide)	98,65%
Total général	**100,00%**