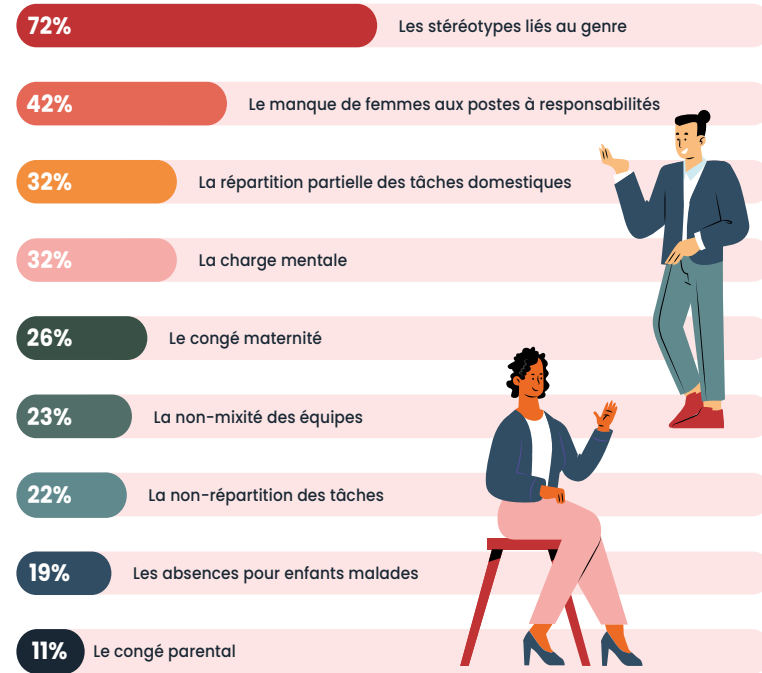


« QUELLES SONT LES PROPOSITIONS QUI SELON VOUS ONT LE PLUS D'IMPACT SUR LES INÉGALITÉS FEMMES-HOMMES EN ENTREPRISE ? »



« Le congé a réellement permis de passer du temps avec mon nouveau-né et ma conjointe et fut très agréable malgré la fatigue engendrée par l'arrivée du nouveau-né. Le retour au travail s'est bien passé, mais un de mes collègues 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. »

« Trop court, reprise très difficile après seulement quatre semaines. »

« Il est plus difficile de se concentrer, je suis plus fatigué. »

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 puisque **81% des répondants pensent 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**.

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**.

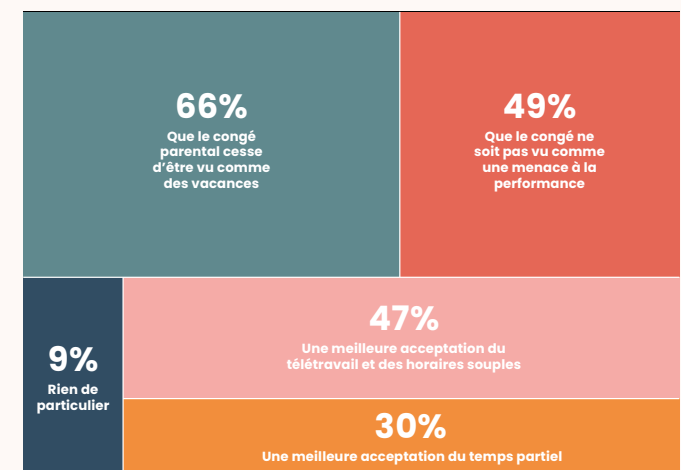
DES EFFORTS ENCORE À FAIRE, POUR LES PÈRES COMME POUR LES ENTREPRISES :

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**.

68% d'entre eux pensent que **favoriser la répartition des congés parentaux diminuerait les inégalités de traitement entre femmes et hommes en entreprise**.

On note cependant que **plus leur nombre d'enfants est important, moins les répondants sont en accord avec cette idée**.

« QU'EST-CE QUI POURRAIT FAVORISER UNE MEILLEURE ACCEPTATION DU CONGÉ DE PATERNITÉ AU SEIN DES ENTREPRISES ? »



« SELON VOUS, QUELLES SERAIENT LES MESURES INCITATIVES POUR AUGMENTER LE NOMBRE DE PERSONNES À PRENDRE LE 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.

Pourtant, il semble que les entreprises ne répondent pas forcément à cette nécessité :

46% des répondants estiment que leur entreprise ne s'engage pas suffisamment dans l'articulation des temps de vie personnelle et professionnelle.

Ci-contre les réponses à la question : « Selon vous, quelles seraient les mesures incitatives pour augmenter le nombre de personnes à prendre le congé de paternité et d'accueil de l'enfant dans votre entreprise ? »



« 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. »



EN CONCLUSION :

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 de paternité et d'accueil de l'enfant en entreprise.

Pour cela **il faut 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.



PRÉCONISATIONS :

- Intégrer le congé de paternité et d'accueil de l'enfant dans les accords égalité
- Mettre en place une charte paternité
- Créer des newsletters, organiser des conférences, ateliers et formations en e-learning pour sensibiliser les (futurs) pères, leurs managers et collègues.
- Agir sur une rémunération complémentaire (bonus, prime, intéressement, participation...) pour permettre aux futurs pères d'accéder aux augmentations et/ou mêmes promotions.
- Mettre en place des outils de suivi et d'évaluation de l'impact du congé de paternité et d'accueil de l'enfant dans les entreprises.

BAROMÈTRE

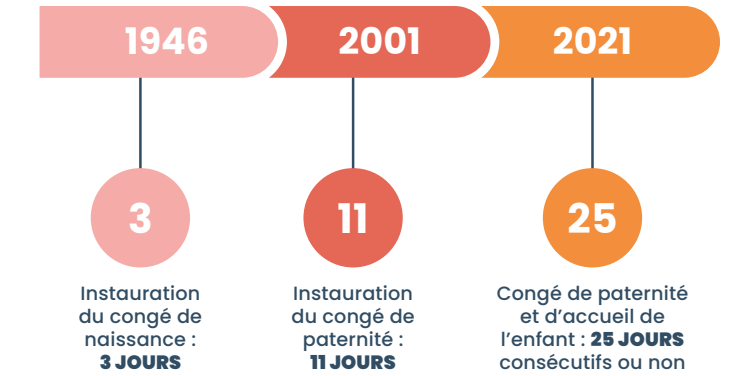


LE CONGÉ DE PATERNITÉ ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT DANS LES ENTREPRISES.

Synthèse de l'étude réalisée auprès d'entreprises et de pères salariés « Regards Croisés » - 4^e trimestre 2024. *Le terme « Congé paternité et d'accueil de l'enfant » a été réduit à « Congé Paternité » sur l'ensemble de ce document afin de faciliter la mise en page (très dense !) des données.

Alors que les entreprises mettent en place pléthore de dispositifs pour accompagner les femmes salariées avant ou après leurs congés de maternité, **très peu d'actions existent en faveur des pères**. Bien que la représentation du rôle de père ait réellement évolué au fil du temps, la considération différenciée de la parentalité - fruit des stéréotypes de genre et rôles de sexe - reste ancrée dans l'inconscient collectif.

L'évolution de la loi en faveur des congés des pères témoigne de la lenteur de cette évolution. Il a fallu attendre 55 ans pour que le congé de naissance de 3 jours instauré en 1946 évolue vers un congé de paternité de 11 jours en 2001, puis 20 ans pour que ce congé soit allongé à 25 jours en 2021.

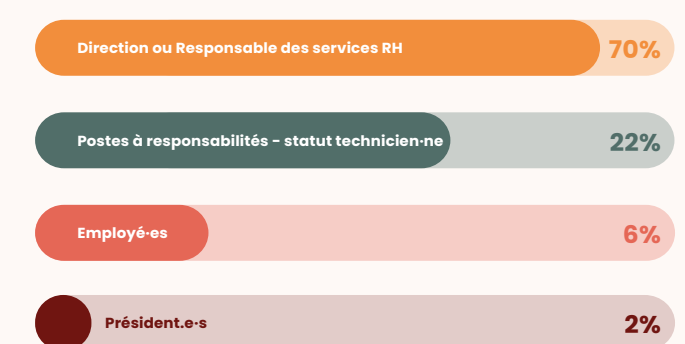


ENTREPRISES : QUI A RÉPONDU ?

37% des répondant-es sont des hommes.
63% des répondant-es sont des femmes.

Une majorité de femmes a répondu au questionnaire à destination des entreprises. Cela peut s'expliquer par le fait que la majorité des professionnel-les des Ressources

LES POSTES OCCUPÉS PAR LES RÉPONDANT-ES :



Quelle est la perception des entreprises et des pères salariés des Hauts-de-France vis-à-vis du congé de paternité et d'accueil de l'enfant ?

Pour le savoir, nous avons réalisé une étude basée sur les réponses aux deux questionnaires diffusés auprès de pères ou d'entreprises. **Ce document est la synthèse des résultats de cette enquête.**

NOS ÉCHANTILLONS :

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**.

Concernant les questionnaires à destination des pères, **nous avons récolté 118 réponses** dont 96 réponses d'hommes et 22 réponses de femmes.

9 répondant-es n'étaient pas établi-es dans la région des Hauts-de-France et 13 réponses n'étaient pas renseignées en totalité.

LA TAILLE DES ENTREPRISES :

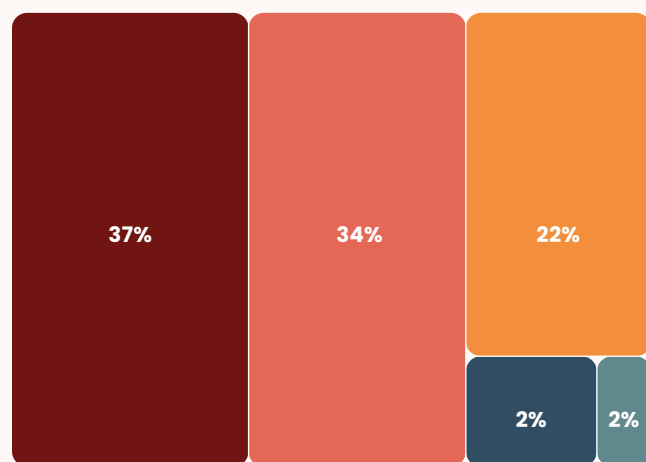
Selon la taille des entreprises, le statut des répondant-es varie. Pour les moins de 50 salarié-es, ce sont des dirigeant-es qui ont répondu aux questions alors que pour les plus de 50 salarié-es ce sont plutôt les services RH qui ont répondu.

61% des réponses sont issues de PME dont les effectifs sont inférieurs à moins de 50 salarié-es

26% des répondant-es sont issu-es d'entreprises avec un effectif **entre 50 et 250 salarié-es**

13% des répondant-es ont un effectif de **plus de 250 salarié-es**

LES APPORTS DU CONGÉ PATERNITÉ ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT EN ENTREPRISE :



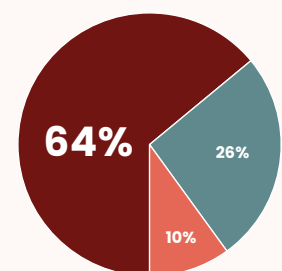
37 % des entreprises répondant-es considèrent que le congé de paternité **améliore la qualité la vie au travail**.

34 % des entreprises répondant-es pensent que le nouveau congé de paternité **favorise l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**.

22 % des répondant-es pensent que ce congé **favorise l'image et l'attractivité de l'entreprise**.

Seulement 5% pensent que le congé paternité améliore le rendement de l'entreprise, et enfin, 2% pensent qu'il améliore l'absentéisme.

LE CONGÉ DE PATERNITÉ, UNE PRÉOCCUPATION POUR L'ENTREPRISE :



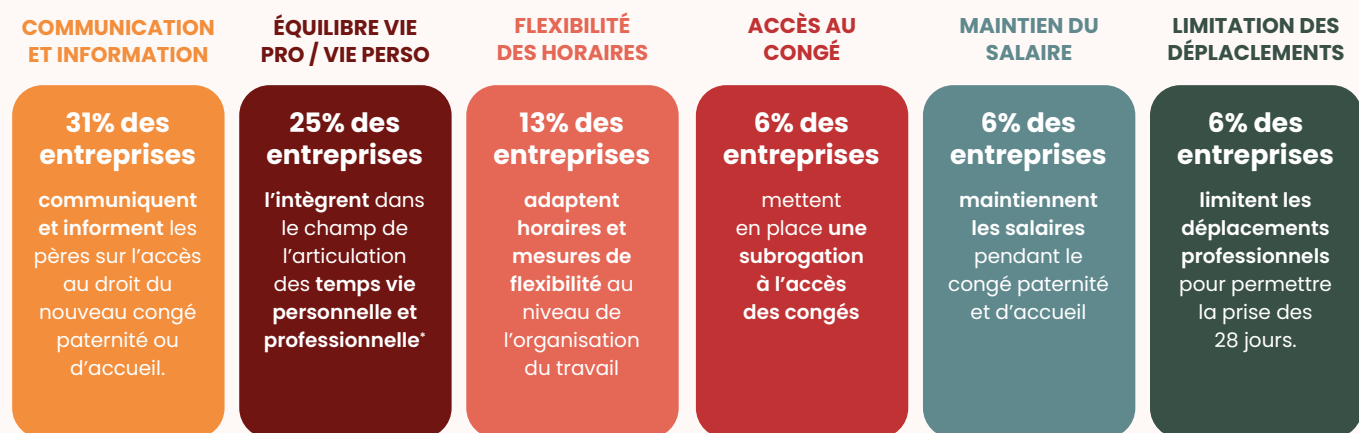
64 % des répondant-es pensent que le nouveau congé de paternité ainsi que la prise en totalité des jours **est une préoccupation principale pour l'entreprise**.

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

Pour **26% des répondant-es** il s'agit d'une **préoccupation secondaire**, et ça n'est **pas une préoccupation pour 10%** d'entre elleux.

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. Quelques exemples de mesures citées :



5 FREINS MAJORITAIRES À L'ACCÈS AU CONGÉ :

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

LE CONGÉ DE PATERNITÉ, UN LEVIER POUR L'ÉGALITÉ FEMME HOMME ?

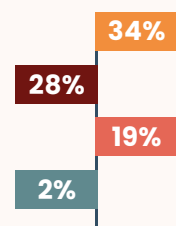
83% OUI

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 avec l'idée que **la répartition équitable des congés parentaux diminuerait les inégalités** entre les sexes en entreprise.



Alors que **98 % des répondant-es** considèrent que **la conciliation des temps de vie pro/perso est importante voire prioritaire pour favoriser le bien-être des salarié-es**, seulement **54% des répondant-es** avaient mis en place des actions avant la loi.

34 % des répondant-es des entreprises pensent que l'articulation des temps **impacte positivement le bien être des salarié-es** et en particulier les pères.

28 % des répondant-es estiment que cela **améliore l'ambiance au travail**.

19 % affirment que **la conciliation des temps de vie impacte positivement la performance collective** des équipes et 17 % la performance individuelle des pères.

2 % seulement des entreprises **ne voient pas d'impact positif** à la mise en place d'une politique de conciliation des temps.

L'ENTREPRISE EST-ELLE ENGAGÉE DANS L'ARTICULATION DES TEMPS DE VIE PRO/PERSO ET POUR L'ÉGALITÉ F/H ?

39 % Pourtant, seulement 39% des entreprises sont engagées dans l'articulation des temps de vie professionnelle /vie personnelle et pour l'égalité entre femmes et hommes.

LES PÈRES AYANT RÉPONDU : QUI SONT-ILS, QUE FONT-ILS ?

→ La majorité des répondants **a plus de 35 ans**. La majorité des répondants a plus de 35 ans. Ils sont 44% à avoir 1 enfant, 39% à avoir 2 enfants et 17% à avoir 3 enfants et plus.

→ **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.

→ **Plus de la moitié est constitué de cadres** et ingénieurs du secteur privé. **23% sont employés, techniciens ou agents de maîtrise**.

→ Les répondants sont également près de **92% à être en situation professionnelle stable (CDI)**, et à temps plein pour 97%.

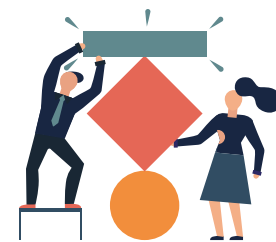
DES INFORMATION SUFFISANTES SUR LES DROITS AU CONGÉ DE PATERNITÉ ?

57% OUI

43% NON

Ils sont **57% à s'estimer suffisamment informés sur leurs droits au congé de paternité et d'accueil de l'enfant en tant que salarié et jeune/futur parent (contre 43%)**.

PERCEPTION DE LA LOI :



89% de l'échantillon estiment que **l'allongement du congé de paternité et d'accueil de l'enfant était nécessaire**.

80% pensent que **cette loi constitue une avancée pour l'égalité professionnelle** entre femmes et hommes.

61% sont convaincus que **cette loi pourrait néanmoins être améliorée**.

PARTI D'EUX, PLUS DE LA MOITIÉ VOUDRAIT QUE LA LOI ÉVOLUE VERS UN ALLONGEMENT DE LA DURÉE DU CONGÉ :

53%

Oui, la durée devrait être plus longue.

24%

Oui, la totalité du congé devrait être obligatoire.

24%

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

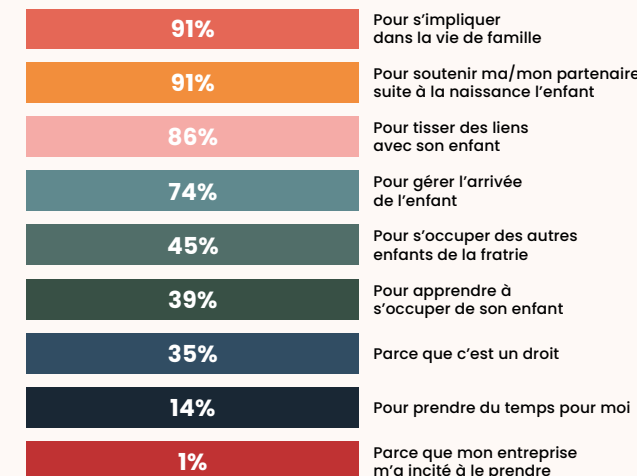
L'ÉVOLUTION DU CONGÉ PATERNITÉ, COROLAIRE DE L'ÉVOLUTION DU RÔLE DE PÈRE :

RAISONS À LA PRISE DE LA TOTALITÉ DES JOURS :

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.



« AUJOURD'HUI, SELON VOUS, QU'EST-CE QUI EST ATTENDU D'UN PÈRE DE FAMILLE ? »

92%

Pensent qu'un père doit s'occuper des ses enfants au même titre que la mère

76%

Pensent qu'un père doit aider sa/son conjoint-e



« En tant que père je comprends mieux le quotidien de ma conjointe lors de son congé maternité. **28 jours sont nécessaires pour commencer à trouver un équilibre avec son enfant.** »

« **C'est un temps privilégié et important pour apprendre à s'occuper de son enfant et pouvoir par la suite prendre en charge la gestion de celui au même titre que la mère.** »

Pour un deuxième enfant, c'est aussi l'occasion de permettre à la mère qui vient d'accoucher **de se remettre physiquement et moralement sans avoir à gérer tout le quotidien.** »

50%

Pensent qu'un père doit assurer la sécurité financière de la famille