

Population & Sociétés

Le congé de paternité, prolongé et modulable, est largement adopté par les pères

Ariane Pailhé*, Anne Solaz*, Alix Sponton*○, Maxime Tô◊

Le congé de paternité a été rallongé en juillet 2021 et ses modalités ont changé. Quel a été le succès de ce congé de quatre semaines ? Quels pères l'utilisent ? Pourquoi certains ne le posent-ils pas ? À partir des nouvelles données de l'enquête Familles et employeurs (2024), les autrices et l'auteur décrivent l'évolution du recours à ce dispositif, ses modalités et les caractéristiques des pères utilisateurs⁽¹⁾.

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est une des mesures phares de la politique publique visant à développer les liens entre père et enfant, à lutter contre l'inégale répartition des tâches domestiques et parentales dans le couple et, enfin, à réduire les inégalités professionnelles entre femmes et hommes [1]. Ce congé favorise effectivement l'implication des pères dans les tâches parentales [2]. En Europe, il a été instauré progressivement presque partout avec des durées variables selon les pays, qui ont parfois été rallongées au fil du temps. C'est le cas de la France puisque, depuis le 1^{er} juillet 2021, la durée du congé de paternité a plus que doublé : elle est désormais de 25 jours (contre 11 jours auparavant), dont 4 doivent obligatoirement être pris, à l'issue du congé de naissance de 3 jours. Au-delà de cette semaine obligatoire⁽²⁾, ce congé peut également être fractionné en plusieurs périodes (encadré 1).

Pour quatre naissances sur cinq, le congé est pris au-delà de la semaine obligatoire

Les données de l'enquête Familles et employeurs (encadré 2) montrent que le taux de recours⁽³⁾ au congé de paternité a

(1) Données des figures et tableaux disponibles au format Excel dans l'onglet « Documents associés » sur la page du bulletin sur www.ined.fr.

(2) Par souci de simplicité, nous appelons « semaine obligatoire » les 3 jours du congé de naissance pour les pères salariés auxquels s'ajoutent les 4 jours obligatoires du congé de paternité.

(3) Dans cet article, le taux de recours concerne les jours pris au-delà de ceux obligatoires et est calculé par rapport à l'ensemble des naissances (ou adoptions) et non par rapport aux pères éligibles au congé, les données ne permettant pas de mesurer cette éligibilité. La proportion de pères non éligibles est faible, elle est estimée à 6 % en 2021 [3] mais peut varier selon la situation du marché du travail.

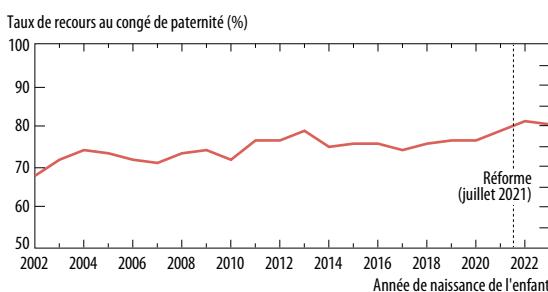
* Institut national d'études démographiques (Ined).

○ UMR Centre de recherches sociologiques et politiques de Paris (Cresppa) ; Centre de recherche sur les inégalités sociales (Cris).

◊ Institut des politiques publiques (IPP) ; Paris School of Economics (PSE) ; Centre de recherche en économie et statistique (Crest) ; Institute for Fiscal Studies (IFS).

connu une croissance marquée dans les deux années consécutives à son entrée en vigueur en 2002, puis qu'il s'est stabilisé à un niveau légèrement en dessous de 75 % dans le milieu des années 2000, et qu'il est resté légèrement au-dessus pendant les années 2010 (figure 1). L'allongement de la durée du congé à partir de juillet 2021 n'a pas entraîné de rupture dans l'évolution du taux de recours, mais a au contraire soutenu la tendance à la hausse amorcée dans les quatre années précédant la réforme. La poursuite de cette progression témoigne d'une volonté grandissante des pères d'être présents auprès de leur enfant (et de la mère) [4]. Plus de quatre enfants sur cinq (81 %) nés entre juillet 2021 et décembre 2023 ont vu leur père prendre tout ou partie de leur congé de paternité au-delà de la semaine obligatoire.

Figure 1. Taux de recours au congé de paternité par année de naissance, 2002-2023



A. Pailhé, A. Solaz, A. Sponton, M. Tô, *Population & Sociétés*, 640, janvier 2026, Ined.

Lecture : Les pères ont pris un congé de paternité (au-delà de la période obligatoire) pour 82 % des naissances de 2022.

Note : Avant juillet 2021, congé de paternité après les 3 jours obligatoires du congé de naissance ; à partir de juillet 2021, congé de paternité au-delà de la semaine obligatoire.

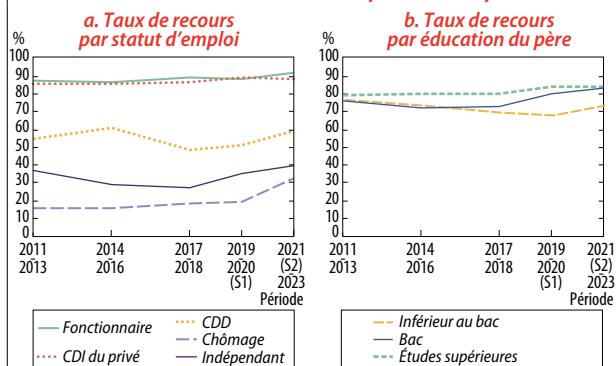
Champ : Naissances d'enfants dont les pères ont moins de 50 ans en 2024 (encadré 2), France hexagonale.

Source : Ined, enquête Familles et employeurs (2024).

De fortes disparités professionnelles persistent dans le recours au congé de paternité

L'utilisation de ce congé peut dépendre de multiples facteurs, notamment la conception qu'ont les pères de la paternité, leur connaissance du dispositif ou encore, leurs contraintes familiales et professionnelles. La situation familiale joue peu. Le recours au congé ne varie pas selon le sexe de l'enfant, très peu selon la taille de la famille ou l'âge du père à la naissance. Il dépend davantage du diplôme des pères – les peu diplômés prenant un peu moins ce congé que les diplômés du supérieur – et, surtout, de leur situation d'emploi avant la naissance⁽⁴⁾ (figure 2). Depuis l'instauration du congé, les pères salariés du secteur public (fonctionnaires ou en contrat à durée indéterminée – CDI) et les salariés du secteur privé en CDI sont ceux qui l'utilisent le plus, suivis par ceux en contrat à durée déterminée (CDD). Les indépendants y recourent beaucoup moins souvent et les pères au chômage avant la naissance encore moins, bien que le congé de paternité permette de prolonger leurs droits aux indemnités de chômage.

Figure 2. Taux de recours au congé de paternité par période, selon le statut d'emploi au moment de la naissance et le diplôme du père



A. Pailhé, A. Solaz, A. Sponton, M. Tô, *Population & Sociétés*, 640, janvier 2026, Ined.

Note : Avant juillet 2021, congé de paternité au-delà du congé de naissance obligatoire de 3 jours ; après juillet 2021, congé de paternité au-delà de la semaine obligatoire. S1 (respectif. S2) signifie premier (deuxième) semestre. **Champ :** Naissances d'enfants dont les pères ont de moins de 50 ans en 2024 (encadré 2), France hexagonale.

Source : Ined, enquête Familles et employeurs (2024).

Ces dernières années, l'usage du congé de paternité a davantage progressé dans les catégories qui l'utilisaient le moins. Ainsi, même s'il reste bas, le taux d'utilisation des indépendants est en nette augmentation depuis 2017. L'intégration des travailleurs indépendants au régime général de protection sociale en 2018 a sans doute contribué à la simplification de leurs démarches administratives et à la hausse du recours qui s'est amorcée peu avant la réforme de 2021. De même, depuis 2021, les pères au chômage avant la naissance et ceux occupant un emploi en CDD l'utilisent plus. Le taux de recours a également connu une hausse sensible parmi les titulaires du baccalauréat, rattrapant en fin de période le niveau des diplômés du supérieur. Alors que la tendance était à l'érosion entre 2013 et 2021, on observe également, depuis la mise en place de la réforme, une hausse de l'utilisation chez les non-titulaires du baccalauréat. Les nouvelles modalités du congé introduites par la réforme ont,

(4) L'enquête ne permet pas de recueillir ces informations pour la mère au moment de la naissance.

Encadré 1. Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est un congé indemnisé par la sécurité sociale réservé aux pères après la naissance ou l'adoption de leur enfant, ou aux conjointes des mères ayant accouché pour les couples de femmes. Il a été instauré en 2002 et complète, pour les salariés, les 3 jours obligatoires du congé de naissance instauré en 1946 et rémunéré par l'employeur. La durée de ce congé facultatif était auparavant de 11 jours calendaires (18 jours en cas de naissances multiples), il devait être pris en une seule fois jusqu'au quatrième mois de l'enfant.

La réforme de juillet 2021 a allongé sa durée à 25 jours calendaires (32 jours en cas de naissances multiples) et octroie ainsi un total de 28 jours de congé postnatal aux pères salariés. Les pères doivent désormais obligatoirement poser 4 jours à la suite du congé de naissance. Le reste du congé de paternité est facultatif, il peut être pris jusqu'au sixième mois de l'enfant et être fractionné en périodes d'au moins 5 jours. Dans la pratique, un père peut donc prendre son congé en trois fois, en utilisant, par exemple, 4 jours à l'arrivée de l'enfant, 7 autres jours quelques semaines après, puis 14 jours un peu plus tard.

Le congé de paternité garantit le droit d'interrompre leur activité professionnelle non seulement aux salariés en contrat à durée indéterminée (CDI), mais également aux salariés en contrat à durée limitée sans condition d'ancienneté (CDD, contrats intérimaires ou saisonniers, etc.), ainsi qu'aux travailleurs indépendants, aux agriculteurs et aux demandeurs d'emploi indemnisés (le congé tarde dans ce cas la fin des droits au chômage). Dans la majorité des situations, les pères reçoivent une indemnisation pendant cette période. Celle-ci correspond à 80 % des revenus bruts pour les pères salariés, dans la limite du seuil des indemnités journalières pour le secteur privé (101,94 € par jour en 2025). Les demandeurs d'emploi peuvent bénéficier d'indemnités s'ils perçoivent une allocation-chômage ou s'ils en ont perçu une au cours des douze mois précédant l'arrivée de l'enfant. Le mode de calcul des indemnités est alors le même que pour les salariés. Les indépendants et les agriculteurs peuvent quant à eux recevoir une indemnisation forfaitaire (64,52 € par jour en 2025).

semble-t-il, permis de poursuivre le processus de diversification des profils de pères utilisateurs, en permettant une participation accrue des plus réticents et / ou des plus contraints.

Les contraintes professionnelles et financières freinent le recours au congé

Les pères qui ne prennent pas le congé de paternité sont donc de moins en moins nombreux et les motifs invoqués pour expliquer ce non-recours ont également évolué. En effet, les pères ayant eu un enfant depuis la réforme de 2021 déclarent un peu moins qu'il y a 10 ans « ne pas avoir souhaité » poser leur congé de paternité (figure 3). Alors qu'au début des années 2010, ce motif, donné par 9 % de l'ensemble des pères (et 40 % des pères non utilisateurs du congé), était le premier parmi ceux invoqués pour le non-recours au congé, il est désormais le troisième déclaré (par 7 % de l'ensemble des pères et 35 % des non-utilisateurs). En revanche, les contraintes professionnelles, notamment une charge de travail excessive, sont aujourd'hui plus fréquemment avancées. Il en est de même des contraintes financières qui ont pu être amplifiées par l'inflation observée sur la période. L'appréhension d'un regard réprobateur de la hiérarchie ou des collègues, ainsi que la complexité des démarches administratives sont des explications moins citées. Enfin, 4 % de l'ensemble des pères (un père sur cinq parmi les non-utilisateurs) déclarent ne pas y avoir droit aujourd'hui, un chiffre assez proche du taux effectif d'inéligibilité au dispositif (estimé à 6 %).

Encadré 2. Enquête et champ

L'enquête longitudinale Familles et employeurs (FamEmp) menée par l'Ined en 2024 analyse les interrelations entre vies familiale et professionnelle, du point de vue des individus et de leurs employeurs. Au total, 41 233 femmes et hommes âgés de 20 à 65 ans résidant en France hexagonale, et environ 9 000 établissements employeurs de dix salariés et plus ont participé à l'enquête.

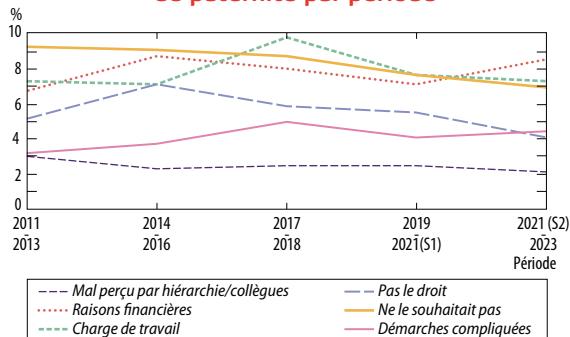
Seuls les pères nés entre 1975 et 2003 ont été interrogés dans le volet « individus » de l'enquête sur la prise du congé de paternité à la suite de la naissance de chacun de leurs trois premiers enfants. S'ils n'avaient pas pris le congé de paternité, plusieurs raisons possibles leur étaient proposées, auxquelles les non-bénéficiaires devaient tous répondre par « oui » ou « non ». Les modalités « charge de travail trop élevée » et « [utilisation] mal perçue par votre hiérarchie ou collègue » n'étaient proposées qu'aux pères en emploi.

Les pères interrogés avaient moins de 50 ans au moment de l'enquête. Dès lors, les naissances au début de notre période d'observation correspondent à des paternités à des âges jeunes : les pères ont moins de 30 ans pour les naissances de 2005, et moins de 40 ans pour celles de 2015.

Le taux de recours au congé de paternité est légèrement supérieur à celui mesuré à partir de données administratives pour la France entière [1]. Cet écart peut s'expliquer par la différence de couverture géographique (le taux de recours est très faible dans les départements ultramarins) et par une surdéclaration des pères en particulier pour les naissances anciennes (effet de mémoire).

L'échantillon comprend 8 838 naissances entre 2002 et 2024, dont 1 136 depuis la réforme de 2021. Les poids d'enquête sont appliqués à l'ensemble des analyses.

Figure 3. Motifs de non-recours au congé de paternité par période



A. Pailhé, A. Solaz, A. Sponton, M. Tô, *Population & Sociétés*, 640, janvier 2026, Ined.

Lecture : Parmi l'ensemble des pères d'un enfant né entre juillet 2021 et décembre 2023, 8,5 % déclarent qu'ils n'ont pas pris le congé au moment de cette naissance pour des raisons financières.

Note : S1 (respectif. S2) signifie premier (deuxième) semestre.

Champ : Naissances d'enfants dont les pères ont moins de 50 ans en 2024 (encadré 2), France hexagonale.

Source : Ined, enquête Familles et employeurs (2024).

Les évolutions des motifs de non-recours reflètent les changements, depuis le début du siècle, des normes de paternité. La présence des pères au moment de la naissance et l'utilisation du congé de paternité répondent à une attente sociale de plus en plus forte, soutenue par la sphère médicale [3] et l'entourage, et paraissent plutôt bien acceptées par le milieu professionnel, y compris après l'allongement du congé à 25 jours [5]. Ainsi, la crainte d'être « mal perçu » par la hiérarchie ou les collègues est une raison peu, et de moins en moins, évoquée. Ce contexte culturel favorable peut inciter les hommes à faire valoir leurs droits lorsqu'ils le peuvent – ou les empêche d'assumer ouvertement leur réticence à interrompre leur activité professionnelle pour s'occuper de leur nouveau-né.

Les raisons de non-recours dépendent du statut d'emploi et du diplôme. Les indépendants se démarquent en indiquant bien plus fréquemment que les autres pères en emploi leur charge de travail comme un frein à l'usage du congé. Ces derniers rencontrent potentiellement plus de difficultés pour se faire remplacer ou suspendre leur activité. La charge de travail est la raison de non-recours la plus fréquente chez les pères diplômés du supérieur. Les arguments financiers sont les plus évoqués par les pères en contrat court ou au chômage et les moins diplômés. Ces pères déclarent par ailleurs plus souvent que les autres avoir été dissuadés par des démarches jugées trop complexes.

Quels pères prennent la totalité de leur congé, lesquels le fractionnent ?

Pour rappel, le congé permet désormais aux pères de prendre tout ou partie des 21 jours au-delà de la semaine obligatoire, qui peuvent être fractionnés en plusieurs périodes. La prolongation de la durée du congé a connu un vif succès. Ainsi dès 2022, la prise de la totalité du congé concerne 59 % de l'ensemble des naissances (et 70 % des naissances pour lesquelles le congé a été utilisé au-delà de la semaine obligatoire). Le fractionnement du congé en plusieurs périodes gagne en popularité au fil du temps, passant de 23 % pour les naissances du deuxième semestre de 2021, à 33 % pour celles du deuxième semestre de 2023 (figure 4).

Les pères prennent davantage la totalité du congé lors d'une première naissance que lors des suivantes (l'utilisation totale concerne 62 % des premières naissances contre 57 % des deuxièmes et 49 % des troisièmes). Cette réduction du nombre de jours de congé pris au fil des naissances peut refléter une division plus marquée des rôles entre les parents (liée à la réduction ou l'interruption de l'activité professionnelle des mères), ou un ressenti plus fort des contraintes professionnelles ou financières par les pères à mesure que la famille s'agrandit.

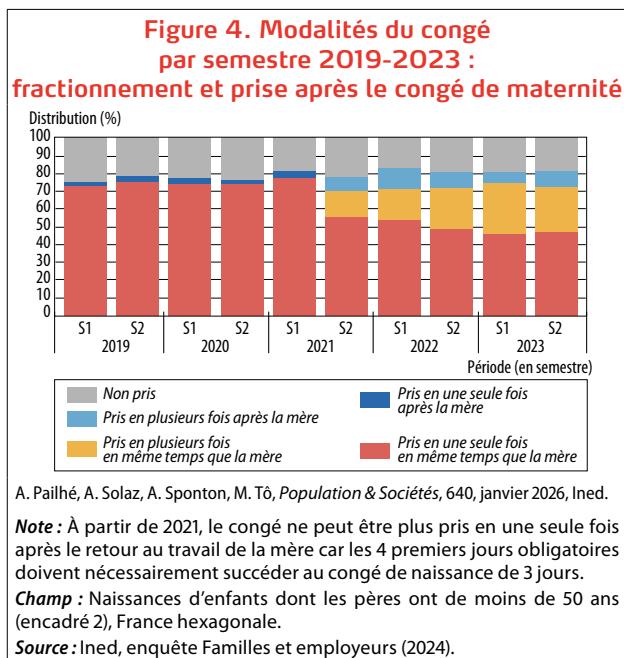
Les salariés, qu'ils soient fonctionnaires, en CDI ou en CDD, prennent plus souvent la totalité de leur congé (dans trois naissances sur quatre) que les indépendants (55 %). Le fractionnement est plus fréquent pour les salariés en CDD ou en CDI du privé et les indépendants que pour les fonctionnaires. Le fractionnement et la prise partielle des jours de congé permettent sans doute de concilier présence paternelle et contraintes de l'activité professionnelle.

La souplesse des modalités du nouveau congé permet d'adapter son utilisation aux contraintes familiales et professionnelles. Le fractionnement est ainsi plus ou moins utilisé selon le mois de naissance. Quand la naissance a lieu pendant une période de vacances (en juillet ou en août, par exemple), le congé est plus souvent utilisé en totalité et en une seule fois, tandis que le fractionnement est plus fréquent pour les naissances d'octobre ou de mars car il permet de reporter une partie du congé à une période plus propice à des vacances en famille (pendant les fêtes de fin d'année ou l'été).

Un congé en décalage de celui de la mère : une pratique encore rare mais en croissance

Si la plupart des pères posent leur congé alors que la mère n'a pas encore repris le travail, depuis 2021 ils sont plus nombreux à prendre un congé sans la présence de leur compagne à domicile. Cette situation concerne 8 % des naissances, contre

2 % avant la réforme (figure 4). Cette progression peut être liée à l'allongement de la durée du congé de paternité et du délai pour en faire usage, et à la possibilité de le fractionner (un quart des congés fractionnés sont pris en partie après le retour au travail de la mère). Cette prise du congé « en solo », est la plus favorable à l'investissement paternel dans les tâches parentales [6]. Malgré tout, même depuis la réforme, le congé en solo des pères reste minoritaire. Cette pratique augmente toutefois avec le niveau de diplôme du père (de 9,5 % pour les pères utilisateurs sans le bac à 11 % pour ceux titulaires d'un diplôme du supérieur). Elle est aussi bien plus fréquente à l'arrivée du premier (10 %) ou du deuxième enfant (presque 14 %) que du troisième (4 %). Cela peut s'expliquer par un congé de maternité plus long pour ces troisièmes naissances, et plus fréquemment suivi d'un arrêt d'activité professionnelle des mères.



Dans l'ensemble, l'usage du congé de paternité s'est diffusé. La forte médiatisation des débats autour de sa réforme a pu améliorer la communication sur les conditions d'éligibilité au dispositif, tout en renforçant l'idée que le recours au congé constitue désormais une norme sociale de la paternité. Cette réforme a ainsi permis d'accroître la présence des pères auprès des nouveau-nés et de la mère, et de la prolonger. Si ses nouvelles modalités ont pu bénéficier aux pères les plus contraints, se traduisant par une plus grande diversité des pères utilisateurs, les disparités de recours demeurent encore fortes, en particulier selon la situation professionnelle. Même si des contraintes subsistent, le recours au congé de paternité est en

voie d'être généralisé. Le congé est désormais entré dans les mœurs de la très grande majorité des pères. Il sera éventuellement complété par le tout nouveau congé de naissance qui entrera en vigueur dans l'année 2026⁽⁵⁾.

Références

- [1] Gosselin H. et Lépine C. 2018. Évaluation du congé de paternité [rapport]. https://www.dialogue-social.fr/websites/dialogue-social/Pieces_jointes_des_articles/2021/Rapport_conge_paternite_2018-022R.pdf
- [2] Pailhé A., Solaz A. et Tô M. 2024. Can daddies learn to care for babies? The effect of a short paternity leave on the division of childcare and housework. *Population Research and Policy Review*, 43(3), art. 46. <https://doi.org/10.1007/s11113-024-09882-7>
- [3] Guedj H. et Le Pape M.-C. 2023. Premiers jours de l'enfant : un temps de plus en plus sanctuarisé par les pères via le congé de paternité. *Drees, Études et résultats*, 1275. <https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/sites/default/files/2023-07/ER1275.pdf>
- [4] Sponton A. 2023. Des pères absents ? Saisir la diversité du non-recours au congé de paternité à partir de méthodes mixtes. *Population*, 78(1), 87-121. <https://doi.org/10.3917/popu.2301.0087>.
- [5] Le Pape M.-C., Dominguez-Folgueras M., Guedj H., Pailhé A., Sponton A., Véron B. et Virot P. 2025. Paternité : organisation des temps professionnels et familiaux deux ans après la naissance d'un enfant. *Les dossiers de la Drees*, 126. https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/publications-communique-de-presse/les-dossiers-de-la-drees/250123_DD_paternite-organisation-des-temps
- [6] Büning M. 2015. What happens after the 'Daddy Months'? Fathers' involvement in paid work, childcare, and housework after taking parental leave in Germany. *European Sociological Review*, 31(6), 738-748. <https://doi.org/10.1093/esr/jcv072>

Résumé

La réforme du congé de paternité en 2021 a allongé sa durée et assoupli ses modalités. La part de pères prenant ce congé continue à augmenter, notamment chez ceux qui y avaient le moins recours comme les indépendants, les salariés en contrat à durée déterminée, les pères moins diplômés. La présence des pères au moment de la naissance se généralise et dure plus longtemps. Cependant, les contraintes professionnelles et financières restent un frein à la prise du congé. Même s'ils restent minoritaires, les pères qui prennent le congé « en solo », alors que la mère a repris le travail, sont de plus en plus nombreux.

Mots-clés

congé de paternité, politique familiale, père, naissance, emploi, enfant

(5) Ce congé d'un à deux mois par parent a été voté dans le cadre de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2026. Il entrera en vigueur le 1^{er} juillet 2026.