

## Congé parental : Où sont les pères ?

### L'UTILISATION DU CONGÉ RÉMUNÉRÉ PAR LES HOMMES PROGRESSE MAIS RESTE FAIBLE

---

- **Tous les pays de l'OCDE**, à l'exception des États-Unis, proposent un congé de maternité rémunéré. Plus de la moitié d'entre eux offrent également aux pères un congé de paternité à la naissance de leur enfant.
  - **Un congé parental rémunéré** —pouvant être pris par les deux parents— est désormais disponible dans 23 pays de l'OCDE, mais les pères sont peu nombreux à l'utiliser.
  - **Les pères sont davantage susceptibles** de prendre un congé parental rémunéré s'ils y sont encouragés par des quotas ou l'octroi de mois de congé supplémentaires.
  - **En donnant aux pères la possibilité d'assumer** une part plus importante de la charge que représentent l'éducation et la garde des enfants, le congé parental peut favoriser les carrières des femmes.
  - **Les dispositifs de congés flexibles**, comme le travail à temps partiel, peuvent alléger le coût financier de la prise d'un congé et permettre aux parents de rester connectés avec leur emploi.
- 

#### Quel est l'enjeu ?

Tous les pays de l'OCDE, à l'exception des États-Unis, prévoient un congé de maternité rémunéré d'au moins 12 semaines, et plus de la moitié octroient aux pères un congé de paternité rémunéré à l'arrivée d'un bébé. Un nombre grandissant de pays proposent aussi désormais un congé parental rémunéré, c'est-à-dire une période plus longue de congé assortie d'une protection de l'emploi, dont les deux parents peuvent bénéficier.

Les mères utilisent en général la plupart de leurs droits à congé — presque toutes prennent un congé de maternité et le prolongent souvent en prenant au moins une partie du congé parental. Mais la situation est différente pour les pères. Tandis que les hommes prennent généralement quelques jours de congé de paternité juste après la naissance de leur enfant, seuls les plus motivés et les plus audacieux utilisent leur droit à un congé parental plus long. Dans de nombreux pays, les pères représentent moins d'un bénéficiaire du congé parental sur cinq. Mais leur part varie considérablement d'un pays à l'autre, celle-ci pouvant atteindre 40 % voire plus dans certains pays nordiques et au Portugal, mais n'étant que d'un sur cinquante en Australie, en Pologne et en République tchèque.

La bonne nouvelle, en revanche, est que l'utilisation du congé parental par les hommes augmente en moyenne. En Finlande, leur part a doublé entre 2006 et 2013 tandis qu'en Belgique elle a progressé de près de 10 points de pourcentage sur la même période environ. Pourtant, quelques pays ne connaissent qu'une évolution limitée. En Autriche et en France, les hommes ne représentent que 4 % des parents qui prennent un congé parental, soit à peu près la même proportion qu'il y a dix ans.

#### Pourquoi est-ce important ?

Le congé parental est avantageux pour les mères et les pères, mais surtout pour les enfants.

Le congé permet aux femmes de se remettre de la grossesse et de la naissance de l'enfant, il est bon pour la santé de l'enfant, et il favorise l'activité des femmes, ce qui réduit le risque de pauvreté du foyer. Les effets positifs sur l'emploi sont plus marqués lorsque la période de congé est relativement courte ; un congé de plus d'un an peut au contraire nuire aux perspectives de revenu futures et accroître le risque de sortie totale du marché du travail. Le congé parental peut également contribuer à réduire la discrimination des femmes sur le lieu de travail, et en particulier au moment de l'embauche. En effet, si les hommes et les femmes sont à peu près autant susceptibles les uns que les autres de prendre un congé, les employeurs seront plus disposés à embaucher une femme en âge de procréer. Toutefois, les pères hésitent souvent à prendre un congé par crainte des conséquences pour leur

carrière professionnelle. Au Japon et en Corée, par exemple, une année de congé rémunéré est réservée aux pères uniquement —ce qui correspond au dispositif le plus généreux de l'OCDE—, mais rares sont ceux qui en profitent.

Les travaux de l'OCDE indiquent que les pères qui prennent un congé de paternité ou un congé parental sont davantage susceptibles d'effectuer des tâches telles que le repas et le bain des enfants. Et c'est un effet durable : les pères qui prennent soin de leurs enfants tôt ont tendance à rester davantage impliqués dans leur éducation à mesure qu'ils grandissent. Lorsque les pères participent davantage à l'éducation des enfants et à la vie de famille, les enfants obtiennent des résultats cognitifs et émotionnels plus élevés et bénéficient d'une meilleure santé physique. Et les pères qui s'occupent davantage de leurs enfants ont tendance à faire état d'un niveau accru de satisfaction à l'égard de la vie et d'une meilleure santé physique et mentale que ceux s'occupent moins de leurs enfants et qui interagissent moins avec eux.

### **Quelles mesures devraient prendre les décideurs ?**

Les décisions relatives à l'éducation et la garde des enfants ainsi qu'à la répartition des tâches domestiques sont, naturellement, prises par les familles elles-mêmes. L'intervention des pouvoirs publics est donc limitée dans ce domaine, mais ils ont tout de même un rôle à jouer. Par exemple, ils peuvent réserver des périodes spécifiques de congé pour le père ou le conjoint ; soutenir des campagnes de sensibilisation ; limiter le coût financier du congé pour les parents en prévoyant des incitations financières ; et veiller à la flexibilité maximale des dispositifs de congés.

**Réserver une partie du congé parental rémunéré aux pères** : dans de nombreux pays de l'OCDE, les normes attribuées à chaque sexe et les traditions culturelles font que les femmes ne peuvent faire autrement que de prendre la totalité ou la majeure partie des droits à congés. Mais les décisions relatives au congé peuvent également être déterminées par une simple logique financière : si la mère gagne moins que le père —ce qui n'est pas inhabituel dans les pays de l'OCDE, où l'écart de salaire entre les hommes et les femmes s'élève encore en moyenne à 15 % environ—, ce dernier a de bonnes raisons de continuer à travailler.

Pour faire face à ce phénomène, les pays de l'OCDE sont de plus en plus nombreux à s'orienter vers des périodes non transférables de congé parental rémunéré exclusivement réservées aux pères. Cette démarche présente plusieurs avantages. Si le père décide de prendre un congé parental, sa décision n'a pas de conséquence pour les droits à congé de sa partenaire. En outre, cette mesure légitime l'idée de l'utilisation du droit au congé parental par les pères, désamorçant ainsi les objections potentielles des employeurs.

Ce congé parental spécifique pour les pères, qui dure généralement entre deux et trois mois, prend différentes formes. La plus courante est celle des « quotas », c'est-à-dire des portions spécifiques du congé parental rémunéré qui sont réservées au père en tant que droit non transférable. Certains pays proposent des « périodes de congé supplémentaires », c'est-à-dire que le couple peut obtenir quelques semaines supplémentaires de congé rémunéré si le père utilise une période définie du congé partageable. D'autres garantissent simplement aux deux parents leur propre droit individuel au congé parental rémunéré sans période partageable.

Le fait de proposer aux pères un congé spécifique semble favoriser le recours des hommes au congé parental. En Islande et en Suède, les quotas ont eu pour effet de multiplier par deux le nombre de jours de congé parental pris par les hommes. Ce dispositif fonctionne aussi dans d'autres régions du monde : en Corée —où les hommes ne représentaient que 4.5 % des bénéficiaires d'un congé en 2014—, le nombre d'hommes qui prennent un congé a plus que triplé à la suite de l'introduction d'un droit spécifique pour les pères en 2007.

**Veiller à ce que le congé parental soit bien rémunéré** : Il ne suffit pas de simplement proposer aux pères un droit à congé individuel. De nombreux pays de l'OCDE offrent déjà aux pères un congé parental *non rémunéré*, mais compte tenu de la perte potentielle de

revenu, les hommes sont habituellement peu nombreux à l'utiliser. Sans surprise, la recherche indique que l'utilisation du congé parental par les pères est la plus importante quand le congé est non seulement rémunéré, mais bien rémunéré —environ la moitié du revenu antérieur, voire davantage. Pour renforcer le recours au congé parental, les pays pourraient combiner des rémunérations plus élevées avec des périodes de congé plus courtes. Par exemple, en 2007, l'Allemagne est passée d'une faible indemnité forfaitaire pour l'éducation de l'enfant, qui était versée pendant deux ans sous conditions de ressources, à une prestation plus élevée de congé parental qui est liée aux gains et assortie de limites inférieures et supérieures. Les versements sont établis sur 10 mois, avec deux mois supplémentaires disponibles si le conjoint (généralement le père) prend au moins deux mois de congé.

**Veiller à la flexibilité des dispositifs de congés.** Pour les parents qui ne souhaitent ou ne peuvent pas arrêter complètement de travailler, les dispositifs de congés flexibles ou à temps partiel offrent des solutions. Ils peuvent en effet contribuer à réduire au minimum l'impact financier de la prise d'un congé, tout en permettant aux salariés de rester connectés avec leur emploi et de s'occuper de leurs enfants. Ils peuvent également aider les conjoints à concilier/partager congé à temps partiel et engagements professionnels. Les employeurs peuvent également en tirer parti : bien souvent, le fait que leur salarié ne prenne qu'un congé à temps partiel leur évite de devoir engager des frais pour chercher et recruter un remplaçant.

Pour en savoir plus, consulter la **Base de données de l'OCDE sur la famille** <http://www.oecd.org/fr/els/famille/basededonnees.htm> et le **Portail de données de l'OCDE sur la parité** <http://www.oecd.org/fr/parite/donnees/>.

Sources :

Adema, W., C. Clarke et V. Frey (2015), "Paid Parental Leave: Lessons from OECD Countries and Selected US States", *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, n° 172, Éditions OCDE, Paris. <http://dx.doi.org/10.1787/5jrqqvqgb4vb-en>

Huerta, M. et al. (2013), "Fathers' Leave, Fathers' Involvement and Child Development: Are They Related? Evidence from Four OECD Countries", *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, n° 140, Éditions OCDE. <http://dx.doi.org/10.1787/5k4dlw9w6czq-en>

Moss, P. (2015), *11th International Review of Leave Policies and Related Research 2015*, juin 2015, consulté à l'adresse : [http://www.leavenetwork.org/fileadmin/Leavenetwork/Annual\\_reviews/2015\\_full\\_review3\\_final\\_8july.pdf](http://www.leavenetwork.org/fileadmin/Leavenetwork/Annual_reviews/2015_full_review3_final_8july.pdf).

OCDE (2011), *Assurer le bien-être des familles*, Éditions OCDE. [http://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/assurer-le-bien-etre-des-familles\\_9789264098794-fr](http://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/assurer-le-bien-etre-des-familles_9789264098794-fr)

**Cette synthèse est publiée sous la responsabilité du Secrétaire général de l'OCDE. Les opinions exprimées et les arguments employés dans ce document ne reflètent pas nécessairement les vues officielles des pays membres de l'OCDE.**