

Enquête FAMILLES ET EMPLOYEURS



Lettre d'information n°3 | février 2026

Cette troisième lettre d'information est pour nous l'occasion de vous présenter les dernières avancées du projet. Le deuxième semestre 2025 a été marqué par de nombreux travaux : publications d'articles scientifiques, diffusion des résultats dans les médias, coordination d'un ouvrage collectif, regroupant 70 chercheurs et chercheuses, préparation de la collecte de la prochaine enquête...

Vous y trouverez également les premiers chiffres issus de l'étude FamEmp sur les mesures mises en œuvre au sein des établissements pour aider les salariés à concilier leur travail avec leur vie familiale, ainsi qu'une interview de deux chercheuses sur le recours au congé de paternité.

Bonne lecture

Roméo Fontaine, Ariane Pailhé et Delphine Remillon



ZOOM SUR

MESURES DE CONCILIATION DANS LES ÉTABLISSEMENTS DE 10 SALARIÉS ET PLUS



des établissements estiment qu'un employeur doit aider les salariés à concilier leur travail avec leur vie familiale



des travailleurs pensent que leur employeur devrait se préoccuper d'aider les salariés à coordonner leur travail avec leur vie personnelle

PRESTATIONS SOCIALES OFFERTES PAR LES ÉTABLISSEMENTS



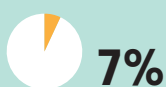
versent une prime à la naissance d'un enfant



mettent en place des dispositifs pour accompagner les aidants

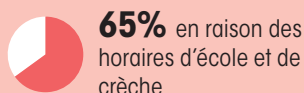


donnent une aide financière pour les vacances

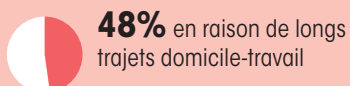


proposent des places en crèche aux parents

SOUPLESSE HORAIRE ACCORDÉE PAR LES EMPLOYEURS



65% en raison des horaires d'école et de crèche



48% en raison de longs trajets domicile-travail

La majorité des personnes qui travaillent dans des établissements de 10 salariés et plus pensent que les entreprises ont un rôle à jouer pour aider les salariés à concilier leur travail avec leur vie personnelle. La quasi-totalité des directions ou des services du personnel des établissements qui les emploient partagent cette opinion.

L'enquête FamEmp permet de décrire les mesures mises en œuvre au sein des établissements. Les aides les plus fréquentes sont les aides financières ponctuelles, comme les primes versées à la naissance des enfants ou les aides financières pour les vacances. Seuls 7 % des établissements proposent des places en crèche. Des dispositifs pour les personnes qui aident des proches en perte d'autonomie existent dans presque un quart des établissements.

Les actions favorisant l'organisation du travail et des horaires quotidiens sont plus répandues : par exemple, des souplesses horaires sont accordées aux salariés en raison des horaires d'école et de crèche dans la majorité des établissements, et dans la moitié d'entre eux pour ceux ayant de longs trajets domicile-travail.

QUESTIONS À



Ariane Pailhé et **Anne Solaz** sont directrices de recherche à l'Ined. Elles travaillent avec leurs collègues **Alix Sponton** et **Maxime Tô** sur le recours au congé de paternité.

POURQUOI AVEZ-VOUS MENÉ CETTE RECHERCHE ?

Le congé de paternité a été réformé en 2021. Sa durée a plus que doublé : elle est désormais de 25 jours, contre 11 jours auparavant. Une partie du congé est obligatoire : 4 jours doivent être pris à la naissance, après les 3 jours du congé de naissance. Les modalités de prise du congé ont également été assouplies : les pères ont plus de temps pour prendre le congé (jusqu'à 6 mois) et ils peuvent le prendre en plusieurs fois.

Cette réforme avait deux objectifs principaux : permettre aux pères d'être plus disponibles au moment de la naissance de l'enfant et favoriser l'égalité femmes-hommes. Il est important d'évaluer si ce nouveau congé a été adopté par les pères, et de comprendre les freins à son utilisation. Les données de l'enquête FamEmp sont les premières à permettre d'évaluer cette réforme.

CETTE RÉFORME A-T-ELLE ÉTÉ UN SUCCÈS ?

Oui, le recours au congé progresse. Huit pères sur dix prennent plus que la semaine obligatoire et six sur dix prennent le congé de paternité en totalité. Un tiers des pères utilisent la possibilité de prendre le congé en plusieurs fois. Cette souplesse facilite l'adaptation aux contraintes familiales et professionnelles, notamment en fonction des périodes de vacances scolaires. Les pères qui prennent le congé seul, alors que la mère a repris le travail, sont un peu plus nombreux qu'avant. On sait que ce temps seul des pères avec leur enfant favorise le lien père-enfant et l'égalité entre les parents.

Cependant, des inégalités subsistent dans le recours à ce congé. Les salariés du secteur public et du privé en CDI restent les plus nombreux à l'utiliser. Les travailleurs indépendants affichent un taux d'utilisation plus faible, bien qu'en nette progression depuis 2017. Les pères en CDD et ceux au chômage (qui prolongent alors leur période d'indemnisation) utilisent également moins ce dispositif, malgré une amélioration récente.

POURQUOI CERTAINS PÈRES NE PRENNENT PAS CE CONGÉ ?

La charge de travail excessive et les raisons financières sont les premiers motifs évoqués. Ces obstacles varient selon les profils. Les indépendants mettent en avant leur charge de travail, tandis que les pères en contrat court, au chômage ou peu diplômés invoquent plus souvent des arguments financiers et la complexité des démarches administratives.



POUR ALLER PLUS LOIN

Ariane Pailhé, Anne Solaz, Alix Sponton, Maxime Tô
« Le congé de paternité, prolongé et modulable, est largement adopté par les pères », *Population et sociétés* n° 640, janvier 2026.

RESTONS EN CONTACT

Gardez vos coordonnées à jour !

Afin de pouvoir vous recontacter et vous envoyer les résultats de l'enquête, nous avons besoin d'actualiser vos coordonnées. Soyez assuré(e) que celles-ci resteront confidentielles et ne serviront qu'à reprendre contact. L'Ined a obtenu un avis favorable de la Cnil pour cela.



Rendez-vous sur le site sécurisé

<https://participer.ined.fr/index.php/881122>
ou scannez le QR code

Votre **code d'accès personnel** figure dans le courrier joint.



famemp@ined.fr



Enquête FamEmp
INED, 9 cours des Humanités,
CS 50004, 93322 Aubervilliers Cedex



<https://famemp.site.ined.fr>



01 56 06 22 23



FamEmp
ENQUÊTE LONGITUDINALE
Familles et Employeurs