



CONGÉ PATERNITÉ, RÉPARTITION DES TÂCHES : CE QUE RÉVÈLENT LES TÉMOIGNAGES DE PÈRES

Depuis l'allongement du congé paternité en 2021, les pères sont de plus en plus nombreux à s'impliquer dès les premiers jours de vie de leur enfant. Selon l'INED, 81 % d'entre eux ont recours à ce congé, et près de 6 sur 10 le prennent intégralement. Pour autant, derrière cette progression, les pratiques restent contrastées. Entre contraintes professionnelles, organisation du travail et habitudes culturelles, tous ne disposent pas des mêmes marges de manœuvre. Trois professionnels de santé témoignent de leur vécu, entre blouse blanche et vie de famille.

UN CONGÉ PATERNITÉ EN PROGRÈS, MAIS DES DISPARITÉS PERSISTANTES

La réforme du 1^{er} juillet 2021 a fait passer le congé paternité de 11 à 25 jours calendaires, portant la durée totale du congé postnatal à **28 jours pour les pères salariés. Quatre jours sont obligatoires immédiatement après le congé de naissance de trois jours ; le reste est fractionnable en périodes d'au moins cinq jours, jusqu'au sixième mois de l'enfant.**

Selon une étude de l'Institut national d'études démographiques (INED)¹ publiée en janvier 2026, le taux de recours continue de progresser : entre juillet 2021 et décembre 2023, environ huit pères sur dix ont pris tout ou partie de leur congé au-delà de la semaine obligatoire,

et près de six sur dix l'ont utilisé en totalité dès 2022. La possibilité de fractionner le congé gagne également du terrain.

Mais ce bilan est loin d'être uniforme. Les fonctionnaires et les salariés en CDI sont les plus nombreux à pouvoir bénéficier de ce congé. Les travailleurs indépendants et les pères au chômage y recourent nettement moins, même si leur taux d'utilisation progresse. Et parmi ceux qui y renoncent, les raisons ont changé : ce sont désormais les contraintes financières et la charge de travail qui arrivent en tête, bien avant le simple fait de ne pas l'avoir souhaité.

¹ [Le congé de paternité, prolongé et modulable, est largement adopté par les pères](#), INED

ENTRE OBLIGATION DE SOINS ET VOLONTÉ D'ÊTRE PRÉSENT

Pour les professionnels de santé en exercice libéral, la réalité du congé paternité prend une tonalité particulière. L'obligation d'assurer la continuité des soins, la difficulté à trouver des remplaçants et l'absence de cadre salarial créent un **écart considérable entre le droit et la pratique**, comme en témoignent ces trois professionnels du secteur :

Olivier Thual, 39 ans, infirmier à Paris, père d'Adèle (8 ans) et Isaure (5 ans), en a fait l'expérience directe. En 2018, à la naissance de sa première fille, il n'a pu poser que sept jours. Travaillant en binôme avec des semaines de sept jours consécutifs, trouver un remplaçant était mission impossible. « *J'aurais aimé être plus présent ; j'ai eu vraiment ce sentiment de devoir abandonner ma femme et ma fille, d'être contraint de retourner travailler* », se souvient-il. Pour compenser, il a tenu à prendre le relais de nuit : « *Le soir, j'essayais de me rattraper. Les premiers biberons à minuit, celui de quatre heures du matin... C'était aussi une manière de combler ce manque de présence la journée* ». Aujourd'hui, il le dit sans détour : « *Si on devait avoir un troisième enfant, je ferais tout pour prendre plus de jours* ».

Sébastien Bouveresse, 40 ans, radiologue à Vesoul, père de Jeanne (4 ans) et Joseph (2 ans), n'a, lui, pas pris de congé paternité en tant que tel. « *Ça n'a même pas été une question. Je n'aurais pas voulu être le premier à prendre un mois alors que tout le monde a toujours fait autrement* », explique-t-il. À la naissance de Joseph, il a même dû travailler le surlendemain de la naissance. Pour assurer un minimum de présence, il a posé des congés – deux semaines à chaque fois. Une réalité qui n'a pas été sans conséquences, reconnaît-il : « *Le fait que je n'aie pas eu de congé paternité en bonne et due forme a clairement rajouté de la difficulté pour ma femme* ».

Olivier R., 34 ans, médecin généraliste à Besançon, père de Lison (5 ans) et Zélie (3 ans), a quant à lui pu bénéficier de davantage de marge. En fin d'internat

à la naissance de sa première fille, il a négocié un mois complet en combinant congé paternité et congés annuels : « *C'était une évidence pour moi. Mes maîtres de stage ont un peu tiqué, mais c'était davantage un problème organisationnel – pas forcément lié au fait que c'était mal vu parce que j'étais un homme* », souligne-t-il, en référence à la pression implicite que les jeunes pères du secteur médico-social peuvent ressentir. Lorsque Zélie est arrivée, il a suffi à Olivier, alors remplaçant, de ne pas accepter de remplacement pendant cinq semaines. « *Je sais que ça aurait été beaucoup plus compliqué si j'avais déjà été installé en cabinet* ».

RÉPARTITION DES TÂCHES : BONNE VOLONTÉ ET CHARGE MENTALE PERSISTANTE

Une fois la période péri-natale passée, de retour au travail, comment évolue la répartition des tâches du quotidien ? Les trois témoignages convergent : **la volonté de s'impliquer est là pour les pères, mais la charge mentale organisationnelle reste largement portée par les mères**.

Olivier R. se décrit comme « **assez 50/50** » dans les **tâches domestiques**, mais reconnaît : « *C'est quand même elle qui garde l'organisation, pour les inscriptions scolaires par exemple* ». Côté rendez-vous médicaux, le partage est plus équilibré : « *Pour la première, on y allait souvent à deux. Pour la deuxième, l'un va au rendez-vous, l'autre garde la grande* ».

Sébastien Bouveresse, lui, revendique **une implication concrète « au moins à 50 % »** : « *Je n'ai jamais rechigné à changer une couche, à me lever la nuit, avant d'ajouter avec une pointe d'humour, je suis parfaitement autonome en machine à laver et pliage !* » Même s'il reconnaît que la gestion des vêtements des enfants reste par exemple du côté de son épouse, il estime s'occuper de tâches complémentaires – et refuse de voir la parentalité uniquement comme une contrainte : « *Bien s'organiser, c'est aussi se libérer du temps de qualité ensemble. La famille n'est pas un fardeau* ».

Chez Olivier Thual, le rythme d'infirmier (sept jours d'affilée, 7h-21h30) impose un **fonctionnement en alternance** : c'est sa femme qui gère l'école, le périscolaire et les imprévus la semaine où il travaille. En revanche, sur sa semaine de repos, il s'efforce de rééquilibrer la situation, autant que faire se peut : « *Les mercredis où je ne travaille pas, je garde mes filles avec moi. On fait des sorties, des expos. J'essaie de rattraper le temps que je n'ai pas eu avec elles quand elles étaient plus petites* ». Pour les jours « *enfant malade* », c'est souvent la mère qui s'adapte, ce que confirme Olivier R., dont la femme est infirmière en bloc opératoire, et peut plus facilement se faire remplacer dans son service. C'est également le cas pour Olivier Thual, dont l'épouse, salariée, dispose de la même flexibilité relative. Sauf urgence absolue, ce sont elles qui posent les jours.



DES RÉSISTANCES CULTURELLES QUI S'ESTOMPENT... MAIS NE DISPARAISSENT PAS

Les trois pères partagent un même constat : les mentalités évoluent, notamment au sein de leur génération, mais des poches de résistance subsistent.

Le choix d'Olivier R. lui a par exemple valu certaines remarques : « J'ai déjà eu des réflexions de patients plus âgés, bien remontés, sur le fait qu'un docteur choisisse de ne pas travailler le mercredi pour garder ses enfants » « C'est surtout générationnel », analyse Olivier, ajoutant qu'entre pairs, la dynamique est tout autre : prendre du temps pour sa famille, « c'est même plutôt valorisé ».

Olivier Thual confirme cette bascule, qu'il relie directement à la crise sanitaire COVID : « La famille a pris beaucoup plus d'importance que le travail. Le travail, ça fait vivre – mais ça ne remplace pas le lien de la famille. » Il pointe, lui aussi, un changement générationnel profond : « Les papas d'aujourd'hui ont vraiment conscience qu'il faut être présents. À l'époque de nos parents, la maternité primait – pas vraiment la paternité ».

Sébastien Bouveresse avance quant à lui l'éventualité de prises de conscience contrastées selon les situations socio-économiques : « Dans un milieu plus éduqué, surtout si le couple a deux métiers qualifiés, il y a généralement une meilleure prise de conscience de la part des pères que dans les milieux plus défavorisés ».

CONGÉ DE NAISSANCE 2026 : UNE NOUVELLE DONNE POUR LES PÈRES ?

La loi de financement de la Sécurité sociale pour 2026, définitivement adoptée le 16 décembre 2025, crée un congé supplémentaire de naissance accessible dès le 1^{er} juillet 2026². Chaque parent pourra bénéficier d'un à deux mois de congé indemnisé en plus des dispositifs existants (maternité, paternité, adoption). L'indemnisation est dégressive : 70 % du salaire net le premier mois, 60 % le second, dans la limite du plafond de la Sécurité sociale. Le congé est fractionnable en deux périodes d'un mois et peut être pris simultanément ou en alternance par les deux parents³.

Ce nouveau dispositif s'inscrit dans la politique des 1 000 premiers jours et vise explicitement à renforcer l'égalité entre les femmes et les hommes à l'arrivée d'un enfant. Il constitue une avancée significative pour les pères qui, après leurs 25 jours de congé paternité, pourront désormais prolonger leur présence auprès de leur enfant pendant un à deux mois supplémentaires.

Dans ce contexte, les employeurs ont un rôle clé à jouer pour accompagner cette évolution :

- **En rendant le congé visible et attendu.** Si la pression n'est pas explicite, le signal implicite peut être clair. Dans une entreprise, c'est au service RH de briser ce cycle en communiquant activement sur le dispositif, en informant les futurs pères de leurs droits et en s'assurant que la prise de congé soit la norme, pas l'exception.
- **En accompagnant les managers.** L'absence d'un collaborateur pour congé paternité ou de naissance doit être anticipée comme n'importe quelle absence planifiée. Cela suppose une organisation prévisionnelle, un relais identifié et une communication déculpabilisante au sein de l'équipe.
- **En intégrant la parentalité dans la politique QVCT.** Congé paternité, congé de naissance, jours enfant malade, rendez-vous médicaux, flexibilité horaire : ces sujets ne sont pas périphériques. Ils sont au cœur de la qualité de vie au travail et de la fidélisation des talents.



• ZOOM SUR •

3 POINTS CLÉS À RETENIR

1. Le recours au congé paternité progresse (huit pères sur dix depuis la réforme de 2021), mais les indépendants et les professions de santé libérales restent en retrait, freinés par l'obligation de continuité des soins ou encore la difficulté à trouver des remplaçants.

2. La volonté d'implication des pères est là, mais la charge mentale organisationnelle reste majoritairement portée par les mères. L'implication paternelle passe encore largement par les tâches visibles (biberons, baignoires, sorties) au détriment de la logistique invisible (rendez-vous, inscriptions, plannings).

3. La loi de financement de la Sécurité sociale pour 2026 crée un congé supplémentaire de naissance accessible dès le 1^{er} juillet 2026 : une avancée, mais dont l'impact dépendra de la capacité des employeurs et des RH à normaliser ce congé et à lever les freins implicites qui empêchent les pères d'en bénéficier pleinement.

2 [Congé supplémentaire de naissance : un nouveau droit pour mieux accompagner les parents dès le 1er juillet 2026](#), Ministère du Travail et des Solidarités

3 [Création d'un congé supplémentaire de naissance](#), Service Public

Nos coordonnées

02 36 56 00 00

commercial@collecteam.fr

 collecteam



www.collecteam.fr

Collecteam, SA au capital de 7 005 000 euros, immatriculée au RCS d'Orléans, 422 092 817, 13 rue de Croquechâtaigne 45380 La Chapelle St Mesmin, contact@collecteam.fr, 02 36 56 00 00. Société de courtage d'assurance, régie par l'article L.521-2-II-1°, b du Code des assurances, n° ORIAS : 07005898 (liste des partenaires assureurs sur notre site internet). Réclamations : reclamation@collecteam.fr. La médiation de l'assurance, TSA 50110, 75441 Paris Cedex 09. Pour l'exercice de son activité de distribution d'assurance, Collecteam est rémunérée sur la base de commissions. Conformément au règlement UE 2016/679 (RGPD) Collecteam agit en qualité de responsable de traitement pour la collecte et le traitement de vos données personnelles. Vous disposez des droits d'accès, de rectification, d'effacement, d'opposition, de limitation de traitement, de portabilité et de définir des directives relatives à la conservation, à l'effacement et à la communication de vos données après votre décès. Vous pouvez exercer vos droits en vous adressant au DPO de Collecteam à l'adresse : dpo@collecteam.fr. Vous pouvez introduire une réclamation auprès de la CNIL : cnil.fr/cnil-direct

