



ÉTUDES et RÉSULTATS

juillet 2023
n° 1275

Premiers jours de l'enfant : un temps de plus en plus sanctuarisé par les pères via le congé de paternité

À la naissance de leur enfant, les parents en emploi ou au chômage indemnisé depuis moins de 12 mois peuvent bénéficier d'un congé – de paternité ou de maternité – et percevoir, sous condition, des indemnités. Si, dans la pratique, ce droit couvre davantage de pères que de mères (94 % contre 82 % en 2021), en lien avec la plus forte présence des hommes sur le marché du travail, les pères éligibles y recourent moins que les mères éligibles (71 % contre 93 %), en particulier parmi les parents au chômage (13 % contre 75 %).

Mis en place il y a une vingtaine d'années pour développer les liens père-enfant, favoriser l'équilibre des tâches familiales et promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, le congé de paternité gagne un peu de terrain entre 2013 et 2021 avec, en proportion, davantage de pères éligibles (91 % à 94 %) et de recours parmi les éligibles (68 % à 71 %). La progression du recours est particulièrement marquée parmi les indépendants, avec un taux qui passe de 32 % à 46 %, mais les écarts avec les salariés en contrat stable restent très importants. Cette entrée plus fréquente dans le dispositif de pères moins disposés en moyenne à y recourir s'est accompagnée d'une hausse des congés pris partiellement.

Autre évolution majeure entre 2013 et 2021 : les pères démarrent bien plus souvent leur congé de paternité dans la semaine qui suit la naissance (49 % à 72 %), ce qui témoigne d'une forme de sanctuarisation du temps de présence paternelle auprès du nouveau-né. Au-delà des premiers jours, un grand nombre de pères salariés cumulent leur congé de paternité avec d'autres types de congés.

Concernant plus spécifiquement la réforme de juillet 2021 du congé de paternité, allongeant sa durée de 11 à 25 jours et ouvrant la possibilité de le fractionner, deux tiers des pères bénéficiaires, au moment de l'enquête fin 2021, ont déjà pris la totalité de leur congé – en une seule fois dans la très grande majorité des cas.

Hélène Guedj, Marie-Clémence Le Pape (DREES)

Mis en place en 1909, le congé de maternité a pour but de protéger la santé de la mère et de son enfant à naître, ainsi que de faciliter les premières semaines de vie de la famille après la naissance tout en maintenant les revenus professionnels de la mère pendant cette période. Beaucoup plus récent, le congé de paternité a été instauré en 2002 afin de développer les tout premiers liens

entre le père et son enfant, rééquilibrer les tâches familiales et promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ces congés sont ouverts à tous les parents en emploi au moment de la naissance – sans condition d'ancienneté, d'activité ou de seuil d'effectifs – ou au chômage indemnisé au cours des 12 derniers mois. Ces dernières années, plusieurs réformes visant à assouplir les règles



Retrouvez toutes nos données sur [data.drees](https://data.drees.fr)

- d'indemnisation, à harmoniser les différents régimes de congé de maternité ou encore à allonger la durée du congé de paternité et à en modifier les modalités de mise en œuvre (2021) ont vu le jour. L'enquête Modes de garde et d'accueil des jeunes enfants (MDG) de la DREES permet de livrer des résultats inédits sur l'évolution récente des pratiques en matière de congé autour de la naissance ainsi que des premiers constats sur la réforme du congé de paternité (*encadré 1*).

Le congé de paternité : davantage d'éligibles que le congé de maternité mais un recours plus faible

En 2021, parmi les parents d'enfants de moins de 3 ans, 82 % des mères étaient éligibles au congé de maternité au moment de la naissance de leur plus jeune enfant et 94 % des pères concernant le congé de paternité. Les pères sont ainsi bien plus souvent éligibles au congé de paternité que ne le sont les mères au congé de maternité, ce qui s'explique par la plus forte participation des hommes au marché du travail.

En revanche, parmi les parents éligibles, le recours au congé de paternité est nettement moins fréquent que pour le congé de maternité : en 2021, 71 % des pères éligibles ont déclaré avoir pris au moins un jour de congé de paternité au moment de la naissance de leur plus jeune enfant, contre 93 % pour les mères (*graphique 1*). Jusqu'à la réforme de 2021, qui a imposé aux hommes quatre jours de congé obligatoires – s'ajoutant pour les salariés aux trois jours de congé de naissance –, le congé de paternité était entièrement facultatif. Le congé de maternité, pour sa part, s'impose davantage car la loi interdit aux employeurs de faire travailler une femme enceinte ou venant d'accoucher pendant une période totale de huit semaines, qui comprend obligatoirement les six semaines suivant l'accouchement.

Les parents au chômage indemnisé recourent moins souvent à ces congés que ceux en emploi, en particulier les pères

En 2021, parmi les mères d'enfants de moins de 3 ans, 72 % étaient en emploi et 10 % au chômage indemnisé (elles percevaient une allocation chômage ou en avaient perçu une au cours des 12 derniers mois) au moment de la naissance de leur plus jeune enfant. Bien qu'éligibles, les mères au chômage indemnisé recourent moins fréquemment au congé de maternité que les mères en emploi : respectivement 75 % contre 95 % en 2021 (*graphique 2*).

Cet écart est encore plus marqué pour le recours au congé de paternité. En 2021, 85 % des pères d'enfants de moins de 3 ans étaient en emploi au moment de la naissance de leur plus jeune enfant et 9 % au chômage indemnisé. Parmi les pères en emploi, 76 % ont eu recours au congé de paternité, contre 13 % des pères au chômage indemnisé.

Pourtant, pour les parents au chômage éligibles, le recours au congé de paternité ou de maternité suspend leurs obligations en matière de recherche d'emploi et reporte leurs droits aux allocations chômage. En outre, les règles de calcul des indemnités journalières sont identiques à celles appliquées aux parents en emploi. Ce moindre recours des pères et des mères au chômage indemnisé pourrait ainsi résulter d'une méconnaissance de leurs droits, certains parents se pensant inéligibles au dispositif du fait des restrictions habituellement associées à leur statut (Sponton, 2023). Par ailleurs, la différence entre les pères et les mères au chômage indemnisé pourrait traduire un sentiment d'illégitimité plus fort pour les hommes que pour les femmes : ces derniers se sentiraient moins autorisés à faire valoir leurs droits, malgré une durée de congé nettement plus courte. Il se peut également que les pères

Encadré 1 L'enquête Modes de garde et d'accueil des jeunes enfants et la post-enquête qualitative longitudinale sur la réforme du congé de paternité

L'enquête Modes de garde et d'accueil des jeunes enfants

L'enquête Modes de garde et d'accueil des jeunes enfants (MDG) de 2021, réalisée par la Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (DREES) en partenariat avec la Caisse nationale des allocations familiales (CNAF), la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA), la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares), l'Agence nationale pour la cohésion des territoires (ANCT) et France Stratégie est la quatrième édition de l'opération après celles menées en 2002, 2007 et 2013. Son champ couvre les ménages vivant en France métropolitaine ayant au moins un enfant âgé de moins de 6 ans. L'édition de 2021 a bénéficié de plusieurs suréchantillons : les ménages vivant à La Réunion ayant au moins un enfant âgé de moins de 3 ans, les familles monoparentales, les ménages bénéficiaires de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH), les ménages résidant dans un quartier prioritaire de la politique de la ville (QPV) et les ménages ayant eu un enfant né ou à naître à partir du 1^{er} juillet 2021 (date de mise en œuvre de la réforme du congé de paternité).

L'objectif principal de l'enquête est de dresser un panorama des solutions adoptées par les parents pour la garde et l'accueil de leurs enfants au regard de leurs contraintes professionnelles. Le questionnaire comporte, par ailleurs, des modules spécifiques sur la santé des enfants, les congés autour de la naissance et la conciliation travail/mode de garde et d'accueil des enfants pendant le confinement de mars 2020. Le terrain de l'enquête s'est déroulé du 1^{er} octobre 2021 au 9 février 2022, en face à face au domicile ou par téléphone, auprès d'environ 9 000 ménages. Parmi eux, près de 5 000 comptaient un enfant de moins de 3 ans, c'est-à-dire né au dernier trimestre 2018, en 2019, 2020 ou 2021.

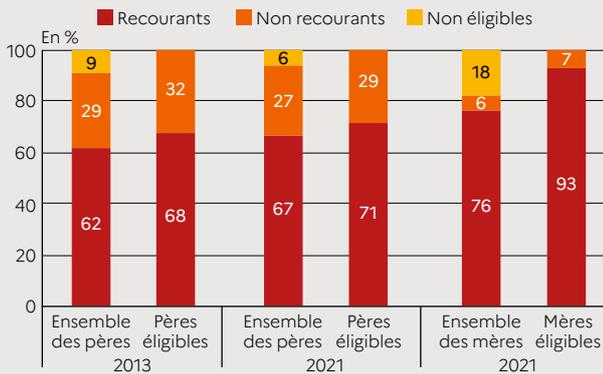
L'édition 2013 de l'enquête a recueilli, pour la première fois, l'éligibilité et le recours des pères au congé de paternité à la suite de la naissance de leur plus jeune enfant. En 2021, ces questions ont été reconduites et les questions permettant d'identifier les mères éligibles au congé de maternité ont été introduites. Par ailleurs, de nouvelles questions sur le recours à d'autres types de congés autour de la naissance, ainsi que des questions destinées spécifiquement aux pères bénéficiaires de la réforme du congé de paternité de juillet 2021, ont été ajoutées.

Dans l'enquête MDG, le répondant est le parent, le beau-parent ou le tuteur légal d'un enfant de moins de 6 ans. Les questions relatives au congé de paternité et de maternité pris à la naissance de l'enfant concernent dans tous les cas les parents de l'enfant. En revanche, lorsque les parents sont séparés, les caractéristiques socioprofessionnelles du parent absent du ménage ne sont pas décrites.

La post-enquête qualitative longitudinale sur le congé de paternité : le projet Paternage

À la suite de l'enquête MDG 2021, dans le cadre d'un projet de recherche intitulé Paternage associant l'Ined, Sciences Po Paris, AgroParisTech et l'université de Lyon 2, la DREES a mis en place une post-enquête qualitative longitudinale avec pour objectif de suivre des pères bénéficiaires de la réforme du congé de paternité, afin d'évaluer la façon dont évoluent les pratiques et les représentations paternelles au cours des trois premières années de vie de l'enfant. La première vague de cette post-enquête réalisée et analysée par FRV100 s'appuie sur un corpus de 75 entretiens semi-directifs conduits d'avril à septembre 2022. Les résultats et leur synthèse sont disponibles [en ligne sur le site de la DREES \(FRV100, 2023\)](#). La deuxième vague d'entretiens, assurée par une autre équipe de recherche, est actuellement sur le terrain jusqu'en septembre 2023 et la 3^e vague se déroulera en 2024.

Graphique 1 Éligibilité et taux de recours aux congés de paternité et de maternité



Note > Pour être éligible au congé de paternité ou de maternité, le parent doit être en emploi ou percevoir des indemnités chômage au moment de la naissance ou avoir perçu des indemnités chômage dans les 12 mois précédents. Par ailleurs, les critères d'éligibilité au congé de maternité n'ont pas été recueillis dans le questionnaire de l'enquête MDG 2013, ce qui ne permet pas de mesurer le recours au congé de maternité cette année-là.

Lecture > En 2021, 67 % de l'ensemble des pères d'au moins un enfant de moins de 3 ans ont recouru au congé de paternité au moment de la naissance de leur plus jeune enfant, 27 % étaient éligibles mais n'ont pas pris de congé de paternité et 6 % n'étaient pas éligibles. En 2021, parmi les pères éligibles, le taux de recours au congé de paternité atteint 71 %.

Champ > France métropolitaine, mères et pères d'au moins un enfant de moins de 3 ans.

Source > DREES, enquête Modes de garde et d'accueil des jeunes enfants.

> Études et Résultats n° 1275 © DREES

au chômage favorisent des arrangements informels, moins lourds d'un point de vue administratif que le recours au congé de paternité, qui leur permettent pour autant de prendre du temps avec leur enfant à sa naissance (Sponton, 2023).

Entre 2013 et 2021, le congé de paternité gagne du terrain

Lors de la précédente enquête MDG conduite en 2013, le recueil de données sur le congé de maternité était plus succinct, ce qui ne permet pas de conduire d'analyse en évolution. Néanmoins, de nouvelles questions introduites en 2021 permettent d'apporter quelques éclairages inédits sur les congés des mères autour de la naissance (**encadré 2**).

Entre 2013 et 2021, la proportion de pères d'enfants de moins de 3 ans ayant bénéficié d'un congé de paternité passe de 62 % à 67 %. Cette progression est portée à la fois par l'augmentation de la part de pères éligibles et par la hausse du recours parmi les pères éligibles. Ainsi, entre 2013 et 2021, en lien avec la hausse de l'activité sur la période, la part des pères éligibles passe de 91 % à 94 %, et celle de pères ayant pris au moins un jour de congé de paternité parmi ceux qui sont éligibles passe de 68 % à 71 % (*graphique 1*).

La hausse du recours ne doit pas être interprétée comme un effet de la réforme entrée en vigueur en juillet 2021. En effet, il s'agit ici du recours au congé de paternité de pères d'enfants de moins de 3 ans, dont la grande majorité est née avant la réforme. Par ailleurs, pour les pères concernés par la réforme, les contours du nouveau dispositif (notamment la distinction entre le congé de naissance et le congé de paternité) ne semblent pas toujours bien compris, ce qui peut avoir un impact sur la mesure du recours post-réforme (**encadré 3**). Enfin, selon certaines études, la crise sanitaire liée à l'épidémie de Covid-19, ayant occasionné

beaucoup de chômage partiel et généralisé le télétravail, a pu amoindrir le recours au congé de paternité en 2020 et 2021 en favorisant d'autres arrangements informels (Pailhé, et al., 2022).

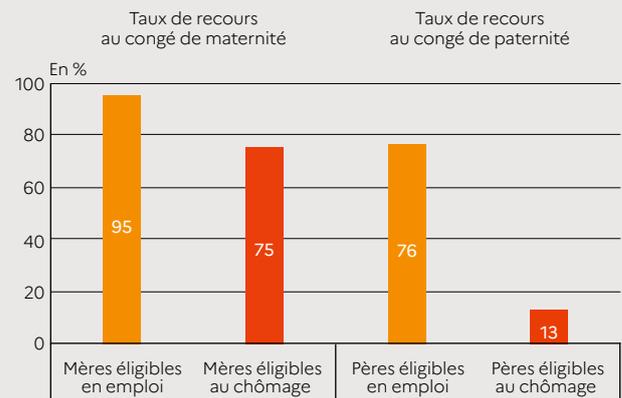
Le recours au congé de paternité progresse pour tous les statuts d'emploi, surtout pour les indépendants

Les premières années suivant l'instauration du congé de paternité, le recours mesuré selon différentes sources avoisinait le seuil des deux tiers, traduisant la popularité immédiate de ce nouveau dispositif (Gosselin, Lépine, 2018). En se plaçant dans une perspective plus longue, la hausse globale du recours peut sembler relativement modeste. Elle masque cependant des situations et des évolutions contrastées entre les différents profils de pères.

L'analyse détaillée du recours selon le profil des pères porte sur les parents en couple au moment de l'enquête, qui constituent la très grande majorité des cas de familles avec jeunes enfants¹. Pour ces parents, l'enquête fournit en effet davantage d'informations sur leur situation individuelle, professionnelle et familiale.

En 2021, parmi les pères d'un enfant de moins de 3 ans, en couple au moment de l'enquête et éligibles au congé de paternité à la naissance de leur plus jeune enfant, 74 % déclarent avoir bénéficié d'un congé de paternité, contre 71 % en 2013. Dans la lignée des constats passés, le statut d'emploi des pères demeure l'un des facteurs les plus discriminants du non-recours : les travailleurs indépendants et les salariés aux contrats plus précaires prennent en effet plus rarement un congé de paternité (Legendre, Lhommeau, 2016 ; Sponton, 2023). En 2021, le taux de recours reste ainsi le plus élevé pour les pères ayant le statut d'emploi le plus stable : parmi ceux qui sont en couple et éligibles, 91 % des fonctionnaires et des agents titulaires d'un contrat à durée indéterminée (CDI) dans le secteur public et 82 % des salariés en CDI du secteur privé ont bénéficié d'un congé de paternité au moment de la naissance de

Graphique 2 Taux de recours aux congés de paternité et de maternité en 2021, selon la situation d'activité des parents au moment de la naissance



Note > Pour être éligible au congé de paternité ou de maternité, le père ou la mère doit être en emploi ou percevoir des indemnités chômage au moment de la naissance ou avoir perçu des indemnités chômage dans les 12 mois précédents.

Lecture > En 2021, 76 % des pères d'au moins un enfant de moins de 3 ans en emploi au moment de la naissance de leur plus jeune enfant ont eu recours au congé de paternité, contre 13 % des pères au chômage indemnisé.

Champ > France métropolitaine, mères et pères d'au moins un enfant de moins de 3 ans.

Source > DREES, enquête Modes de garde et d'accueil des jeunes enfants 2021.

> Études et Résultats n° 1275 © DREES

1. 90 % des parents vivant avec au moins un de leurs enfants de moins de 3 ans vivent en couple dans le même logement (99 % pour les pères).

Encadré 2 Les congés des mères autour de la naissance de leur enfant

Le principe d'un congé de maternité, indemnisé pour les femmes actives au moment de la naissance de leur enfant, s'est inscrit dans le droit français au début du XX^e siècle et a évolué par étape pour aboutir aux grandes lignes de sa forme actuelle pour les salariées en 1980. Des réformes récentes ont modifié les contours de ce dispositif, dont les durées et les montants d'indemnisation diffèrent selon le statut d'emploi. En 2015, les conditions d'indemnisation des salariées ont été assouplies par l'abaissement du nombre d'heures de travail exigées au cours des mois précédant la naissance. En 2019, une réforme a contribué à harmoniser les durées du congé de maternité entre les différents régimes et à assouplir l'ouverture des droits pour les travailleuses indépendantes. La durée légale du congé de maternité est ainsi désormais identique entre les salariées et les indépendantes : dans le cas d'une naissance simple, 16 semaines pour un premier ou un deuxième enfant et 26 semaines à partir du 3^e enfant et, dans le cas de naissances multiples, 34 semaines pour des jumeaux ou 46 semaines pour des triplés ou plus, avec une durée minimum de huit semaines pour toutes les mères dans tous les cas (Cour des comptes, 2023).

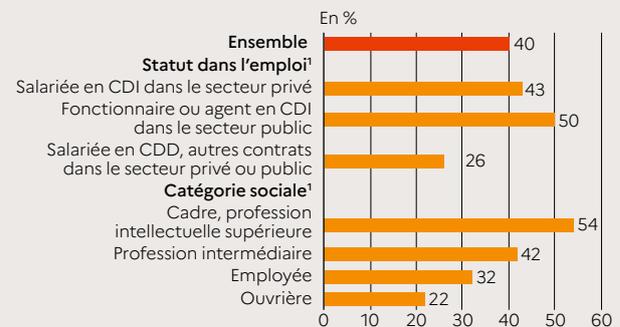
La très grande majorité des mères recourent au congé de maternité au moment de la naissance de leur enfant (93 % parmi les mères éligibles en 2021). Comme pour les pères, mais avec des écarts plus réduits, les freins au recours relèvent essentiellement du statut d'emploi (Penet, 2006 ; Cour des comptes, 2023). L'enquête MDG 2021 permet de poser les mêmes constats : parmi les mères éligibles au congé de maternité, les chômeuses indemnisées (75 %), les salariées en contrat discontinu (84 %) et les indépendantes (88 %) recourent moins au congé de maternité que les fonctionnaires ou salariées en contrat stable dans le secteur public (96 %) ou dans le secteur privé (96 %). Les informations nécessaires pour établir ces résultats n'étaient pas toutes recueillies dans l'édition 2013 de l'enquête MDG ce qui ne permet pas d'apprécier les évolutions du recours au congé de maternité sur cette période. La Cour des comptes relève dans un récent rapport une hausse du recours parmi les non-salariées du régime agricole entre 2014 et 2020.

Sans lien avec le congé de maternité, quand leur état de santé ou celui de leur enfant le nécessite, les mères peuvent bénéficier d'un congé pathologique prénatal ou postnatal accordé par un professionnel de santé. En 2021, 48 % des mères éligibles au congé de maternité ont déclaré avoir bénéficié d'un congé pathologique : 53 % des mères en emploi salarié, 31 % des mères en emploi non salarié et 16 % des mères au chômage indemnisé au moment de la naissance. Dans l'enquête Congés autour de la naissance, réalisée en 2004 par la DREES sur un champ comparable, 70 % des mères interrogées s'étaient vu accorder un congé pathologique. Cette baisse

observée dans les enquêtes est cohérente avec les données administratives : selon la Caisse nationale d'assurance maladie (CNAM), le nombre de congés pathologiques rapporté au nombre de grossesses indemnisées décroît continûment (Cour des comptes, 2023).

Dans deux cas sur cinq, les mères en emploi salarié au moment de la naissance de leur enfant prennent d'autres types de congés à cette occasion. Comme pour les pères, le statut dans l'emploi conditionne fortement le recours à ces congés et selon les mêmes ordres de grandeur (*graphique*). Environ une mère sur quatre salariée en contrat court ou discontinu a pris d'autres congés, contre près d'une mère sur deux parmi les fonctionnaires ou salariées en CDI dans le secteur public. Contrairement à ce qui est observé pour les pères, le recours par les mères à des congés supplémentaires croît sur l'échelle sociale : plus de la moitié des mères cadres ou professions intellectuelles supérieures ont pris d'autres congés, contre un peu plus d'une mère ouvrière sur cinq.

Autres congés pris par les mères en emploi salarié au moment de la naissance



1. Au moment de l'enquête.

Notes > Les autres congés sont les congés annuels, RTT, congés sans solde, congés d'une convention collective, congé parental, etc. Lorsque la mère ne travaille pas au moment de l'enquête, ce sont les caractéristiques du dernier emploi qui ont été observées.

Lecture > En 2021, parmi les mères d'enfants âgés de moins de 3 ans, en couple au moment de l'enquête et en emploi salarié au moment de la naissance de leur plus jeune enfant, 40 % ont pris d'autres types de congés au moment de la naissance de leur enfant.

Champ > France métropolitaine, mères en couple ayant au moins un enfant de moins de 3 ans et en emploi salarié au moment de la naissance de leur plus jeune enfant.

Source > DREES, enquête Modes de garde et d'accueil des jeunes enfants.

> Études et Résultats n° 1275 © DREES

leur plus jeune enfant (*tableau 1*). Ces proportions apparaissent en légère progression (respectivement 88 % et 80 % en 2013, soit +3 et +2 points). Au cours de la même période, la hausse du recours est nettement plus marquée parmi les indépendants. Toutefois, avec moins d'un père sur deux recourant au dispositif (46 % en 2021 contre 32 % en 2013, +14 points), la proportion de ceux qui bénéficient d'au moins un jour de congé parmi les indépendants éligibles reste très nettement inférieure à celle des pères salariés en contrat stable. Les salariés en contrat court ou discontinu se situent entre les deux extrêmes, avec un taux de recours plus élevé que les indépendants (51 % en 2021) mais qui progresse moins au cours de la période (48 % en 2013).

Malgré la hausse du recours, moins d'un travailleur indépendant sur deux prend un congé de paternité

À contraintes professionnelles comparables dans le temps, la forte hausse du recours chez les indépendants témoigne de la diffusion progressive des attentes sociales entourant la paternité, qui valorisent désormais un père impliqué dès la naissance de son enfant

(Coltrane, 1996 ; Dermott, 2014). Ainsi, ne pas être présent à ce moment et dans les premiers temps qui suivent est mal perçu par les professionnels de la naissance et de la petite enfance ainsi que par l'entourage de nombreux pères (Charrier, Clavandier, 2013). Si « être présent » ne revêt pas le même sens pour tous les pères (Sponton, 2023), il est toutefois possible que ceux qui sont indépendants aient intériorisé cette norme sociale de plus en plus forte. L'assouplissement des règles d'ouverture et de calcul des indemnités journalières pour les indépendants adopté en 2019 a pu contribuer à la diffusion de cette norme. Toutefois, les contraintes liées à leur condition d'emploi continuent de limiter leur recours. Au-delà des raisons déjà évoquées, la post-enquête qualitative longitudinale réalisée auprès de pères interrogés dans l'enquête MDG 2021 (*encadré 1*) montre que l'arrêt temporaire de l'activité professionnelle est davantage perçu comme un « risque » par les indépendants par rapport aux autres pères (peur de perdre des clients, de manquer des opportunités professionnelles ou des temps forts de l'activité) ce qui constitue l'un des freins les plus importants au recours au congé de paternité (FRV100, 2023).

Encadré 3 Premiers constats sur la réforme du congé de paternité de juillet 2021

Instauré en France en 2002 et permettant d'enchaîner le congé de naissance obligatoire de trois jours ouvrables au lendemain de la naissance avec un congé facultatif de 11 jours calendaires (18 jours en cas de naissances multiples), le congé de paternité a été réformé en juillet 2021. Plusieurs évolutions sont à noter : l'allongement du congé de paternité de 11 à 25 jours calendaires (de 18 à 32 jours calendaires en cas de naissances multiples), dont 4 jours calendaires désormais obligatoires immédiatement après le congé de naissance, et la possibilité de fractionner le congé optionnel en plusieurs périodes ainsi que l'extension de la période de prise du congé de quatre à six mois. Cette réforme visait deux objectifs principaux : d'une part, renforcer la présence du père auprès de l'enfant et le lien père-enfant, et, d'autre part, favoriser l'égalité femmes-hommes en rééquilibrant le partage des tâches domestiques (ménagères et parentales) entre le père et la mère.

Bénéficiant d'un suréchantillon de pères concernés par la réforme de 2021, l'enquête MDG (encadré 1) permet de livrer quelques résultats sur son appropriation dans les premiers mois de sa mise en œuvre. En revanche, l'enquête ne permet pas de mesurer de façon fiable un effet de la réforme sur le recours au congé de paternité. Les entretiens de la première vague de la post-enquête qualitative suggèrent que les contours du nouveau dispositif (notamment la distinction entre le congé de naissance et le congé de paternité) n'auraient pas été bien compris, ce qui peut avoir un impact sur la mesure du recours post-réforme (FRV100, 2023) [encadré 1]. Par ailleurs, la période de prise du congé s'étale sur six mois après la naissance, elle est donc souvent encore en cours au moment de la collecte, ce qui limite l'analyse de la durée des congés pris et des stratégies de fractionnement. De manière générale, le manque de recul entre l'entrée en vigueur du dispositif et la date de collecte de l'enquête invite à considérer avec prudence les constats qui suivent.

Ainsi, d'après l'enquête MDG 2021, parmi les pères ayant bénéficié d'un congé de paternité post-réforme, 65 % ont déjà pris la totalité des 25 jours à la date de la collecte et 25 % déclarent qu'ils ne prendront pas davantage de jours de congé de paternité. La part des congés pris partiellement représenterait donc entre 25 % et 35 % des cas (8 % avant réforme). La grande majorité des pères concernés déclarent avoir posé leurs jours de congé en un seul bloc (80 %) tandis qu'à la date de l'enquête, le recours au fractionnement parmi ces pères qui ont été les premiers à bénéficier du nouveau dispositif

s'établirait à environ 20 %. Le fractionnement aurait été légèrement plus souvent choisi par les pères cadres et de professions intellectuelles supérieures et les fonctionnaires ou salariés en CDI du secteur public. Concernant le recours aux autres types de congés, 25 % des pères salariés bénéficiaires du congé de paternité allongé déclarent qu'ils envisagent de prendre d'autres jours, contre environ 40 % des pères salariés avant la réforme. Cette proportion est par ailleurs plus élevée parmi ceux ayant consommé la totalité des 25 jours de congé que parmi les pères ayant pris un congé « partiel ».

Au-delà de ces premiers constats chiffrés, la première vague de la post-enquête qualitative permet de rendre compte de l'organisation du temps parental et professionnel pendant et après le congé paternité (FRV100, 2023). En se basant sur le vécu de 54 pères (dont 21 conjointes ont également été interrogées), cette enquête par entretiens semi-directifs décrit les conditions de recours du congé paternité mais aussi l'évolution des pratiques paternelles (participation aux tâches domestiques et parentales, modulation ou non du temps de travail) durant la première année de vie de l'enfant. La diversité des configurations familiales et des conditions de vie donne à voir la pluralité des arrangements adoptés par les parents. Dans cette perspective, l'analyse du recours au fractionnement répond à plusieurs logiques. La première consiste à diviser ce temps afin de ne pas s'absenter au travail sur une période jugée trop longue par les pères, logique qui peut relever d'une certaine forme de contrainte intériorisée. Elle caractérise principalement les pères cadres, qui mettent en avant leurs responsabilités managériales, mais ne leur est pas réservée. Certains ouvriers qualifiés, notamment dans les petites entreprises, mobilisent également cet argument. La deuxième relève davantage d'ajustements organisationnels. Ils peuvent concerner l'emploi (période d'activité particulièrement forte au moment de la naissance qui contraint à reporter une partie des jours de congé, nécessité d'être présent quelques jours pour assurer la passation de certains dossiers, etc.) mais résultent également de contraintes familiales liées au mode de garde de l'enfant. Ainsi, certains pères utilisent leurs jours de congé pour relayer la mère, après sa reprise d'activité professionnelle, et en attendant d'obtenir une place (à la crèche, chez l'assistante maternelle). Plus minoritaire, ce choix peut également résulter, pour les pères les plus impliqués, d'une volonté de passer du temps seul avec leur enfant, à la fin du congé maternité.

Le manque à gagner pour les salariés et les indépendants dont les revenus excèdent le plafond d'indemnisation² est également un obstacle au recours et contribue à expliquer les écarts entre les différentes situations d'emploi. Dans la fonction publique d'État comme dans plusieurs entreprises ou établissements publics³, les pères bénéficient d'une indemnisation complète, même si leur salaire dépasse le plafond. Dans la fonction publique territoriale ou hospitalière, les règles sont fixées par la collectivité ou l'établissement. Dans le secteur privé, les employeurs ne sont pas tenus de compenser la perte de salaire. En 2017, une estimation réalisée par la Direction de la Sécurité sociale évaluait à moins de 20 % la proportion de salariés du secteur privé couverts par des conventions collectives assurant un complément total ou partiel de salaire pour le congé de paternité (Gosselin, Lépine, 2018).

Tout comme la situation professionnelle du père, le statut d'activité de la mère joue fortement sur la prise du congé de paternité. En 2021, 80 % des pères éligibles dont la conjointe est en emploi déclarent avoir pris un congé de paternité au moment de la naissance de leur plus jeune enfant, contre 63 % de ceux dont la conjointe est inactive ou au chômage. Cet important écart n'a pas significativement évolué entre 2013 et 2021 (respectivement 76 % et 60 %).

Une baisse du recours chez les employés possiblement liée à la crise sanitaire

En lien avec la hausse observée parmi les indépendants, la part de pères artisans, commerçants, chefs d'entreprise ou agriculteurs ayant bénéficié d'au moins un jour de congé de paternité augmente fortement entre 2013 et 2021, passant de 28 % à 44 % (+16 points). Le taux de recours des cadres et des professions intellectuelles supérieures, pourtant déjà parmi les plus élevés en 2013 (79 %), augmente de 6 points en 2021 et devient la catégorie socioprofessionnelle qui recourt en moyenne le plus au congé de paternité (85 %). Les pères ouvriers sont également plus nombreux en proportion à bénéficier d'un congé de paternité sur la période (74 % en 2021 contre 70 % en 2013). *A contrario*, le recours parmi les professions intermédiaires, et plus encore parmi les employés, affiche une baisse en 2021 (respectivement -2 points et -6 points). En distinguant l'année de prise du congé de paternité, il apparaît que cette baisse est en réalité uniquement observée parmi les pères d'enfants nés en 2021 (que ce soit avant ou après la réforme). Comme le souligne la post-enquête et d'autres recherches sur l'organisation du temps parental et domestique pendant la crise sanitaire liée au Covid-19, cette période s'est accompagnée d'une

2. Environ 95 euros nets par jour au 1^{er} janvier 2023 pour les salariés, 60 euros pour les indépendants.

3. La Poste, Office national des forêts, Météo France, SNCF, RATP, etc.

Tableau 1 Taux de recours au congé de paternité selon les caractéristiques sociodémographiques, en 2013 et 2021

Âge	En %	
	2013	2021
Moins de 35 ans	74	74
35-39 ans	69	78
40 ans ou plus	60	70
Statut dans l'emploi¹		
Salarié en CDI dans le secteur privé	80	82
Fonctionnaire ou agent en CDI dans le secteur public	88	91
Salarié en CDD, autres contrats dans le secteur privé ou public	48	51
Indépendant	32	46
Catégorie sociale¹		
Agriculteur, artisan, chef d'entreprise	28	44
Cadre, profession intellectuelle supérieure	79	85
Profession intermédiaire	81	79
Employé	78	72
Ouvrier	70	74
Activité de la mère¹		
En emploi (y compris en congé)	76	80
Au chômage ou inactive	60	63
Nombre d'enfants		
Un enfant	74	77
Deux enfants	71	76
Trois enfants ou plus	65	67
Ensemble	71	74

1. Au moment de l'enquête.

Note > Lorsque le père ne travaille pas au moment de l'enquête, ce sont les caractéristiques du dernier emploi qui ont été observées.

Lecture > En 2021, parmi les pères d'enfants âgés de moins de 3 ans, 85 % des pères cadres éligibles au congé de paternité au moment de la naissance de leur enfant ont bénéficié d'un congé de paternité, contre 79 % en 2013.

Champ > France métropolitaine, pères en couple ayant au moins un enfant de moins de 3 ans éligibles au congé de paternité.

Source > DREES, enquête Modes de garde et d'accueil des jeunes enfants.

> *Études et Résultats* n° 1275 © DREES

hausse du recours au chômage partiel, surtout parmi les professions intermédiaires et les employés. Confrontés à l'interruption ou à la réduction de leur temps de travail pendant la crise, ces pères actifs, parfois dans des situations plus précaires, ont pu davantage renoncer ou être dissuadés de prendre leur congé de paternité par crainte des conséquences sur la stabilité de leur emploi. C'est principalement le cas pour les employés du commerce et des services directs aux particuliers.

En 2013, le taux de recours au congé de paternité diminuait fortement avec l'âge du père (Legendre, Lhommeau, 2016). En 2021, les pères les plus âgés (40 ans ou plus) prennent toujours moins souvent leur congé de paternité (70 %) que les plus jeunes (78 % pour les 35-39 ans et 74 % pour les moins de 35 ans), mais les écarts entre les âges extrêmes sont moins marqués. De fait, le taux de recours a fortement augmenté pour les pères de 40 ans ou plus (+10 points) et pour ceux de 35 à 39 ans (+9 points) alors qu'il a stagné pour les moins de 35 ans.

Entre 2013 et 2021, le recours au congé de paternité progresse pour tous les pères quel que soit leur nombre d'enfants, mais il reste plus élevé pour la naissance du premier enfant (77 %) ou du deuxième (76 %) que dans les autres cas (67 %).

Ces constats ne sont pas sans lien avec ceux qui précèdent, car les pères les plus jeunes sont en proportion plus nombreux parmi les employés et les contrats plus précaires. À l'inverse, les pères plus âgés sont plus nombreux parmi les travailleurs indépendants. À caractéristiques professionnelles et familiales⁴ égales, les pères de 40 ans ou plus apparaissent moins susceptibles que les autres de prendre un congé de paternité. Cependant, cet effet de l'âge est beaucoup moins marqué qu'en 2013, témoignant là encore de la diffusion progressive des attentes sociales entourant la paternité. À caractéristiques égales, l'effet du nombre d'enfants sur le recours au congé de paternité n'apparaît pas significatif ; l'écart observé s'explique donc essentiellement par le fait que les pères de familles nombreuses sont en moyenne plus âgés que les autres pères.

La baisse du non-recours s'est accompagnée d'une hausse des congés pris partiellement

La réforme de juillet 2021 ayant allongé de 14 jours le congé de paternité (initialement de 11 jours) et introduit la possibilité de le fractionner en respectant quatre jours obligatoires à l'issue du congé de naissance, il est nécessaire d'étudier la durée et les modalités de prise du congé en distinguant les pères ayant bénéficié de la réforme⁵ des autres pères. Compte tenu du manque de recul entre l'entrée en vigueur de la réforme et la date de la collecte de l'enquête MDG 2021, les constats établis en matière de durée et de recours au fractionnement par les bénéficiaires de la réforme restent préliminaires et devront être consolidés par d'autres enquêtes dans le futur. À la date de collecte, deux tiers des pères bénéficiaires de la réforme ont pris l'intégralité des 25 jours accordés et 20 % ont fractionné leur congé. Ces résultats apparaissent cohérents avec les enseignements des entretiens conduits auprès d'un petit groupe de pères dans le cadre de la première vague de la post-enquête qualitative longitudinale pilotée par la DREES et menée par FRV100 (encadré 3).

Avant cette dernière réforme, les pères n'avaient pas la possibilité de fractionner⁶ les 11 jours de congé de paternité (18 jours dans le cas de naissances multiples) mais pouvaient ne pas les poser en totalité. D'après l'enquête MDG, la très grande majorité des pères ayant pris un congé de paternité avant juillet 2021 ont consommé l'ensemble des droits qui leur étaient accordés : 92 % d'entre eux ont en effet pris leur congé en totalité et seuls 8 % ont pris moins de 11 jours (**tableau 2**). Le recours partiel au congé de paternité est donc très minoritaire dans la pratique. Celui-ci apparaît cependant un peu plus fréquent en 2021 qu'en 2013, où seuls 5 % des pères concernés déclaraient avoir pris moins de 11 jours de congé. Les congés pris partiellement restent peu fréquents et plutôt stables au cours de la période parmi les pères salariés en CDI du secteur privé (5 % en 2021 et 4 % en 2013) comme parmi les fonctionnaires ou salariés en CDI du secteur public (7 % en 2021 et 6 % en 2013). En revanche, la hausse du recours au congé de paternité dans les catégories de la population où il était le plus faible s'est accompagnée d'une hausse notable de la proportion de pères qui ne le prennent pas en totalité. C'est le cas en particulier des indépendants qui ont pris un congé de paternité : en 2021 (avant réforme), 25 % d'entre eux ont pris moins de 11 jours, contre 13 % en 2013. Même constat pour les pères salariés en contrat court ou autres contrats précaires

4. Les caractéristiques introduites dans le modèle de régression sont l'âge, le statut d'emploi et la catégorie sociale du père ainsi que le statut d'activité de la mère et le nombre d'enfants dans le ménage.

5. Les pères bénéficiaires de la réforme sont ceux dont les enfants sont nés à partir du 1^{er} juillet 2021 ou dont la naissance était prévue à partir du 1^{er} juillet 2021.

6. Le fractionnement en deux périodes dont au moins une de sept jours consécutifs était possible en théorie dans la fonction publique mais très peu utilisé en pratique (Gosselin, Lépine, 2018).

Tableau 2 Durée du congé de paternité

	En %	
	2013	2021 ¹
Moins de 11 jours	5	8
11 jours ou plus	95	92

1. Avant la réforme de juillet 2021.

Note > Lorsque le père ne travaille pas au moment de l'enquête, ce sont les caractéristiques du dernier emploi qui ont été observées.

Lecture > En 2021, 92 % des pères d'enfant de moins de 3 ans ayant bénéficié d'un congé de paternité avant la réforme ont pris leur congé de paternité en totalité (soit 11 jours ou 18 en cas de naissances multiples), contre 95 % en 2013.

Champ > France métropolitaine, pères d'au moins un enfant de moins de 3 ans ayant pris un congé de paternité avant la réforme de juillet 2021.

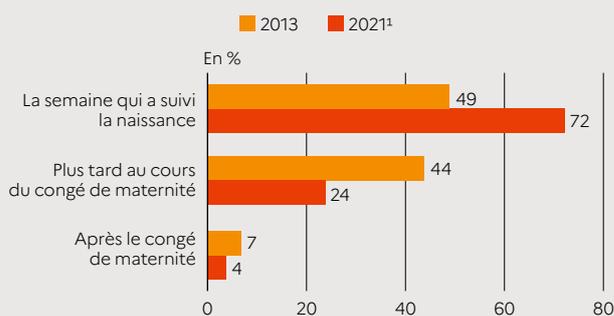
Source > DREES, enquête Modes de garde et d'accueil des jeunes enfants.

> *Études et Résultats* n° 1275 © DREES

ayant pris un congé de paternité : 12 % n'ont pas pris leur congé en totalité en 2021 (avant réforme) contre 9 % en 2013. Les contraintes professionnelles pèsent donc autant sur le recours au congé de paternité que sur les modalités de sa mise en œuvre. Le recours partiel au congé de paternité peut se lire comme un compromis entre la norme de « présence paternelle », fortement souhaitée au moment de la naissance de l'enfant, et celle de la « présence professionnelle », très prégnante parmi les indépendants, qui valorisent la présence continue sur le lieu d'emploi comme une forme d'engagement au travail. En fixant un seuil qui leur semble acceptable, ils limitent ainsi les risques qu'ils associent à leur absence (FRV100, 2023). Les pères dans des conditions instables (contrats courts ou précaires) témoignent également de leurs craintes d'être mal perçus s'ils dérogent à cette norme de présence professionnelle en s'absentant sur un temps jugé trop long (FRV100, 2023).

Les congés de paternité démarrent beaucoup plus souvent dans la semaine qui suit la naissance

La législation impose aux pères qui souhaitent bénéficier d'un congé de paternité de le commencer dans un délai maximum de quatre mois (six mois depuis la réforme) après la naissance de leur enfant. Dans la pratique, le congé du père coïncide ainsi très majoritairement avec le congé de la mère : en 2021 (avant réforme), 96 % ont démarré leur congé de paternité pendant le congé de maternité de leur conjointe. Ce constat n'était pas très différent en 2013 (93 %). En revanche, la proportion de pères qui débutent leur congé dans la semaine qui suit la naissance a très fortement augmenté sur la période : en 2021 (avant réforme), 72 % ont fait débuter leur congé de paternité dans la semaine ayant suivi la naissance de leur enfant, contre 49 % en 2013 (*graphique 3*). Cette évolution très nette témoigne de la valorisation du temps d'accueil du nouveau-né, fortement encouragé par les professionnels de la naissance et de la petite enfance. Cet accueil est pensé comme un temps directement et uniquement destiné à l'enfant, lequel favoriserait le processus d'attachement et serait le garant de la qualité du lien entre l'enfant et son parent. Ne pas y consacrer un temps minimum, y compris pour les pères, peut être perçu par les professionnels comme le signe d'une certaine défaillance paternelle (Charrier, Clavandier, 2013). S'accorder un temps dédié et à part est également fortement valorisé par les parents eux-mêmes, qui décrivent cet accueil comme un moment important, centré autour de la famille nucléaire (FRV100, 2023). La diffusion de ces normes,

Graphique 3 Période du congé de paternité

1. Avant la réforme de juillet 2021.

Lecture > En 2021, 72 % des pères d'enfants de moins de 3 ans ayant pris un congé de paternité avant la réforme de juillet 2021 ont commencé leur congé durant la semaine qui a suivi la naissance, contre 49 % en 2013.

Champ > France métropolitaine, pères d'au moins un enfant de moins de 3 ans ayant pris un congé de paternité avant la réforme de juillet 2021.

Source > DREES, enquête Modes de garde et d'accueil des jeunes enfants.

> *Études et Résultats* n° 1275 © DREES

valorisant la place faite au nouveau-né, explique aussi sans doute pourquoi la sanctuarisation des premiers jours avec l'enfant ne s'observe pas seulement pour le premier enfant mais aussi pour les suivants. En 2021, 73 % des pères ont débuté leur congé de paternité dans la semaine suivant la naissance lorsqu'il s'agit de leur premier enfant, et 70 % quand il s'agit du 3^e enfant ou au-delà ; ces proportions étaient respectivement de 53 % et 47 % en 2013.

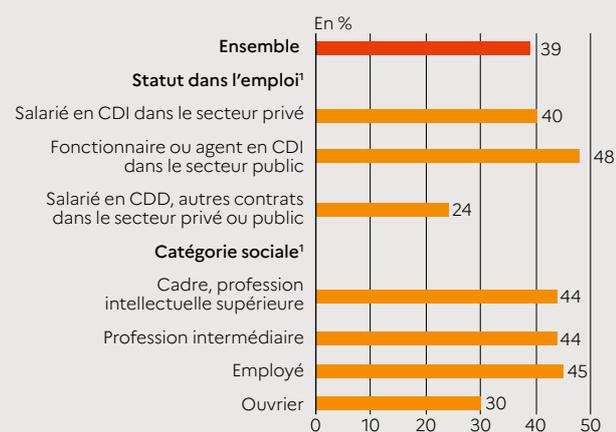
Près de deux pères en emploi salarié sur cinq complètent leur congé de paternité avec d'autres types de congés

Outre le congé de paternité, les pères en emploi salarié bénéficient de trois jours de congé de naissance accordés et pris en charge par leur employeur. En 2021, parmi les pères en emploi salarié au moment de la naissance de leur enfant, 87 % ont pris ces trois jours ; cette part atteint 97 % parmi ceux ayant par ailleurs pris un congé de paternité (avant la réforme). Ces proportions sont similaires à ce qui était observé en 2013.

Interrogés sur la prise d'autres types de congés au moment de la naissance de leur enfant, environ deux pères sur cinq en emploi salarié déclarent avoir assorti leur congé de paternité (pris avant réforme) avec des congés annuels, des RTT, des congés sans solde, des congés spécifiques prévus dans le cadre d'une convention collective ou encore un congé parental (*graphique 4*). Dans la majorité des cas, les jours en question correspondent à des congés annuels⁷. Parmi les pères salariés ayant partiellement consommé leur congé de paternité, la prise d'autres types de congés est deux fois moins fréquente que parmi les pères salariés ayant pris la totalité de leur congé de paternité. En d'autres termes, dans la pratique, les autres congés posés se cumulent au congé de paternité et sont donc très majoritairement utilisés pour allonger sa durée. Parmi les pères bénéficiaires de la réforme qui ont pu profiter d'une durée de congé de paternité allongée, la prise d'autres types de congés est d'ailleurs moins fréquente (*encadré 3*). L'information sur les autres types de congés pris autour de la naissance n'était pas recueillie dans l'enquête de 2013, mais des travaux antérieurs tirés d'une enquête conduite

7. Dans l'enquête, cette question sur les « autres congés » n'est posée qu'aux pères ayant pris au moins un jour de congé de paternité, il n'est donc pas possible d'apprécier et de décrire les stratégies qui consisteraient à substituer intégralement le congé de paternité par d'autres types de congés.

Graphique 4 Autres congés pris par les pères en emploi salarié au moment de la naissance



1. Au moment de l'enquête.

Notes > Les autres congés sont les congés annuels, RTT, congés sans solde, congés d'une convention collective, congé parental, etc. Lorsque le père ne travaille pas au moment de l'enquête, ce sont les caractéristiques du dernier emploi qui ont été observées.

Lecture > En 2021, parmi les pères d'enfants âgés de moins de 3 ans en couple au moment de l'enquête et en emploi salarié au moment de la naissance de leur plus jeune enfant, 39 % de ceux ayant pris un congé de paternité l'ont complété avec d'autres types de congés.

Champ > France métropolitaine, pères en couple ayant au moins un enfant de moins de 3 ans et en emploi salarié au moment de la naissance de leur plus jeune enfant et ayant pris un congé de paternité avant la réforme de juillet 2021.

Source > DREES, enquête Modes de garde et d'accueil des jeunes enfants.

> Études et Résultats n° 1275 © DREES

en 2004 faisaient déjà état d'une proportion du même ordre (deux sur cinq) parmi les pères recourant au congé de paternité (Bauer, Penet, 2005). La durée de ces congés complémentaires est très variable. En 2021, parmi les pères concernés, 23 % ont complété leur congé de paternité avec un à cinq autres jours de congé, 26 % ont pris six à dix jours supplémentaires, 30 % 11 à 15 jours, et enfin, 21 % déclarent avoir pris plus de 15 jours.

Comme pour le recours au congé de paternité, le statut d'emploi joue un rôle important dans le recours aux congés complémentaires au moment de la naissance d'un enfant. Parmi les pères salariés en contrat court, environ un sur quatre a complété son congé de paternité avec d'autres congés, contre près d'un père sur deux parmi les fonctionnaires ou salariés en CDI dans le secteur public. Ce moindre recours parmi ceux ayant les conditions d'emploi les plus précaires peut traduire leurs difficultés à prolonger officiellement leur temps de présence auprès de l'enfant, ou à en planifier la période. Concernant la catégorie socioprofessionnelle, les différences sont nettement moins marquées. Seuls les pères ouvriers se démarquent des autres par un moindre recours (30 % contre 44-45 % pour les autres catégories). Comme le suggèrent d'autres travaux, d'autres caractéristiques, comme l'adhésion par les pères à des normes égalitaires de partage des tâches domestiques et parentales par exemple, peuvent expliquer cette prolongation du temps auprès de l'enfant (Antunez, Buisson, 2019 ; FRV100, 2023). ●



Télécharger les données associées à l'étude

Mots clés : **Famille** **Jeune enfant** **Conciliation vie familiale et vie professionnelle**

Pour en savoir plus

- > **Antunez, K., Buisson, G.** (2019, janvier). Les Français et les congés de maternité et de paternité : opinion et recours. DREES, *Études et Résultats*, 1098.
- > **Bauer, D., Penet, S.** (2005, novembre). Le congé de paternité. DREES, *Études et Résultats*, 442.
- > **Charrier, P., Clavandier, G.** (2013). *Sociologie de la naissance*. Paris, France : Armand Colin, 272 p.
- > **Coltrane, S.** (1996). *Family Man: Fatherhood, Housework, and Gender Equity*. Oxford : Oxford University Press, 305 p.
- > **Cour des comptes** (2023, mai). Les dépenses de congés de maternité et de paternité : des droits élargis, des progrès de gestion nécessaires. Dans *Rapport sur l'application des lois de financement de la sécurité sociale (chapitre VI)*.
- > **Dermott, E.** (2014). *Intimate Fatherhood: A Sociological Analysis*. Routledge, 177 p.
- > **FRV100** (2023, juillet). *Réforme du congé paternité : modalités de recours, vécu, effets sur les inégalités femmes-hommes et la construction de la paternité*. Rapport commandité par le bureau Jeunesse et Famille de la DREES.
- > **Legendre, E., Lhommeau, B.** (2016, mars). Le congé de paternité : un droit exercé par sept pères sur dix. DREES, *Études et Résultats*, 957.
- > **Pailhé, A., Solaz, A., Wilner, L. et l'équipe EpiCov** (2022, décembre). Travail domestique et parental au fil des confinements en France : comment ont évolué les inégalités socio-économiques et de sexe ? Insee, *Économie et Statistique*, 536-537, pp.3-25.
- > **Sponton, A.** (à paraître en juillet 2023). Des pères absents ? Saisir la diversité du non-recours au congé de paternité à partir de méthodes mixtes. *Population*, 2023/1(78), pp. 87-122. DOI : 10.3917/popu.2301.0087.
- > **Gosselin, H., Lépine, C.** (2018, juin) *Évaluation du congé de paternité*. IGAS, rapport.
- > **HCFEA** (2019, février). *Voies de réforme des congés parentaux dans une stratégie globale d'accueil de la petite enfance*. Rapport du Conseil de la famille.
- > **Penet, S.** (2006, octobre). Le congé de maternité. DREES, *Études et Résultats*, 531.

> **Publications**
drees.solidarites-sante.gouv.fr

> **Open Data**
data.drees.solidarites-sante.gouv.fr

> **Nous contacter**
DREES-INFO@santer.gouv.fr

> **Contact presse**
DREES-PRESSE@santer.gouv.fr

Directeur de la publication : Fabrice Lenglard
Responsable d'édition : Valérie Bauer-Eubriet
Rédactrice en chef technique : Céline Roux
Chargées d'édition : Elisabeth Castaing, Laurence Lefebvre
Composition et mise en pages : Drapeau Blanc
Conception graphique : DREES

Reproduction autorisée sous réserve de la mention des sources
ISSN électronique 1146-9129 • AJP 0001384

Les destinataires de cette publication sont informés de l'existence à la DREES d'un traitement de données à caractère personnel les concernant. Ce traitement, sous la responsabilité du directeur de la publication, a pour objet la diffusion de la publication de la DREES. Les données utilisées sont l'identité, la profession, l'adresse postale personnelle ou professionnelle. Conformément aux dispositions de la loi du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, les destinataires disposent d'un droit d'accès et de rectification aux données les concernant ainsi qu'un droit d'opposition à figurer dans ce traitement. Ils peuvent exercer ces droits en écrivant à : DREES - Bureau des Publications et de la Communication - 14, avenue Duquesne - 75350 Paris 07 SP ou en envoyant un courriel à : drees-infos@santer.gouv.fr