

Communiqué de presse

Bois-Colombes, le 13 décembre 2022

Parentalité et vie professionnelle : le développement du congé « deuxième parent » plébiscité par les Français !

En novembre 2017, Abeille Assurances, acteur majeur de l'assurance et de l'épargne, devenait pionnière sur le marché français en instaurant, en faveur de ses collaborateurs, un congé de parentalité de 10 semaines pour le second parent.

A l'occasion du cinquième anniversaire de son congé de parentalité, Abeille Assurances et Odoxa ont interrogé les Français sur leur perception de la parentalité notamment dans l'entreprise.

Les résultats montrent que si le regard sur la parentalité évolue, les comportements doivent encore évoluer pour un meilleur partage au sein des couples entre les deux parents :

- ▶ 84 % des femmes de moins de 50 ans et ayant des enfants estiment que c'est majoritairement elles et non leur conjoint qui s'occupent le plus de leurs enfants.
- ▶ Le congé paternité est clairement entré dans les mœurs : 39 % des parents en ont déjà pris au moins un et ce chiffre culmine même à 59 % auprès des jeunes parents âgés de moins de 50 ans.
- ▶ Les Français plébiscitent le développement du congé pour le second parent. En effet, 88 % déclarent que l'allongement du congé paternité serait quelque chose de positif pour les enfants, 83 % pour l'égalité homme-femme en général.
- ▶ L'impact serait également positif pour les entreprises : 79 % des Français déclarent qu'ils auraient davantage envie de travailler dans une entreprise qui met en place des actions en faveur de l'égalité homme-femme, comme l'allongement du congé second parent, ou d'en être client (72 %).

Jean-François Ode, Directeur des ressources humaines Abeille Assurances, déclare : « Il y a 5



ans, Abeille Assurances souhaitait faire bouger les lignes au-delà du secteur de l'Assurance en instaurant pour l'ensemble de ses salariés un congé de parentalité de 10 semaines, pour le second parent, quel que soit le sexe ou le genre.

Alors que la parentalité reste l'un des principaux facteurs influençant l'égalité femme-homme au travail, les résultats de ce sondage nous permettent de mieux comprendre les mutations en cours au sein de la société française. Si le regard sur la parentalité change (42 % des 25/34 ans trouvent le congé légal de paternité trop court), dans les faits beaucoup de travail reste à faire pour

que les femmes ne soient pas les seules dépositrices de l'éducation des enfants : en 2022, 84 % des femmes estiment que c'est majoritairement elles qui s'occupent le plus des enfants.

En tant qu'assureur et employeur, nous avons donc un rôle sociétal fondamental à jouer pour accompagner les changements au sein de la société et promouvoir plus d'égalité entre les femmes et les hommes, notamment au travail. S'il reste encore du chemin à parcourir, nous sommes ravis d'observer que de nombreuses entreprises se sont emparées du sujet de l'égalité femme/homme au travail en suivant par exemple notre initiative de congés pour le second parent depuis fin 2017. Poursuivons collectivement nos efforts ! ».

➤ Si le regard sur la parentalité évolue, la gestion du foyer reste très inégalitaire

84 % des femmes de moins de 50 ans et ayant des enfants estiment que c'est majoritairement elles et non leur conjoint(e) qui s'occupent le plus de leurs enfants, que ce soit pour la préparation des repas, l'achat des vêtements, le suivi scolaire ou les rendez-vous médicaux.

Parallèlement, 47 % des hommes de moins de 50 ans ayant un enfant estiment s'occuper de leurs enfants autant que leur conjoint(e), alors que 15 % des femmes seulement le déclarent. Par ailleurs, 19 % des hommes seulement déclarent que leur conjointe ou conjoint s'occupent le plus des enfants.

➤ Le congé de paternité est plebiscité...mais les hommes ont encore des efforts à faire !

En France, le congé paternité, d'une durée de 5 semaine depuis juillet 2021, est assez largement connu : 86 % des Français savent qu'il existe. Ce dernier est aujourd'hui clairement entré dans les mœurs : 39 % des parents en ont déjà pris au moins un et ce chiffre grimpe même à 59 % auprès des jeunes parents âgés de moins de 50 ans.

Ces résultats sont encore largement perfectibles, preuve en est le paradoxe entre ce que déclarent les pères et leurs conjoint(e)s. Alors que les jeunes papas (de moins de 50 ans) sont 67 % à dire qu'ils ont posé au moins une fois un congé paternité à la naissance de leur enfant, leur conjointe, elles, sont seulement 52 % à confirmer leurs propos.

➤ Le développement du congé pour le second parent : un impact positif pour tous...

Pour tous les Français, parents ou non, jeunes et moins jeunes, le congé pour le second parent gagnerait à être rallongé ! Ils considèrent que ce serait quelque chose de positif pour les enfants (88 %), pour les pères (86 %), pour les femmes et les mères en leur permettant de davantage se réaliser dans leur travail (82 %), mais aussi plus globalement pour « l'égalité femmes-hommes en général » (83 %).

Pour appuyer ces résultats, à la question « *Dans quel état d'esprit étiez-vous à votre retour (ou était votre conjoint à son retour) de congé paternité ?* », le sentiment le plus largement ressenti est « la sérénité » (47 %), bien plus que des sentiments plus négatifs comme « la peur de ne pas pouvoir gérer travail et éducation du jeune enfant » (27 %) ou « la peur de reprendre le travail » (20 %). En ce sens, 63 % des Français en général estiment que la durée du congé paternité est aujourd'hui suffisante. En revanche, les mentalités évoluent en fonction des générations : 42 % des 25-34 ans estiment qu'elle est insuffisante.

➤ ...Y compris pour les entreprises !

Au-delà des bénéfices d'un allongement du congé paternité ou second parent pour l'équilibre de la vie personnelle, les Français sont persuadés que les entreprises qui s'engagent dans cette voie peuvent elles-aussi tirer un grand bénéfice de leur démarche.

En effet, le fait qu'une entreprise mette en œuvre des actions pour favoriser l'égalité femme-homme, notamment par la mise en place d'un congé parentalité pour le second parent a un impact à la fois sur sa marque employeur et son attractivité, et sur son attrait tant pour les fournisseurs que pour les clients. Ainsi 79 % des Français déclarent qu'ils auraient davantage envie de travailler dans une telle entreprise, 74 % qu'ils auraient davantage envie de travailler avec elle en tant que fournisseur et 72 % en tant que client.

De plus, les Français adhèrent à toutes mesures favorables à l'égalité femme/homme au travail et, pour eux, les entreprises ont leur rôle à jouer pour développer à l'avenir le congé second parent. Plus de 8 Français sur 10 pensent qu'il faut « inciter les pères à prendre des jours d'enfant malade » et qu'il faut « favoriser l'accès au temps partiel pour les collaborateurs hommes » (83 %).

Également, 73 % estiment qu'il faut aider financièrement les entreprises qui favorisent ces congés auprès de leurs salariés ainsi qu'aux personnes qui prennent ces congés en leur accordant davantage d'aides financières (70 %) et même, qu'il faut « imposer aux entreprises d'en faire la promotion auprès de leurs salariés » (71 %). Enfin, 69 % pensent qu'il faut encore élargir l'accès à ce congé parental en le facilitant pour les couples LGBTQ, qui pour l'instant sont peu ou pas concernés par ces dispositifs légaux.

➤ Congé de paternité, congé second parent, quelles différences ?

Le congé de paternité : 25 jours consécutifs

Après la naissance de l'enfant, le père salarié ainsi que, le cas échéant, le conjoint ou concubin salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un Pacs peut bénéficier d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant de 25 jours calendaires (depuis le 1^{er} juillet 2021) ou de 32 jours calendaires en cas de naissances multiples.

Ce congé se compose de deux périodes :

- Une première période de 4 jours consécutifs, qui fait immédiatement suite au congé de naissance, durant laquelle le salarié doit, sauf exceptions, interrompre son activité ;
- Une seconde période de 21 jours, ou 28 jours en cas de naissances multiples, qui peut être fractionnée en deux périodes d'une durée minimale de 5 jours.

Pendant le congé de paternité et d'accueil de l'enfant, l'employeur n'a pas l'obligation de maintenir le salaire, mais le salarié peut bénéficier, pour chaque jour de congé pris dans le cadre fixé par la loi, d'indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale au titre de l'assurance maternité.

Le congé de parentalité : 10 semaines pour le second parent

Pour aller plus loin, certaines entreprises ont décidé de proposer un congé « deuxième parent » allongé ; c'est le cas d'Abeille Assurances qui a donc lancé en novembre 2017 un congé de parentalité de 10 semaines.

Destiné au second parent collaborateur ou collaboratrice Abeille Assurances, ce congé est d'une durée de 10 semaines à l'arrivée de l'enfant. Le second parent, quels que soient son genre ou son sexe, bénéficiera ainsi pendant cette période des mêmes droits qu'en situation de travail effectif en termes de rémunération, congés, RTT, ancienneté et protection sociale. Ces 10 semaines de congé peuvent être pris en une seule fois ou échelonnées sur 6 mois.

Méthodologie de l'étude :

Enquête réalisée par Odoxa pour Abeille Assurances par internet du 30 novembre au 1^{er} décembre 2022, auprès d'un échantillon de 1 005 personnes représentatif de la population française âgée de 18 ans et plus.

La représentativité de l'échantillon est assurée par la méthode des quotas appliqués aux variables suivantes : sexe, âge, niveau de diplôme et profession de l'interviewé après stratification par région et catégorie d'agglomération.

➤ Contacts presse :

Abeille Assurances

Karim Mokrane

06 73 77 90 69

karim.mokrane@abeille-assurances.fr

Enderby

Damien Piganiol

06 46 45 21 23

dpi@enderby.fr

Mathias Carteron

06 68 27 83 46

mca@enderby.fr

À propos d'Abeille Assurances

Compagnie majeure de l'assurance en France forte de 4200 collaborateurs, 1000 agents généraux d'assurance et de 170 ans d'expérience, Abeille Assurances dispose d'une gamme étendue de produits et services d'assurance, de protection, d'épargne et de retraite à destination de plus de 3 millions de clients. Abeille Assurances propose ainsi ses produits à travers une approche multicanale adaptée aux besoins des clients : un réseau de distribution implanté sur l'ensemble du territoire français (1000 agents généraux, 1800 courtiers, 90 conseillers Epargne Actuelle), une banque patrimoniale (UFF) et une approche directe avec 185 conseillers téléphoniques (dont Eurofil). Abeille Assurances est par ailleurs le partenaire historique de l'AFER, la première association d'épargnants en France (avec près de 754 000 adhérents).

Abeille Assurances est une marque d'Aéma Groupe, né en janvier 2021 du rapprochement entre Aésio Mutuelle et Macif. Accompagnant et protégeant plus de 11 millions d'assurés, Aéma Groupe rassemble plus de 18 000 collaborateurs, 1 800 élus et a réalisé un chiffre d'affaires de 11 milliards d'euros en 2021.

En septembre 2022, Aéma Groupe crée Ofi Invest, issu du regroupement des activités d'Aviva Investors France, d'Aviva Investors Real Estate France, d'Aéma REIM et du groupe Ofi. Avec 195 milliards d'encours gérés, Ofi Invest se positionne au 5ème rang des groupes français de gestion d'actifs et permet aux entités du groupe de bénéficier du savoir-faire de sociétés de gestion reconnues pour leurs expertises et qui partagent cette même ambition d'agir en acteur d'une finance responsable, performante et utile.

www.abeille-assurances.fr
www.aemagroupe.fr