



Recours au congé parental : Quel rôle jouent les caractéristiques des employeurs ?

Marie Valentova¹

¹ Luxembourg Institute of Socio-Economic Research (LISER)

Auteur correspondant :
Marie Valentova
marie.valentova@liser.lu

Le congé parental est au cœur des politiques d'égalité entre les femmes et les hommes. Pourtant, son existence légale ne garantit pas un accès réel pour tous. Les données montrent que l'accès à ce droit dépend fortement de l'employeur. À situation familiale identique, travailler dans une petite entreprise ou en dehors des secteurs de l'éducation et de la santé réduit nettement les chances de prendre un congé, surtout à temps plein. L'environnement professionnel devient ainsi un facteur déterminant d'inégalités dans l'exercice d'un droit pourtant universel. Pour garantir une égalité effective, les pouvoirs publics doivent agir au-delà du cadre légal, en adaptant les dispositifs et en accompagnant plus étroitement certains employeurs.

La naissance d'un enfant a des effets importants sur la vie familiale et professionnelle des parents. Toutefois, la prise en charge des enfants continue d'avoir un impact plus marqué sur l'emploi des mères que sur celui des pères. Les dispositifs de congé parental visent à limiter ces effets en offrant aux parents une pause temporaire dans leur carrière, tout en garantissant un droit de retour à l'emploi. Ces politiques visent à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes, à la fois en sécurisant l'emploi des mères et en encourageant une plus grande implication des pères dans la prise en charge des enfants, ainsi que dans le partage du travail rémunéré et non rémunéré. Toutefois, leur efficacité dépend de leur utilisation réelle. Il est donc essentiel de comprendre quels parents peuvent effectivement recourir au congé parental, et dans quelles conditions.

Lorsque l'accès au congé parental dépend du type d'emploi, de la situation financière ou du soutien des employeurs, ces dispositifs peuvent renforcer des inégalités déjà existantes. Les parents en emploi précaire ou travaillant dans de petites entreprises, par exemple, peuvent renoncer à leur droit au congé, faute de moyens financiers ou de conditions favorables. L'analyse de ces obstacles est essentielle pour comprendre comment des politiques conçues pour soutenir les familles peuvent, dans certaines situations, accroître les inégalités sociales au lieu de les réduire.

Le congé parental en pratique — De fortes disparités selon les employeurs

De multiples facteurs influencent le recours au congé parental dans un pays donné. Ils concernent notamment les caractéristiques individuelles des parents, la situation du ménage et les règles encadrant ce congé. À ces dimensions s'ajoutent des facteurs liés aux employeurs et aux lieux de travail qui conditionnent fortement la mise en œuvre concrète de ces politiques. Même lorsque le congé parental est garanti par la loi, son utilisation effective dépend largement du type d'employeur et des pratiques organisationnelles. Les recherches distinguent généralement deux grands axes d'analyse pour comprendre l'influence des employeurs :

- (i) les caractéristiques structurelles des employeurs et
- (ii) la culture organisationnelle et les normes internes.

Les caractéristiques des employeurs jouent un rôle important dans la mise en œuvre et l'application des réglementations légales en matière de congé parental.

Du point de vue des caractéristiques structurelles, les études montrent que le recours au congé parental est plus fréquent dans les grandes organisations, dans le secteur public et dans des domaines tels que l'éducation et la santé. Le secteur public applique généralement les règles de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale de manière plus standardisée et est soumis à de fortes exigences institutionnelles en matière d'équité et d'égalité. Les employeurs publics vont souvent au-delà des obligations légales minimales, informent activement les salariés de leurs droits et favorisent un environnement dans lequel la prise de congé est perçue comme normale et légitime. À l'inverse, le secteur privé se caractérise par une plus grande hétérogénéité. Les décisions relatives au congé parental y sont souvent influencées par les besoins de l'entreprise, la concurrence et les contraintes budgétaires, ce qui peut entraîner un soutien inégal des salariés et une incertitude quant à l'acceptabilité réelle du recours au congé.

Au-delà des structures, la culture et les normes organisationnelles jouent également un rôle essentiel. Les parents se réfèrent souvent aux attitudes de leur hiérarchie et de leurs collègues lorsqu'ils envisagent de prendre un congé parental. Un soutien explicite de la part des managers encourage les salariés à prendre leur congé, tandis que des signaux négatifs ou la perception du congé comme une contrainte peuvent susciter des craintes pour la carrière ou la sécurité de l'emploi, même en présence d'un droit légal. Les employeurs adoptent à cet égard des approches variées : certains se contentent de respecter les obligations légales, d'autres intègrent le congé parental à leur responsabilité sociale, tandis que certains l'utilisent comme un levier pour attirer et fidéliser le personnel. Dans la pratique, cependant, de nombreux employeurs sont confrontés à des tensions et à des difficultés opérationnelles lors de la mise en œuvre de ces politiques.

Quand le droit ne suffit pas : le rôle clé des employeurs dans l'accès au congé parental

Dans l'ensemble, l'existence de droits au congé parental inscrits dans la loi ne garantit pas automatiquement des opportunités effectives pour tous les parents. L'accès réel à ce droit dépend en effet de multiples facteurs, parmi lesquels les caractéristiques des employeurs jouent un rôle central. Les écarts importants observés dans le recours au congé parental selon le type d'employeur suggèrent l'existence d'inégalités significatives d'accès à cette politique, alors même que les parents concernés sont juridiquement éligibles. Certains secteurs ou types d'entreprises se caractérisent ainsi par un recours nettement plus faible au congé parental, révélant l'existence d'inégalités structurelles dans la mise en œuvre du dispositif.

Malgré l'importance de ces enjeux pour l'égalité et la cohésion sociale, le rôle des caractéristiques des employeurs demeure encore insuffisamment documenté à partir de données reliant simultanément les niveaux des employeurs et des salariés. Cette étude, fondée sur des données luxembourgeoises, vise à combler cette lacune en identifiant les caractéristiques des employeurs systématiquement associées à un moindre recours au congé parental, tout en tenant compte des autres facteurs explicatifs. Cette approche vise à fournir aux décideurs des éléments concrets pour concevoir des interventions mieux ciblées et plus efficaces afin de réduire les inégalités d'accès à ce droit.

Sur le plan empirique, nos analyses (Valentova et al. 2022 ; Valentova 2025) utilisent les données administratives de la sécurité sociale du Luxembourg couvrant la période 2004–2015. Elles se concentrent sur deux questions principales : premièrement, comment les caractéristiques des employeurs des parents, telles que la taille de l'entreprise ou le secteur économique, sont-elles associées au recours au congé parental ? Deuxièmement, dans quelle mesure ces caractéristiques influencent-elles l'intensité du congé pris — à temps plein, à temps partiel ou pas de congé ? Le champ de l'analyse est volontairement restreint aux parents résidant au Luxembourg, vivant en couple au moment de la naissance, et ayant un enfant unique, afin d'assurer une plus grande comparabilité des situations familiales. Dans le [Tableau 1](#), nos résultats sont présentés séparément pour les mères et pour les pères répondant aux critères de sélection retenus.

Recours au congé parental chez les mères

Nous examinons d'abord le rôle de la taille de l'entreprise. Par rapport aux mères employées dans des entreprises de moins de 10 salariés, celles qui travaillent dans des entreprises de taille moyenne ont significativement plus de chances de recourir au congé parental. Cette probabilité augmente de 9 points de pourcentage dans les entreprises de 10 à 49 salariés et de 11 points de pourcentage dans celles de 50 à 99 salariés. Pour les autres catégories de taille d'entreprise, la corrélation reste positive, mais plus modérée.

L'analyse de l'intensité du congé parental met en évidence des écarts encore plus marqués. Les mères employées dans des entreprises de plus de 10 salariés ont nettement plus de chances de prendre un congé parental à temps plein que celles travaillant dans de très petites entreprises. Cet écart atteint environ 18 points de pourcentage dans les entreprises de 50 à 99 salariés et environ 14 points de pourcentage dans les autres catégories.

À l'inverse, la relation s'inverse pour le congé parental à temps partiel. La probabilité d'y avoir recours est sensiblement plus faible dans les grandes entreprises que dans les entreprises de moins de 10 salariés, en particulier dans celles de plus de 100 salariés, où elle est inférieure d'environ 10 points de pourcentage à celle observée dans les très petites entreprises. Ces résultats suggèrent que les possibilités de congé à temps partiel sont plus limitées ou moins encouragées dans les grandes structures.

Le recours au congé parental est plus élevé parmi les parents travaillant dans les plus grandes entreprises et dans le secteur de l'éducation, la santé et les services sociaux.

Les écarts sont également marqués selon le secteur d'activité. Par rapport aux mères employées dans l'éducation, la santé et les services sociaux, celles travaillant dans les autres secteurs sont systématiquement moins susceptibles de prendre un congé parental. Cette probabilité est particulièrement faible dans le secteur du bâtiment (16 points de pourcentage de moins), ainsi que dans l'administration publique et les services aux

Tableau 1 — Effet des caractéristiques du lieu de travail sur le recours congé de maternité et de paternité au Luxembourg 2004-2015 (effets marginaux)

	Mères			Pères		
	Marge extensive (recours)	Marge intensive (durée)		Marge extensive (recours)	Marge intensive (durée)	
	Modèle logistique Degré général de prise du congé	Modèle multinomial Prise du congé à temps plein	Prise du congé à temps partiel	EM – modèle logistique Degré général de prise du congé	EM – modèle multinomial Prise du congé à temps plein	Prise du congé à temps partiel
Caractéristiques de l'employeur	(référence : aucun congé pris)			(référence : aucun congé pris)		
Secteur : éducation, santé, services sociaux (référence)	-	-	-	-	-	-
Bâtiment	-0.163* (0.086)	-0.228** (0.098)	0.035 (0.070)	-0.031 (0.052)	-0.014 (0.043)	-0.027 (0.021)
Commerce	-0.049 (0.037)	-0.056 (0.049)	-0.002 (0.038)	-0.043 (0.047)	-0.025 (0.039)	-0.021 (0.020)
Transport et TIC	-0.059 (0.052)	-0.059 (0.063)	-0.007 (0.044)	0.022 (0.051)	-0.019 (0.041)	0.030 (0.024)
Horeca	-0.046 (0.046)	0.002 (0.063)	-0.061 (0.048)	0.089 (0.073)	0.010 (0.053)	0.068 (0.049)
Finances et assurances	0.001 (0.036)	0.028 (0.047)	-0.025 (0.035)	-0.050 (0.050)	-0.049 (0.040)	-0.002 (0.023)
Immobilier et services aux entreprises	-0.050 (0.030)	-0.071 (0.045)	0.008 (0.036)	0.015 (0.051)	-0.027 (0.040)	0.025 (0.026)
Administration publique et défense	-0.120** (0.058)	-0.141 (0.065)	0.011 (0.044)	0.005 (0.053)	-0.051 (0.041)	0.034 (0.026)
Agriculture	-0.054 (0.053)	0.011 (0.065)	-0.070* (0.042)	-0.004 (0.051)	-0.026 (0.041)	-0.021 (0.022)
Services collectifs	-0.116* (0.061)	-0.240*** (0.074)	0.108* (0.065)	-0.012 (0.097)	-0.061 (0.067)	0.011 (0.041)
Taille : 1-9 membres (référence)						
10-49	0.090*** (0.034)	0.126*** (0.044)	-0.038 (0.040)	-0.023 (0.035)	0.012 (0.017)	-0.050* (0.029)
50-99	0.109*** (0.039)	0.178*** (0.052)	-0.070 (0.045)	0.008 (0.043)	0.033 (0.024)	-0.046 (0.033)
100-249	0.052 (0.041)	0.140*** (0.050)	-0.092** (0.042)	0.051 (0.041)	0.075*** (0.024)	-0.054* (0.031)
250 et plus	0.043 (0.037)	0.145*** (0.045)	-0.108*** (0.040)	-0.012 (0.036)	0.049** (0.020)	-0.069** (0.030)

Notes : Les effets marginaux issus d'un modèle de régression logistique indiquent la variation de la probabilité prédite du résultat lorsque la valeur d'une variable explicative augmente d'une unité, toutes choses égales par ailleurs. En termes concrets, ils se lisent comme des changements de probabilité : par exemple, un effet marginal de 0,05 signifie qu'une unité supplémentaire de la variable est associée à une augmentation d'environ 5 points de pourcentage de la probabilité que le résultat se produise. Les estimations reposent sur des modèles incluant l'ensemble des variables explicatives disponibles (voir l'annexe de Valentova et al., 2022). Les erreurs-types sont indiquées entre parenthèses. *** $p < 0,01$; ** $p < 0,05$; * $p < 0,10$.

entreprises (12 points de pourcentage de moins dans chacun de ces secteurs). Les résultats relatifs au congé à temps plein reflètent largement ces écarts sectoriels : la probabilité d'y recourir est nettement plus faible dans le bâtiment, les services aux entreprises et l'administration publique, avec des écarts respectifs de 23, 24 et 14 points de pourcentage. En revanche, le recours au congé parental à temps partiel semble faiblement lié au secteur d'activité.

Recours au congé parental chez les pères

Les résultats diffèrent sensiblement lorsqu'on se penche sur les pères. Dans l'ensemble, nous n'avons pas identifié de corrélation significative entre la taille de l'entreprise et le recours au congé parental. Autrement dit, travailler dans une petite ou une grande entreprise ne se traduit pas par une différence significative de recours.

En revanche, des différences apparaissent lorsque l'on examine la durée du congé. Les pères employés dans des entreprises de plus de 100 salariés ont davantage tendance à prendre un congé parental à temps plein que ceux travaillant dans des entreprises de moins de 10 salariés, avec un écart d'environ 8 points de pourcentage. Cette relation s'inverse toutefois pour le congé à temps partiel. Comme pour les mères, la probabilité de prendre un congé parental à temps partiel diminue à mesure que la taille de l'entreprise augmente. Les pères sont donc plus enclins à opter pour un congé à temps partiel dans les très petites entreprises que dans les grandes.

Ce résultat peut s'expliquer par des contraintes organisationnelles propres aux petites structures. Ces entreprises disposent souvent de marges de manœuvre limitées pour remplacer un salarié absent à temps plein, mais elles peuvent privilégier des solutions plus flexibles, comme le congé à temps partiel.

En ce qui concerne le secteur économique, nous n'observons pas de corrélation substantielle entre l'intensité du congé parental et le secteur d'activité. En revanche, le recours global au congé parental est plus faible dans l'ensemble des secteurs, à l'exception de l'éducation, de la santé et des services sociaux, qui se distinguent par des niveaux plus élevés de prise de congé.

Quels leviers pour une politique de congé parental plus équitable ?

Notre analyse montre que les caractéristiques des employeurs, et en particulier la taille de l'entreprise, jouent un rôle déterminant dans le recours au congé parental. Ces facteurs sont significativement associés aux comportements de prise du congé, tant chez les mères que chez les pères, confirmant que l'accès effectif à ce droit dépasse largement le cadre légal. Les résultats soulignent ainsi l'importance du contexte organisationnel dans la mise en œuvre concrète des politiques de congé parental.

Ces relations méritent toutefois d'être approfondies à la lumière de l'évolution récente du cadre réglementaire. La réforme de décembre 2016, qui a substantiellement renforcé la flexibilité du congé parental, constitue un point d'inflexion majeur qu'il convient d'analyser dès que des données appropriées seront disponibles. Une telle analyse est particulièrement pertinente pour les petites entreprises, où les absences de longue durée sont perçues comme plus coûteuses et où des modalités de congé plus flexibles peuvent faciliter l'intégration des périodes de congé dans l'organisation du travail.

Il convient également de souligner que les niveaux plus élevés de recours observés dans certains types de lieux de travail peuvent refléter non seulement les caractéristiques propres de ces employeurs, mais aussi des mécanismes de tri ou d'auto-sélection. Certains salariés peuvent en effet privilégier des employeurs perçus comme plus favorables à la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, tandis que les employeurs peuvent, de leur côté, sélectionner des profils spécifiques de travailleurs dont les caractéristiques productives sont corrélées aux comportements de recours au congé parental.

Enfin, des recherches complémentaires sont nécessaires pour analyser le recours au congé parental au sein de l'ensemble de la population parentale, et non uniquement parmi les parents d'enfants uniques. À cet égard, le Ministère de la Famille, des Solidarités, du Vivre ensemble et de l'Accueil, en collaboration avec le LISER, a lancé un projet de recherche qui visera notamment à répondre à ces enjeux et à fournir des données plus récentes et plus complètes sur le recours au congé parental, afin d'éclairer l'adaptation future des politiques publiques (Valentova et al. 2026).

Références

- Valentova, M., A. Amjahad, A.-S. Genevois (2022). [Parental Leave Take-up and its Intensity. Do Partners' Workplace Characteristics Matter?](#) *Journal of Social Policy*, 1-23.
- Valentova, M. (2025). [How do parents care together? Dyadic parental leave take-up strategies, wages and workplace characteristics](#). *Work, Employment and Society* 39(1), 91-114.
- Valentova, M., K. Leduc, A.-S. Genevois, L. Vanni (2026). [Evaluation des résultats de la réforme du congé parental 2016 – Finalisation](#). *Projet en cours*.

Les auteurs



Marie Valentova est chercheuse au LISER. Elle a dirigé et contribué à des projets européens (Horizon, COST) et par le Fonds national de la recherche du Luxembourg. Ses travaux de recherche portent sur les politiques sociales et familiales, la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, l'intégration des immigrés et la cohésion sociale. Elle a publié plus de 100 articles et est éditrice du Network of Leave Policies and Related Research, qui analyse les politiques de congé parental dans 51 pays.

Email : marie.valentova@liser.lu

Remerciements

Ce policy brief synthétise les principaux résultats du projet CORE sur « l'Évaluation du congé parental au Luxembourg focalisée sur les stratégies des couples et le rôle des caractéristiques du lieu de travail » financé par le Fonds national de la recherche (C16/SC/11324101/ PARENT).



© 2026 Luxembourg Institute of Socio-Economic Research (LISER)

éditeur : LISER
Série : Policy Brief
e-ISSN : 2716-7437

Crédits photos : couverture © Dobrila Vignjevic / iStock - Réf : 2240834889

Avis de non-responsabilité : Les opinions exprimées dans ce Policy Brief sont celles des auteurs et ne reflètent pas nécessairement la position officielle du Luxembourg Institute of Socio-Economic Research (LISER).

Pour citer ce document : Valentova, M. (2026, Jan). Recours au congé parental : Quel rôle jouent les caractéristiques des employeurs ? LISER Policy Brief ; 2026-02, 8p.