

Direction de la recherche, des études,
de l'évaluation et des statistiques
DREES

SÉRIE
ÉTUDES

**DOCUMENT
DE
TRAVAIL**

Les débuts du congé paternité
Vécu et représentations

Delphine CHAUFFAUT, Élodie DAVID, Martin VALLET
Département Évaluation des politiques sociales
du CREDOC

n° 29 – avril 2003

Étude réalisée à la demande de la Direction de la Recherche, des études,
de l'évaluation et des statistiques

ministère des Affaires sociales, du travail et de la solidarité
ministère de la Santé, de la famille et des personnes handicapées

• **SOMMAIRE**

Introduction	5
Première partie	7
Le non-recours au congé paternité	7
I. Un succès inattendu	7
II. Le non-recours : des raisons professionnelles.....	8
III. Un équilibre financier compromis.....	8
IV. La charge de travail.....	9
V. « La peur de l’employeur ».....	10
VI. Situations atypiques d’emploi	10
Deuxième partie : Le déroulement du congé paternité	13
I. La préparation	13
II. Le congé	16
III. Le retour	21
Troisième partie : Les facteurs de variations	25
I. Liés à la famille.....	25
II. Liés à l’état de santé de la mère.....	26
III. Liés aux relations du couple : égalitarisme	27
IV. Liés à l’entourage familial	29
V. Liés à la profession du père	29
Quatrième partie : Satisfaction et représentations	31
I. Une excellente opinion du congé paternité	31
II. Des projections complexes : vers une nouvelle organisation familiale ?.....	35
Conclusion Le congé paternité : reconnaissance des « nouveaux pères » ?	44
Annexe	47
I. Quelques remarques à propos de l’enquête.....	47
II. Description des entretiens.....	48
Tableau récapitulatif du non recours	56
Tableau récapitulatif des couples rencontrés.....	57

Introduction

Depuis le 1^{er} janvier 2002 a été mis en place le congé paternité, congé de 11 jours (18 dans le cas de naissance multiple) accordé aux pères dans les 4 mois suivant la naissance ou l'adoption d'un enfant. Ce congé, soumis au même régime que le congé maternité, entraîne une suspension du contrat de travail et donne lieu à la perception d'indemnités journalières versées par la Sécurité sociale. Quelques contraintes sont liées à la prise de ce congé : le père est tenu d'informer son employeur un mois avant la date de son congé, et les jours doivent être pris de façon consécutive. Cette mesure est valable pour les salariés, l'ensemble de la fonction publique, ainsi que les travailleurs non salariés et les salariés relevant des régimes spéciaux¹.

Cette mesure, semble-t-il, a déjà remporté un grand succès. Ainsi, un récent bilan des Caisses de Sécurité sociale atteste d'un engouement certain pour le congé paternité ; 4 000 à 5 000 demandes de congés sont enregistrées chaque semaine². Les estimations de Madame Ségolène Royal, portées à 40 % des pères potentiellement concernés lors de l'instauration de la mesure, semblent effectives. Sur l'année 2002, on peut raisonnablement penser que près de la moitié des nouveaux pères pourrait profiter de cette nouvelle loi.

En dehors de cette dimension quantitative, qui témoigne sans doute du fait que la mesure répond à une attente des familles, se posent une série de questions liées à l'évolution de la parentalité, de la famille, du rapport au travail.

Dans le but de mieux comprendre l'expérience vécue par les premières familles pouvant bénéficier du dispositif, la DRESS a souhaité réaliser une étude qualitative auprès des familles ayant eu un enfant entre le 1^{er} janvier et le 1^{er} avril. L'analyse du matériau obtenu éclaire les pratiques et représentations des familles en matière de parentalité et de famille, mais aussi de relation au travail.

Alors que les pères semblent avoir été très nombreux à prendre le congé paternité, il est intéressant de comprendre les motivations des pères qui n'ont justement pas bénéficié de cette opportunité. Sont-ils des pères désinvestis de la paternité, allant à l'encontre de la norme actuelle, ou ont-ils des contraintes leur interdisant de prendre le congé ? Ont-ils des caractéristiques sociologiques ou professionnelles spécifiques ? (Partie I)

Parmi les pères qui prennent le congé, les modalités de son déroulement posent question. Comment les pères ont-ils entendu parler du congé et comment ont-ils pris la décision d'en bénéficier, sous quelles conditions ? Comment ont-ils agi vis-à-vis de leur employeur et comment celui-ci a-t-il réagi à cette demande avant, pendant et après le congé ? Qu'ont-ils fait durant cette période, avec leur(s) enfants, leur épouse, d'autres personnes ? (Partie II)

Au-delà de cet idéal-type, nous avons postulé que de nombreux facteurs pouvaient influencer sur la vie familiale et professionnelle, et ainsi probablement sur les modalités du congé paternité. Comment la configuration de la famille (un ou plusieurs enfants), la catégorie socio-professionnelle, mais aussi d'autres éléments, comme la présence proche de famille élargie ou non, les modes de répartition des tâches au sein du couple peuvent modifier le déroulement ou les conséquences du congé paternité ? (Partie III)

Enfin, il est intéressant de mesurer l'opinion des familles sur cette nouvelle législation, leurs satisfactions et leurs frustrations, mais aussi les représentations qui découlent de cette nouvelle

¹ Les régimes spéciaux, s'ils représentent des spécificités dans les modalités de la prise du congé, seront évoqués via l'analyse du discours des pères.

² Article du Monde, 13 mai 2002.

pratique. Comment ce congé est-il perçu : comme une avancée sociale, comme une concession aux mères, comme un plus pour les pères ? Est-il la reconnaissance d'un nouveau rôle du père, ou n'est-il qu'une mesure « poudre aux yeux » ? Quel rôle joue-t-il dans la construction de la famille, du couple parental ? A-t-il un impact sur la conception des pères de l'équilibre de leur vie familiale / professionnelle ? (Partie IV)

MÉTHODOLOGIE DE L'ENQUÊTE

L'analyse repose sur des entretiens auprès de :

- 32 pères n'ayant pas pris de congé paternité (entretiens d'environ 15 minutes) ;
- 32 pères ayant pris leur congé paternité, quelques jours au moins après leur retour de congé (entretiens d'environ 45 minutes) ;
- 32 conjointes des pères ayant pris un congé paternité (entretiens d'environ 30 minutes).

L'échantillon a été construit en deux temps.

Dans une première phase, **10 maternités** ont été sélectionnées de manière à constituer un échantillon diversifié, en matière de statut : public / privé, de localisation : petite / grande ville, de territoire : urbanisé / rural, de taille. L'objectif étant ici de détecter le plus grand nombre de cas possibles. Munis de l'autorisation des établissements, les enquêteurs ont interrogé des pères en visite. Si le père interrogé ne souhaitait pas prendre de congé paternité, il lui était adressé immédiatement un questionnaire concernant ses caractéristiques, ses motivations, ses opinions concernant la mesure. Si le père souhaitait prendre son congé paternité, il lui était adressé un questionnaire « court » (renseignements socio-démographiques, date du congé paternité) et était convenu avec lui une date de contact pour un entretien approfondi, à l'issue de son congé paternité.

Dans une seconde phase, parmi les pères prenant leur congé et acceptant de se soumettre à un entretien long, ainsi que leur conjointe, a été sélectionné **un échantillon de familles et de pères** diversifié en matière de nombre d'enfants (premier enfant / existence d'ainé(s)), de catégorie socio-professionnelle, de type d'employeur, d'âge (catégories d'âge : moins de 30 ans, 30 à 35 ans, plus de 35 ans). D'autres éléments ont pu être retenus a priori comme intéressants : naissance multiple, type de profession de la mère...

Les pères étaient par la suite recontactés, un rendez-vous était pris avec eux et leur conjointe quelques jours après la fin présumée de leur congé paternité. Les entretiens ont eu lieu au domicile parental, avec l'un, puis l'autre des parents et en l'absence du second quand cela était possible.

Le détail des caractéristiques des familles rencontrées, ainsi que des précisions sur les conditions d'enquêtes, sont présentés en annexe.

Première partie

Le non-recours au congé paternité

La focalisation sur la rapide montée en charge du dispositif tend à laisser dans l'ombre les pères n'ayant pas eu accès au congé paternité. Les raisons de ce non-recours sont essentiellement des raisons professionnelles. La compensation financière limitée (plafonnement de la Sécurité sociale, non considération des charges sociales), la charge de travail, la pression éventuelle de l'employeur, les emplois atypiques sont autant de facteurs qui agissent sur le processus décisionnel.

I. Un succès inattendu

L'intégration forte de la mesure participe sans nul doute d'une dynamique d'appropriation, voire de revendication, des avancées sociales dans leur plus large extension. **Obtenir une place en crèche, bénéficier du congé maternité et maintenant du congé paternité s'assimile à un dû, à un droit ; le congé paternité rejoint ainsi la longue liste des droits dits « créance ». Le « droit au congé paternité » est récurrent dans le discours parental.** Ces droits de créance sont proches de ce qu'on nommerait dans un autre champ sémantique « acquis sociaux » : par exemple, la couverture maladie, les congés payés etc.

Contrairement aux « droits de » ou « droits liberté »³ demandant une régulation étatique minimale, les droits créances supposent une intervention active des pouvoirs publics. Ils réfèrent à des pouvoirs d'exiger (droit au travail, aux vacances, à la santé... droit au congé paternité). Traduction des créances opposables à la société, ces droits postulent une action positive du pouvoir : une obligation d'intervention en vue de fournir une prestation.

Concernant le congé paternité, **l'adhésion immédiate du public au dispositif rend compte de la juste anticipation ou intuition du gouvernement sur les besoins latents ou potentiels de la société civile.** À la différence du droit à la crèche non encore satisfait, qui reste véritablement un droit créance, en devenir, **le congé paternité sans transition a atteint le statut plein et entier de droit « légal ».** Bon nombre de pères arguent du fait qu'ils ne se priveront pas d'un tel droit même si cela n'arrange pas leur employeur puisque « c'est un droit, un droit légal et qu'on ne peut le refuser. Après tout, on a la loi pour nous ». La société civile, sans période de transition ou de revendication, a complètement intégré le congé paternité dans son référentiel, son horizon d'attente. La plupart des pères et des familles interrogés ont beaucoup de mal à concevoir l'inexistence de ce congé ; les primo pères et les autres.

Au moment de l'annonce de la mesure, la réceptivité du public concerné était assurée par le fait que les femmes, dont les maris ont bénéficié jusqu'à présent d'un congé paternité, étaient déjà enceintes. En outre, la dimension consensuelle d'un projet ayant pour cible la famille favorise la réception du projet. Ces deux éléments ont probablement été des facteurs supplémentaires de recours au congé paternité.

En deçà de ces revendications, la majorité des pères et des familles justifient de manière récurrente et tout à fait pragmatique le recours au congé paternité. Ce congé s'apparente à une occasion unique de faire connaissance avec le premier né et d'accorder ainsi à cet événement toute son importance ou de s'occuper le cas échéant des aînés.

³ Les « droits libertés » sont censés renvoyer à des pouvoirs d'agir : droit de se réunir, d'aller et venir, de manifester...

Les pères ayant eu recours au congé paternité participent ainsi d'une dynamique légaliste de droit. Les pères n'ayant pas eu recours au congé s'inscrivent dans une autre logique. Loin des habituels dysfonctionnements de la montée en charge d'un dispositif pouvant engendrer du non-recours, les pères n'ayant pas pris ce congé connaissent des facteurs de non-recours spécifiques.

Le recrutement difficile⁴ de ces pères, sans doute moins abordables et moins disponibles, en est le signe.

II. Le non-recours : des raisons professionnelles

32 pères ne désirant pas prendre leur congé ont été interrogés. Leur profil est relativement différent des pères l'ayant pris : ils sont plutôt plus souvent cadres, plus souvent indépendants.

Parmi les entretiens réalisés, nous n'avons rencontré aucun non-recours⁵ primaire, caractérisé par une non-entrée irréversible dans le dispositif due à un défaut d'information ou à un rejet total du dispositif (hostilité à la loi).

Les causes essentielles de non-recours sont essentiellement professionnelles. Contraintes qui ne mettent pas en cause la légitimité et la pertinence de la mesure.

Un faisceau de contraintes compensées d'arrangements éventuels amène les pères à délaisser, souvent à regret, la possibilité qui leur est offerte.

Les pères interrogés ne paraissent pas avoir cherché à masquer un désintérêt éventuel pour cette période des premiers mois de vie de l'enfant ou plus largement pour la vie de famille. Pourtant, il n'est pas exclu que la mise en avant d'un argument professionnel pour le non-recours ne cache un ordre des priorités favorisant le monde du travail aux dépens de la famille. À situation professionnelle et familiale (apparemment) égale, certains pères choisiront ainsi de prendre le congé paternité, d'autres de ne pas le prendre.

III. Un équilibre financier compromis

L'insuffisance de compensation financière s'avère le facteur discriminant le plus notable.

Cette insuffisance est particulièrement difficile à un moment où les charges du ménage sont accrues par l'arrivée d'un nouveau membre. Certains pères qui se positionnent essentiellement au sein du ménage comme des apporteurs de ressources (cela peut être particulièrement le cas des ménages dont la femme est au foyer) vivent très mal cette baisse des revenus.

Certaines catégories socio-professionnelles hors régime général (**les commerçants, les agriculteurs, les professions libérales**) estiment les indemnités journalières proposées par leur caisse de Sécurité sociale ou leur mutuelle largement insuffisantes. Ces dernières ne couvrent pas la perte de salaire et surtout les charges de l'entreprise. À cette perte financière qui, dans l'absolu, pourrait être acceptée en tant que telle se joignent des facteurs professionnels spécifiques renforçant pour les pères leur appréhension à l'idée de prendre ce congé. Les commerçants rencontrés seraient prêts à assumer cette perte financière si leur était offert la possibilité d'engager un tiers afin d'éviter la fermeture complète et une éventuelle perte de clientèle. Les agriculteurs, quant à eux, n'envisagent pas l'embauche d'un intérimaire pour une période aussi restreinte. Les contraintes lourdes des soins aux

⁴ Lors de la constitution de l'échantillon.

⁵ Les données sur le non-recours sont issues des entretiens auprès des pères n'ayant pas pris le congé.

animaux (plus deux fois par jour à des horaires parfois décalés) et du quotidien de l'exploitation excluent une perte de temps et d'argent dans la prise en charge d'un tiers.

La proximité du domicile et du lieu de travail se révèle être un élément annexe du non-recours; un motif compensateur. Il assure en effet la possibilité de rejoindre son domicile au moment voulu et de s'aménager des temps, même décalés, avec sa famille.

Commerçants, agriculteurs... pour lesquels le temps de présence sur le lieu de travail est important, voire crucial, comptent ainsi beaucoup, faute de mieux, sur ces moments privilégiés, atypiques pour compenser leur difficulté à recourir au congé paternité.

La même réflexion est mise à jour chez **les cadres** du régime général. **Le plafonnement de Sécurité sociale** est un motif de renoncement au congé paternité. Actuellement, peu d'entreprises assurent le différentiel afin de maintenir l'intégralité du salaire. Il est probable qu'à l'avenir, comme c'est le cas pour le congé maternité, les conventions collectives prendront en charge ce différentiel.

Ce motif n'est pas exclusif ; un certain nombre de pères ayant pris le congé sont au-dessus du plafond. **D'autres paramètres amplifient les répercussions de cette perte de salaire et peuvent inciter les pères à s'abstenir.** Le statut professionnel de la mère et le nombre d'enfants ont une influence indéniable sur la prise de décision. Un père de trois enfants, juste au-dessus du seuil de Sécurité sociale, dont la femme est mère au foyer, estime le préjudice subi plus important qu'un jeune cadre, père d'un enfant dont la conjointe cadre pense reprendre le travail à temps complet. Dans le premier exemple, une répercussion importante sur le revenu du foyer, en plus d'une conception comme « apporteur de ressources » du père, renforce la décision du non-recours.

IV. La charge de travail

La charge de travail, chez les cadres ou les chefs d'entreprise, est régulièrement évoquée comme facteur de non-recours au congé paternité. La gestion d'une charge importante de travail, de façon ponctuelle ou récurrente, peut ainsi remettre en cause l'idée d'avoir recours à ces congés. Remise en cause définitive ; en ce cas les RTT ou les congés payés seront utilisés en compensation au moment choisi. Remise en cause transitoire ; le délais de quatre mois pour prendre le congé est évoqué et largement apprécié. Un nombre certain de pères interrogés pensent ne pas avoir recours au congé paternité dans les délais impartis.

Cette notion de charge de travail est à apprécier au regard de divers facteurs « environnementaux ».

Les petites structures à la flexibilité moindre « mettent davantage la pression sur leurs cadres ». La pression de l'entreprise n'est pas évoquée comme facteur direct de non-recours ; les cadres concernés se retranchent bien souvent derrière leur conscience professionnelle. La crainte et les scrupules de manquer un marché ou de ne pouvoir suivre un projet important sont des causes récurrentes de non-recours ou de recours différé.

Les cadres de grandes entreprises sont les mieux lotis ; ils bénéficient généralement d'une politique sociale avancée ou tout au moins d'une direction du personnel bien informée. Les effectifs souvent importants permettent de « se reposer un temps sur les collègues » et d'instaurer sans surcroît d'énergie et d'organisation un relais sur les affaires en cours. Le recours au congé paternité s'en trouve ainsi facilité (rappelons que la durée totale du congé n'est que de deux semaines, soit la durée d'un congé pour une maladie bénigne, ce dernier n'étant en outre pas prévu).

Pour résoudre le dilemme prise de congé vs charge de travail, certains cadres choisissent de ne pas prendre une partie de leur congé. La perte financière en est allégée, ainsi que la charge de travail, tout en permettant au père de se rapprocher quelques jours du nouveau-né.

V. « La peur de l'employeur »

De manière générale, l'inquiétude de « déplaire » à son employeur ou « de se le mettre à dos » ne constitue pas un facteur explicite de non-recours. Cependant, quelques témoignages rendent compte à demi-mot de ces éventuels scrupules. Un certain nombre d'ouvriers dans le bâtiment soulignent la réticence de leur employeur à leur accorder le congé : « avoir des enfants reste une affaire de femme ». **Au caractère machiste de ce secteur d'activité se joint le statut quelquefois précaire de la main d'œuvre.** Un ouvrier en contrat à durée déterminée avoue ne pas vouloir indisposer son patron en prenant son congé paternité. La charge de travail du moment est tout d'abord évoquée ; la perspective d'un nouveau contrat est avancée par la suite. Un cadre commercial en contrat d'intérim à la naissance de sa fille reconnaît qu'il a un temps hésité à prendre son congé : une embauche au terme du contrat était envisageable. Sa femme reconnaît ne pas l'avoir à l'époque encouragé à le prendre par peur des « représailles » :

« On vous l'accorde et puis après on profite du prétexte d'un chiffre en baisse et on se débarrasse de vous. »

« J'ai des difficultés à poser mon congé parce que j'ai beaucoup de boulot et mon contrat va bientôt finir. Et puis il est pas facile mon patron. Je suis en CDD actuellement et on m'en a promis un autre. Il y a beaucoup de travail et pas de remplaçant. Si je demande le congé cela va me mettre mal avec mon patron car il compte sur moi. C'est pas bien accepté que je sois absent. Je ne le prendrai pas. »

Dans le discours recueilli, le secteur privé fait le jeu de l'offre et de la demande et entretient, de fait, cet état d'esprit. « Vu l'état de l'emploi aujourd'hui », on ne balance pas entre un congé que l'on pourra prendre plus tard et la stabilité de son emploi ou d'un emploi à venir. Un certain nombre de salariés du secteur privé, au statut relativement précaire, envient les fonctionnaires et soulignent que cette mesure « est attrayante, surtout pour les fonctionnaires » (sous-entendu : cette mesure est attrayante pour les autres, pas pour moi).

« Celui qui a pondu cette mesure c'est sûrement pas un patron ; cette mesure elle est bonne pour les fonctionnaires. »

Ces propos embarrassés, parfois revendicatifs, sont significatifs de la précarité professionnelle et statutaire ressentie par certains salariés du secteur privé. La justification légaliste de la prise du congé, le « de toute façon j'y ai droit », est ainsi inhérente, selon le discours des personnes interrogées, à la fonction publique ou assimilée.

VI. Situations atypiques d'emploi

L'instabilité professionnelle, quelle qu'en soit la cause, n'est que peu propice à la prise du congé paternité. Les emplois précaires ou relevant d'un secteur d'activité relativement confidentiel (arts, spectacles...) ne facilitent pas le recours au congé paternité.

En ce qui concerne les secteurs atypiques, l'information ne semble que peu disponible sur le lieu de travail. Or, c'est bien en ces lieux que la plupart des pères interrogés se sont informés sur les modalités

de la mesure. Un non-recours primaire à ce niveau est envisageable. De plus, les indemnités proposées aux intermittents du spectacle par exemple ne sont pas jugées suffisantes.

Pour les emplois précaires, se posent deux problèmes : celui de la « peur de l'employeur », celui de la justification même du congé. La flexibilité de ces professions pallie le non-recours au congé paternité. Un infographiste indépendant déclare qu'il a l'occasion et le temps de s'occuper de sa fille entre deux contrats. Le congé paternité, selon ses dires, n'apporterait rien de plus à la relation qu'il peut avoir avec son enfant. Propos à nuancer car il envisage tout de même de prendre le congé pour un second enfant si sa femme, intermittente du spectacle, parvient à stabiliser sa situation professionnelle. L'instabilité professionnelle s'avère donc un facteur non négligeable de non-recours au congé paternité.

Le chômage en est un autre. Les pères en recherche d'emploi ne se sentent pas concernés par la mesure. La plupart ne sont donc pas informés de leur droit et méconnaissent totalement les modalités de la prise de ce congé. Les pères au fait des usages du dispositif estiment la prise du congé d'un moindre bénéfice. Le surcroît de tracasseries administratives occasionné par la constitution du dossier et la régularisation de la situation auprès des ASSEDIC les découragent d'entamer les démarches.

Le travail au noir, quant à lui, exclut tout recours au congé paternité.

Deuxième partie : Le déroulement du congé paternité

La seconde partie de l'étude est dévolue au séquençage du congé type. L'accent a particulièrement été porté sur la dimension factuelle des événements afin de pouvoir confronter les opinions aux pratiques. Le processus décisionnel, les activités durant le congé et le retour au travail constituent l'axe directeur de l'analyse.

I. La préparation

a) Accès à l'information

Pour les familles interrogées, la télévision, et les médias d'une manière générale, se sont révélés les principales sources de connaissance de l'existence du congé. L'effet d'aubaine constaté procède de la large couverture médiatique du phénomène. Les couples concernés ont été immédiatement sensibilisés et rendus réceptifs à l'annonce de la mesure.

*« Le fait de savoir qu'on attendait un enfant nous a bien sûr rendu plus attentifs. »
N° 22*

À cette information préalable et encore quelque peu générique, succède une démarche active du père ou de la mère pour collecter les modalités pratiques et spécifiques. Spontanément les pères cherchent à s'informer sur leur lieu de travail.

Les entreprises, surtout les petites, sont démunies face à ces demandes. Début janvier, à l'instauration effective de la mesure, elles ne disposent pas encore de la totalité des informations. Ce phénomène est lié à la nouveauté du dispositif, le premier cas permettant de se renseigner concrètement.

« On essaie alors d'agir au mieux. » N° 6

*« En fait, je n'ai pas pu avoir d'information jusqu'à un mois, deux mois avant. Tout ça c'était tout frais, tous les textes n'étaient pas arrivés. J'avais le principal (11 jours, 4 ou 3 mois de délais) et puis j'ai eu les textes par la mairie plus tard. »
N° 22*

L'Administration et les entreprises conséquentes paraissent les plus au fait des modalités pratiques.

« Je l'ai appris par le travail. Comme je travaille au niveau de l'inspection du travail, on a toutes les lois qui arrivent au fur et à mesure. » N° 29

« On est une grosse société de plus de 400 personnes, on a un comité d'entreprise et un service de personnel suffisamment informés et renseignés sur ce genre de choses. Je les ai appelés et ils m'ont renseigné en quelques minutes. » N° 27

« Je travaille dans une entreprise qui fait la paye, donc automatiquement le congé paternité j'étais au courant bien avant l'heure. Donc, il n'y pas eu trop de soucis au niveau de l'aspect légal des choses et savoir comment ça fonctionnait. » N° 31

De plus, les familles ont eu recours à plusieurs canaux d'information pour compléter leurs connaissances sur le sujet. La Caisse d'allocations familiales, la Sécurité sociale, le numéro vert, l'entourage, Internet prennent efficacement le relais des médias et des entreprises.

« J'ai cherché l'info par différents intermédiaires, par des amis, ma mère qui travaille en mairie, par ma propre mairie dans laquelle je travaille. » N° 22

« J'ai lu en diagonale un formulaire de la CPAM pour compléter les informations que j'avais déjà. » N° 8

« J'ai appelé le numéro vert qui était communiqué pour avoir des infos et puis voilà tout simplement et ma belle-mère a eu des infos sur Internet. » N° 28

« La CAF nous a donné à ma femme et à moi les précisions techniques. Mon comptable m'a expliqué les conditions financières. » N° 30

Le niveau d'information des familles, à ce stade de la mise en œuvre du dispositif, est globalement satisfaisant. Les grands principes de la mesure (durée, public concerné...) sont assimilés.

« On savait que ça touchait les enfants nés après le début de l'année, donc on était dans les clous. » N° 28

Comme toute mise en œuvre, l'amorce est parfois laborieuse et certaines interrogations affleurent. L'entreprise effectue-t-elle les démarches ou est-ce à la charge de l'employé ? Le préavis est-il une disposition légale ou une demande de l'entreprise ? Peut-on fractionner les 3 jours de l'employeur des 11 autres jours ? Ces questions inhérentes au « rodage » du dispositif trouvent naturellement leur réponse au fil de la procédure.

Un constat intéressant est la **rapidité** avec laquelle l'information s'est transmise. Les médias, généralistes comme spécialisés, ont très rapidement transmis l'information, dont toutes les personnes concernées se sont emparées avec une grande facilité. Il faut reconnaître que la proximité du congé paternité avec le congé maternité (souvent mis en avant, voire revendiqué) a facilité l'appréhension du nouveau dispositif.

b) Décision

Peu de débats précèdent la décision de recourir au dispositif proposé. Pour les familles interrogées, le congé paternité est une avancée sociale que l'on ne saurait refuser. Il s'apparente à un dû, un droit. Il est donc naturel d'en jouir. Les couples interrogés déclarent avoir pris cette décision conjointement. Fait notable, la décision ultime revient cependant au père lorsque la prise du congé entraîne un manque à gagner important. Les artisans, les commerçants ont d'autant plus voix au chapitre que la viabilité de l'entreprise et donc le bien être de la famille reposent sur leurs épaules.

« C'est mon mari qui décide puisque c'est lui qui travaille. » N° 30

Les parents avouent n'avoir pas réfléchi à l'avance à l'occupation de ces congés. Prendre ce congé est une évidence ; la vie de famille et son quotidien orienteront le congé. Plusieurs raisons peuvent guider ce choix. La principale est sans doute la superstition dont est entourée la naissance d'un enfant, qui interdit toute anticipation à son sujet. En outre, les parents de premier enfant ne se représentent que de façon relativement abstraite la vie avec un nourrisson.

« Il faut profiter d'un congé qui est offert. » N° 29

« Des vacances en plus, cela ne se refuse pas. Pas de discussion, c'était naturel. » N°21

« On y a droit tout simplement. Alors on le prend. [...] On ne s'est pas posé de question, comme c'était effectivement quelque chose qui nous était dû. C'était naturel. » N° 24

« Puisque on y a droit et que c'est légal... Ce serait trop bête de s'en priver, de passer à côté. » N° 23

« À aucun moment, on a discuté du fait de le prendre ou pas. C'est un droit donc on a dit on le prend. Pas de soucis du côté de l'employeur puisque c'est un droit. Donc on n'avait rien à me dire. C'était une évidence. En fait on en a entendu parler et puis ça s'est fait naturellement ; on s'est dit tous les deux que ce serait bien. » N° 19

c) Dispositions professionnelles

Au moment de l'annonce du congé, hormis la grogne de certains employeurs, bon nombre de pères ayant sollicité un congé paternité ne semblent pas avoir rencontré de difficultés notables.

« Mon patron, il était pas du tout au courant du congé. C'est plutôt sa femme qui s'en occupe. Il était pas trop d'accord pour que je le prenne ; y a beaucoup de boulot en ce moment. Pour lui, trois jours c'est suffisant. Et puis les enfants c'est une histoire de femmes. Il dit que c'est bizarre : c'est les hommes maintenant qui font les enfants. Mais bon il me l'a donné quand même. » N° 20

Les pères interrogés déclarent avoir pris leurs dispositions avant leur départ afin de minimiser les soucis d'organisation.

« C'est une histoire de bons rapports employeur employé. J'ai essayé de le dire le plus tôt possible pour qu'ils essaient de s'arranger sans moi. J'ai essayé de faire comme ça. Vous savez c'est une petite mairie on se débrouille. Si un événement le nécessitait, je serais revenu faire quelques photos. » N° 22

De manière générale, les employeurs se sont montrés conciliants au grand étonnement de certains pères. Lors de naissances prématurées par exemple le préavis caduc n'a pas été pris en considération et le congé a été accordé au jour de la naissance.

« Mon chef de poste est père de famille et attache plus d'importance à la famille qu'au travail. Il a tout de suite compris la situation et a permis que le congé soit pris sans préavis. La situation creuse professionnellement et les effectifs au complet l'ont permis. » N° 6

De grandes entreprises facilitent la prise de ce congé. Ceci participe d'une dynamique de promotion de « citoyenneté d'entreprise » et de développement durable. Cela constitue la « vitrine de l'entreprise ».

« Dans mon entreprise, ils reconnaissent les priorités des gens et savent que pour travailler dans un bon état d'esprit, c'est mieux. Ils ont donc dit : pas de problème, ça t'arrange, tu déposes. De manière générale, ils prennent en considération le fait que les employés aient des enfants ou non dans la répartition des tâches. C'est une grande structure et je pense qu'elle veut donner une bonne image. Le modèle que les entreprises cherchent à donner aujourd'hui tient compte du cadre familial. Cela participe à l'attractivité de l'entreprise et à la productivité du salarié. » N° 27

L'intégration du phénomène pourrait être plus grande si, comme le souhaitent quelques pères, l'entreprise prenait en charge l'ensemble des démarches liées à la prise du congé paternité, comme elle le fait déjà pour le congé maternité.

« Ce qui serait bien : que l'entreprise se charge de toutes les démarches. Elle est habituée à ce genre de choses. En plus, les parents n'ont pas la tête pour s'occuper de ces démarches là. »

II. Le congé

a) Modalités

Plusieurs modes d'organisations s'offrent aux pères qui choisissent de prendre un congé paternité. Ils doivent décider un mois à l'avance à quel moment ils prendront le congé paternité, s'ils prendront l'intégralité des 11 jours, et comment ils les associeront avec le congé de trois jours pour naissance. Ce congé de 3 jours pour naissance, qui doit être pris dans les 15 jours précédant ou suivant la naissance, ne concerne que les pères salariés. Les pères relevant du régime AMPI, c'est à dire exerçant à titre personnel une activité artisanale, commerciale, industrielle ou libérale, ainsi que certains dirigeants ou associés de sociétés, n'en bénéficient pas. Tous les pères ont en revanche droit aux 11 (voire 18) jours.

Le moment idéal pour prendre le congé paternité semble être le moment de la naissance, à la suite du congé de trois jours de l'employeur⁶. C'est à ce moment que leur conjointe leur semble avoir le plus besoin d'aide ; les soins au nouveau-né occasionnent une surcharge de travail importante à un moment où la mère est souvent fatiguée par la fin de grossesse par l'accouchement. Leur présence assure de plus un soutien moral qui permet de supporter les suites psychologiques de l'accouchement. Enfin, beaucoup de pères ont le désir d'assister aux premiers jours de leur enfant, particulièrement quand il s'agit du premier.

Il faut toutefois insister sur l'incertitude entourant la date prévue d'accouchement. L'employeur n'est pas tenu de s'adapter aux aléas de l'accouchement, ce qui peut conduire certains pères à commencer trop tôt ou trop tard leur congé paternité. La plupart des entreprises semblent toutefois se montrer conciliantes.

Il est délicat de déterminer sur un échantillon si réduit le moment précis de la prise du congé. De nombreux pères attendaient auparavant la sortie de maternité pour prendre leurs 3 jours de naissance. Avec un plus grand nombre de jours, il semble que les pères prennent leur congé dès la naissance ; ils en profitent pour faire des visites plus fréquentes à la maternité. Nos éléments sont cependant légers pour affirmer le retournement d'une tendance.

Plusieurs facteurs peuvent amener le père à reporter la date du congé. Professionnels : une surcharge temporaire de travail, la difficulté pour certains employeurs de remplacer le père pendant son congé. Familiaux : une famille nombreuse, qui peut conduire les pères à attendre les vacances scolaires pour prendre leur congé. Personnels : désir du père d'attendre que l'enfant soit plus grand pour passer du temps avec lui...

Les pères choisissent alors de prendre le congé de trois jours à la naissance, puis de reporter le congé au moment jugé opportun.

⁶ D'après les premières estimations, la plupart des pères prennent le congé dans les premières semaines qui suivent la naissance, article du Monde, 13 mai 2002.

« Le fait qu'il soit à domicile, disponible. Pour lui c'est le fait d'être présent auprès du bébé, et comme on a fait en sorte que ce soit pendant les vacances scolaires qu'il puisse aussi être avec le grand. » Mme N° 9

Il est possible que nous n'ayons pas rencontré toutes les configurations possibles, le délai imparti à cette étude nous ayant amené à sélectionner des pères prenant leur congé entre mars et avril. Nous n'avons donc interviewé aucun père ayant pris son congé plus de deux mois après la naissance de son enfant. Ainsi, il est probable que certains pères reportent leur congé jusqu'à la reprise du travail de leur conjointe, pour permettre une transition plus douce vers une nouvelle organisation (temps d'adaptation au nouveau mode de garde, soulagement de la mère lors de sa reprise du travail).

La plupart des pères rencontrés ont pris l'intégralité de leur congé paternité, ce qui est confirmé par une étude de la CNAM. Les pères restant sont amenés à prendre quelques jours de moins, pour des raisons professionnelles. Il s'agit le plus souvent de cadres, qui n'étant généralement pas remplacés pendant leur absence, voient leur travail s'accumuler au fur et à mesure du congé.

D'un autre côté, certains pères complètent le congé paternité avec des congés annuels, pour des accouchements difficiles, gémellaires, ou pour passer plus de temps avec leurs enfants, surtout dans les familles nombreuses.

Pour contourner la rigidité du délai de préavis, et avoir une plus grande souplesse dans leur organisation, ou pour des raisons pratiques (solde de congés payés), nous avons rencontré des pères qui remplacent le congé paternité par un congé classique de même durée. Le congé paternité sera alors pris au moment où aurait dû être pris le congé payé, en tenant compte du délai maximum de quatre mois après la naissance.

b) Activités

Les différentes activités du père dépendent en partie du moment où il prend son congé. Elles ne sont pas les mêmes s'il prend son congé le jour de la naissance, ou s'il attend le quatrième mois. Nous insisterons sur le cas le plus fréquent, la prise du congé paternité dans les premiers jours qui suivent la naissance de l'enfant.

On peut distinguer plusieurs thèmes dans les activités du père durant son congé : l'« aide à la maman », qui regroupe l'ensemble des activités ayant pour objectif de soutenir la mère, les activités domestiques, la participation à la nouvelle organisation du foyer, les activités liées au(x) enfant(s), et les activités familiales ou personnelles qui s'apparentent plus à des temps de loisirs domestiques.

Activités « d'aide à la maman »

Cette formulation est reprise par la quasi totalité des pères rencontrés. Elle montre la volonté des pères de soutenir leur conjointe, quelle que soit leur implication effective dans le fonctionnement du foyer. Le terme « maman » employé par les pères indique symboliquement que c'est la mère, surchargée par le travail lié à l'arrivée du nourrisson, qui est aidée, non l'épouse. Le père se retrouve plus dans le rôle d'assistant maternel que dans celui d'un conjoint impliqué. Le couple est, temporairement, mis à l'écart.

On distingue une aide psychologique, visant à soutenir la mère à une période où la fatigue et le stress entraînent souvent des moments dépressifs, et une aide matérielle, qui a pour but de soulager la mère d'une charge de travail inhabituelle.

Le soutien psychologique apporté par les pères a pour but d'aider leur conjointe à mieux supporter les jours suivant l'accouchement. La fatigue physique et le stress des premiers jours à la

maison, associés à un sentiment de manque occasionné par la délivrance, entraînent souvent un moment passager de dépression : le baby blues. Percevant les demandes de leurs conjointes, et souvent informés sur le sujet, les pères essaient par leur présence et par leurs actes attentionnés de tempérer, voire, d'éviter ces moments difficiles.

« Je sais qu'il y a la période du baby blues, mais bon, tout se passe bien, elle a juste eu un petit coup de cafard. »

« Je voulais qu'elle se repose un maximum, et je suis pas déçu de ce que j'ai fait. »
N° 11

L'aide matérielle à la maman regroupe plusieurs activités, ayant toutes pour but de libérer la mère de la surcharge de travail liée à la naissance : tâches ménagères, soins au nourrisson, courses, prise en charge des éventuels frères et sœurs... Ces différentes activités sont présentées plus en détail ci-dessous.

N° 27 comptait faire : « Deux choses très importantes, essentielles pour moi : bien sûr, aider la maman déjà après l'accouchement, parce que la fatigue est intense, est énorme, et notamment pour la petite, l'accompagner à l'école ; et aussi l'accompagner tout au long (...) pour l'arrivée du bébé, et quand on a un autre bébé, c'est un travail énorme de lui expliquer (...) pour le matérialiser. »

Activités domestiques

Les tâches ménagères le plus souvent prises en charge par les pères sont les **tâches indispensables au fonctionnement du foyer**. Même dans la période d'affolement qui suit l'accouchement, la cuisine, la vaisselle, un petit peu de ménage et de lessive restent nécessaires. Ces activités, dans l'ordre des plus citées par les pères, relèvent de leur pratique quotidienne, ordinaire. Les activités « non indispensables », comme le repassage et le lessivage des sols sont moins fréquemment citées. Il faut toutefois nuancer l'activité déclarée des pères, ces derniers ayant tendance à surévaluer leur participation⁷. La proportion de tâches ménagères effectuées par le père pendant son congé varie considérablement selon les couples. Une estimation juste de cette participation serait de dire qu'elle est plus importante qu'en temps normal, et qu'elle semble se concentrer sur des tâches indispensables au fonctionnement du foyer, déjà prises en charge occasionnellement auparavant.

Une grande partie des activités que déclarent réaliser les pères lors du congé **ont lieu à l'extérieur du domicile**. En effet, la mère après l'accouchement passe souvent les premiers jours à l'hôpital, et peut rester alitée ou faible les jours à venir, consacrant de plus une grande partie de son énergie au nourrisson, qui reste à l'intérieur. Les pères prennent alors en charge une grande partie des courses, très fréquentes en cette période, des démarches administratives et le cas échéant des trajets scolaires et de loisirs des autres enfants du foyer.

Il arrive plus exceptionnellement, que certaines mères, alitées longtemps avant leur accouchement, profitent de la présence du père pour sortir, « se changer les idées », et prennent alors en charge une partie de ces activités extérieures.

« C'est rare quand je m'arrête de travailler, là, c'était exceptionnel ; je n'aime pas rester à la maison sans rien faire, mais là, c'était exceptionnel, aller faire les courses, aller chercher Mathias, je m'occupais comme ça. » N° 30

⁷ Voir à ce propos les travaux de Jean Claude Kaufmann.

Participation à la mise en place de l'organisation du foyer

Les pères rencontrés insistent souvent sur leur rôle **dans la réorganisation du foyer**. L'arrivée d'un enfant, surtout lorsqu'il s'agit du premier, perturbe les habitudes du couple. La présence du père permet de consacrer plus d'énergie à la réalisation de tâches nouvelles, comme le bain de l'enfant, en attendant qu'elles soient rodées et intégrées dans les habitudes du couple.

La présence des pères aide aussi à la mise en place d'une organisation type autour de l'enfant. La journée du couple n'est plus rythmée par ses propres échéances, repas, nuit, travail, mais par les biberons et le bain de l'enfant : la présence du père permet de passer plus facilement d'une organisation à l'autre.

« Le fait d'être tous à la même enseigne au même moment ça permet de vivre tous les mêmes choses au même moment. On vit au rythme du bébé ce qui n'est pas évident quand on travaille. » N° 22

Le rôle du père est ainsi important dans l'initialisation de la nouvelle organisation, lors du retour de la mère de la maternité. Toutefois, le père ne peut intervenir que lorsqu'il prend son congé au moment de la naissance. Dans le cas contraire, la mère sera seule pour mettre en place la nouvelle organisation, et devra supporter entièrement la gestion des nuits de l'enfant.

« Il a fallu une bonne semaine pour s'organiser, pour commencer à faire surface, sinon il a fallu les 11 jours, enfin, il n'y en avait pas de trop. » N° 5

Activités autour du nouveau-né

Une partie des activités du père pendant son congé est orientée vers le ou les enfants. On peut retrouver dans les soins aux enfants la volonté **« d'aide à la maman »**, mais il existe d'autres pères qui dépassent une simple assistance de la mère pour pleinement **s'investir dans leur rôle de père**.

À la maternité : Lorsqu'il s'agit du premier enfant, le séjour à la maternité est souvent l'occasion pour le père d'apprendre les gestes de soin au nourrisson. L'investissement à cette période est toutefois très variable. Certains pères profitent de la présence de professionnels pour apprendre en même temps que la mère à s'occuper de l'enfant, alors que d'autres préfèrent attendre le retour à la maison pour apprendre de leur conjointe les gestes de soins. Ces derniers laissent l'institution assister la mère pour les soins à l'enfant, et consacrent ces quelques jours aux démarches administratives, et à la préparation du foyer pour l'arrivée de l'enfant et de la mère.

À partir du deuxième enfant, les visites du père à la maternité ou à l'hôpital sont moins longues ; le père s'occupe du ou des aînés à domicile et passe moins de temps à découvrir le bébé.

L'apport du congé paternité lors de la période d'hospitalisation est donc important, que le père s'investisse auprès de l'enfant, prépare son arrivée au foyer, ou encore s'occupe des autres enfants.

De retour à la maison, les variations du niveau d'investissement du père dans les soins à l'enfant sont toujours importantes.

Une partie des pères rencontrés jouent le rôle d'« assistants maternels ». Ils secondent la mère, l'aident à s'occuper de l'enfant, parfois aussi la remplacent, lorsqu'elle est fatiguée ou doit s'absenter. Leurs activités sont variables, de la simple préparation matérielle des biberons et des couches, à une complète prise en charge de tous les soins à l'enfant, mais toujours avec l'idée de secondar la mère. Ils ne prennent pas l'initiative des soins, et n'en gèrent pas le déroulement. Certains

soins, comme le bain, jugé trop délicat, ou le change, trop « sale », ne sont en général pas pris en charge par ces pères.

« J'étais toujours assistant avec ma femme, elle s'occupait beaucoup des changes, j'étais là pour lui donner les couches... » N° 6

D'autres pères, moins nombreux, « valorisent la paternité ». Les soins qu'ils donnent à l'enfant ont pour objet de soulager la mère d'une partie de son travail, mais aussi de se « faire plaisir », et de nouer une relation avec l'enfant dès les premiers jours. On les verra s'investir pleinement dans les soins au nourrisson. Ils le changent et le baignent sans trop de crainte, voire avec enthousiasme, ils apprécient ces moments avec l'enfant et les partagent souvent avec leur conjointe. Ils essaient aussi de se réserver des moments privilégiés avec l'enfant, pendant lesquels la mère n'intervient pas, ou peu.

« Quand on dort le matin, le bébé vient de manger et vous le mettez entre vous deux, et il s'endort, c'est des moments magiques. » N° 8

La plupart des pères rencontrés se lèvent la nuit pour s'occuper de l'enfant. Certains assisteront la mère, d'autres prendront en charge intégralement un ou plusieurs biberons, évitant ainsi à la mère de se lever. La participation aux biberons nocturnes est souvent l'occasion pour les pères de se rendre compte de la fatigue occasionnée par les soins à l'enfant.

Dans les familles nombreuses, les pères prennent souvent leur congé pendant les vacances scolaires. Le couple peut ainsi se répartir les activités avec les enfants. Le père profite souvent de ce moment pour s'occuper du (ou des) aîné(s), et laisser à la mère plus de temps pour le nourrisson. Le temps du congé sera alors vécu comme une période de vacances en famille.

« Nous c'est vrai que c'est toujours pour les enfants, ses congés il aurait pu les prendre au dehors mais il les a pris là parce que ça tombait pendant les vacances de Pâques, et qu'on était tous ensemble. » Mme N° 12

Activités de « loisirs domestiques »

Un dernier type d'activité des pères pendant leur congé peut se regrouper sous l'appellation loisirs domestiques : ces activités, qui ont lieu pendant le congé paternité mais ne sont pas directement liées à l'arrivée de l'enfant, se rapprochent d'activités de vacances ou de week-end.

Certains pères profitent ainsi du congé pour **mener à bien de grands travaux**, déménagements ou aménagements de la maison, qu'ils auraient difficilement pu faire en semaine, ou dans de mauvaises conditions. De nombreux couples choisissent la naissance du premier enfant pour déménager ou agrandir leur maison.

Le congé peut être aussi l'occasion de passer du temps « en famille ». En dehors du temps passé dans la famille nucléaire, certains couples profitent en effet de ce moment pour s'ouvrir à leurs parents et amis proches. Ce moment pourra être l'occasion pour le père d'accueillir des parents qu'il voyait peu, ou de passer plus de temps avec des parents et amis proches. Le temps de la présentation, dont sont particulièrement friands les pères (les pères rencontrés se montrent très fiers de leurs enfants) est facilité par le congé.

« J'ai profité de ma femme, de mes enfants, et des gens qui viennent, parce que c'est vrai que quand vous êtes obligé d'aller taffer le lendemain à 10 h et vous avez pas mal de monde, vous pouvez pas être aussi agréable. » N° 12

Enfin **le congé peut être le temps du repos**. La fin de la grossesse et les premiers jours suivant la naissance sont souvent éprouvants pour les deux parents. La fatigue de la mère, reconnue car plus évidente, cache souvent l'épuisement du père. Beaucoup de pères doivent mener de front dans les dernières semaines de la grossesse leur activité professionnelle et un florilège de tâches préparant la naissance. Ils partagent souvent les nuits difficiles de leur conjointe et ont peu de temps pour récupérer. Après l'accouchement, les nuits sont rythmées par les biberons, et raccourcies par le manque d'organisation. Le congé est pour une partie des pères l'occasion de se reposer, et de récupérer physiquement.

c) L'intrusion du professionnel

Les pères rencontrés semblent avoir eu peu de contact avec leur milieu professionnel pendant leur congé. La plupart des retours au travail constatés sont le fait des pères. Certains contacts se font à distance, par le biais de messagerie électronique, ou du téléphone. Le plus souvent, le lien avec le réseau professionnel passe par des visites amicales de collègues à la maternité.

Il semble d'autre part que la notion de paternité attachée au congé l'ait rendu plus « sacré » qu'un congé « classique » pour l'entourage professionnel. Ainsi, certains employeurs ont facilité l'accès au congé pour des pères, en leur permettant de raccourcir le préavis. Les collègues de travail ont souvent accepté de manière conciliante la surcharge de travail liée au départ en congé. Les clients, enfin, ont respecté ce congé plus qu'ils ne l'auraient fait d'un congé classique.

« Ils respectent le congé. » N° 29

*« Mes clients se sont montrés plus compréhensifs que pour un congé classique. »
N° 9 (commercial)*

III. Le retour

La fin du congé paternité et le retour au travail amènent à se poser deux questions : comment les pères vont-ils vivre leur retour au travail, et que restera-t-il des « bonnes habitudes » prises pendant le congé paternité une fois le milieu professionnel réintégré ?

a) Le retour au travail

Le retour au travail n'a pas été vécu différemment du retour d'un congé classique : la plupart des pères n'ont pas eu de surcharge de travail, et n'ont pas ressenti d'attitude défavorable de leur patron ou collègues.

Cependant, si l'attitude de l'employeur et des collègues vis-à-vis du père à son retour de congé paternité semble relativement neutre, de rares pères ont insisté sur l'attitude hostile de leur supérieur. Elle semble être le reflet d'un regard critique du monde de l'entreprise vis-à-vis de gens ayant d'autres priorités que le travail.

D'autre part, le retour au travail a été suivi pour certains pères d'une période d'intense activité destinée à rattraper le travail en retard. Ce surcroît d'activité est considéré comme d'autant plus nécessaire dans certaines professions, comme les non-salariés et certains commerciaux, que le revenu du foyer en dépend.

Certains pères ayant une activité professionnelle physique mentionnent aussi une fatigue importante accompagnant les premiers jours de la reprise.

Pour accorder leur vie professionnelle avec leur vie de famille, **peu de pères envisagent des réorganisations ou des aménagements du temps de travail**. Beaucoup déclarent cependant avoir le désir de passer plus de temps chez eux. Pour cela, certains indiquent leur intention de prendre ponctuellement des congés ou des journées RTT pour aider leur femme, ou s'occuper d'un enfant malade. D'autres sont prêts à essayer de faire moins d'heures supplémentaires, pour pouvoir rentrer chez eux plus tôt. Certains pères, enfin, déclarent vouloir moins prendre de risque depuis qu'ils ont un enfant à charge. Il semble toutefois que ces déclarations soient socialement très valorisées mais ne débouchent pas dans la plupart des cas sur des changements réels.

b) Que reste-t-il des habitudes domestiques et familiales prises durant le congé ?

L'ENQUÊTE EMPLOI DU TEMPS 1998-1999 DE L'INSEE⁸

À propos de la répartition des tâches domestiques, cette enquête montre que les soins et l'éducation de l'enfant sont largement pris en charge par la mère. Il semble par ailleurs que l'engagement du père augmente peu avec le nombre d'enfants, contrairement à celui de la mère. Cette enquête montre aussi que le temps consacré aux tâches ménagères décroît chez les deux conjoints à la naissance du premier enfant, au profit de soins à l'enfant. Le temps quotidien dévolu aux tâches ménagères de la femme restant largement supérieure à celle de l'homme. L'évolution constatée du partage des tâches ménagères est relativement faible, l'implication des hommes n'ayant crû que de quelques minutes entre 1986 et 1999.

Le congé paternité semble être mis à profit par les pères pour aider leur conjointe dans les tâches domestiques et pour passer du temps avec leur(s) enfant(s). **Il ne semble toutefois pas déboucher sur un investissement de longue durée des pères égal à celui des mères**. Les pères rencontrés semblent reprendre rapidement leurs habitudes domestiques antérieures. Et ce d'autant plus que leur conjointe bénéficie d'un congé plus long, qui lui permet de s'occuper à temps plein de l'enfant et des activités domestiques. Quelques jours après la reprise du travail, l'investissement des pères auprès de l'enfant a fortement diminué et se limite à quelques moments après le retour du travail, et le week-end. Ces instants sont souvent l'occasion de soins à haute charge affective et symbolique : ils permettent au père de communiquer de façon intime avec l'enfant, et de réaffirmer sa paternité. Mais ils ne sont en aucun cas une aide matérielle. Cette interprétation se trouve confirmée par les activités nocturnes avec l'enfant, qui sont, malgré la présence du père, quasi exclusivement du ressort de la mère. Les tâches ménagères sont à nouveau principalement prises en charge par les femmes.

Il faut pourtant insister sur le fait que nous n'avons rencontré que des couples dont la femme est en congé maternité. En effet, si durant cette période, la femme est considérée comme plus disponible, et prend donc en charge la quasi intégralité des tâches, l'équilibre est remis en cause par son retour au travail. Il n'est alors pas exclu que le père s'implique à nouveau dans la gestion de certaines tâches, aidé en cela par son expérience du congé paternité.

Lorsque son mari est retourné au travail, elle s'est retrouvée avec énormément de travail domestique : « quand il travaille, c'est moi qui fait tout. » Mme N° 12

⁸ Enquêtes emploi du temps 1998-1999, descriptions des activités quotidiennes. (2000).INSEE.

Un couple, une parole ?

Dans cette étude, nous avons présenté ensemble la parole de pères et de mères, interrogés à dessein séparément, sur le congé paternité. Ces discours sont très similaires dans leur contenu : la plupart des couples ont donné une image convergente du déroulement du congé paternité au sein de leur foyer, de l'implication du père dans le fonctionnement du foyer, et de ses relations avec l(es) enfant(s) : les activités décrites par les deux parents sont les mêmes, ainsi que l'analyse de la paternité et l'impact du congé sur le couple.

Ce consensus au sein des couples rencontrés semble être un reflet de la réalité vécue et ressentie au sein de chaque foyer : les deux parents ont passé la durée du congé paternité ensemble, et leur discours fait ressortir cette réalité.

Le consensus entre le discours des deux parents peut aussi avoir été induit par la méthodologie propre à cette enquête : les couples interviewés étant prévenus plusieurs jours avant le passage de l'enquêteur, il est possible que les éventuelles discussions des conjoints relatives à l'enquête aient conduit à une relative homogénéisation de leurs champs de représentation de la paternité.

De plus, la proximité du conjoint lors de l'entretien peut avoir débouché sur un discours plus normatif du parent interviewé. Ainsi il semble que la convergence des discours des deux membres du couple soit d'autant plus forte que les conjoints étaient proches lors de l'entretien, atteignant un maximum lorsque les entretiens étaient réalisés en co-présence⁹.

Si les discours de l'homme et de la femme semblent relativement homogènes, on peut toutefois relever certaines différences.

Elles semblent liées pour la plupart à la plus ou moins grande distance des conjoints au sujet abordé, ou à une perception différente d'un même événement, plutôt qu'au travestissement de la réalité par l'un ou l'autre des conjoints.

Le père N°28, déclare ainsi avoir pris des congés pour une précédente naissance, alors que sa conjointe semble ne pas s'en souvenir. Plutôt que de mettre en doute la parole d'un des deux conjoints, on peut interpréter cette divergence par une focalisation du père sur ses comportements de « père moderne », qui l'amène à se remémorer plus facilement ses efforts pour sa famille.

D'autres divergences dans le discours pourront avoir été induites par les représentations de leur rôle par les deux parents.

Mère N° 1 : « J'ai trouvé ça génial de les voir tous les deux, le papa, qui était peut être novice en la matière, changer les couches et tout, j'ai trouvé ça excellent », dit-elle, en ajoutant que son ami s'était déjà renseigné auprès de ses amis et connaissait les gestes à faire avec le bébé (lui donner le bain, faire boire le biberon...)

Le père N° 1 n'insistera pas sur ce type d'activités avec l'enfant, mais plutôt sur le fait qu'il lui parlait beaucoup et le berçait.

Il ne semble pas que les deux discours au sein d'un couple permettent d'établir deux vérités dissemblables. Ces différences, le plus souvent mineures, semblent plutôt permettre de mettre en évidence l'effet des normes, des représentations et des actes de chacun des pères et mères rencontrés sur leur perception de la réalité.

⁹ Lorsqu'il n'était pas possible de faire autrement.

Troisième partie : Les facteurs de variations

L'idéal type de déroulement du congé paternité qui vient d'être décrit dans la partie précédente, est souvent modifié par les caractéristiques du ménage ou de son environnement.

Pour vérifier ce point de vue, l'échantillon a été construit pour diversifier au maximum les éléments qui pouvaient avoir une influence sur la prise ou le déroulement du congé, ainsi que sur le comportement du père vis à vis de sa conjointe et de son enfant.

Certains critères **ont un impact mineur** ; c'est le cas de la localisation du domicile (ville / campagne), qui n'influe que sur le temps de déplacement effectué par le père, en charge comme nous l'avons remarqué des activités extérieures.

D'autres ont **un impact indirect** :

- la répartition dans toute la France, qui s'analyse plutôt en opposition Paris / province influe surtout sur le temps de transport travail / domicile, et donc sur la disponibilité des pères après le congé paternité, elle influe aussi sur les catégories socio-professionnelles (plus d'actifs, plus de cadres),
- l'âge n'influe sur le comportement que parce que le nombre d'enfants et la situation professionnelle varient en fonction de l'âge,
- le type d'établissement reflète des différences dans la composition, mais pas dans le comportement.

D'autres enfin ont une **influence plus directe**, ces éléments peuvent être regroupés en facteurs liés à la famille, aux caractéristiques de l'épouse, du ménage, des proches, du père.

I. Liés à la famille

a) Les naissances multiples

Le recours au congé paternité constitue « un passage obligé » lors d'une naissance multiple. La surcharge de travail occasionnée et la fatigue sont, dans un premier temps, difficilement conciliables pour le père avec une activité professionnelle. Sans congé paternité, un congé « classique » aurait été pris. L'organisation de la cellule familiale est à aménager, des ajustements sont à trouver pour établir un nouvel équilibre.

« Il n'y en avait qu'un [un enfant] et au niveau organisation, ça allait. Le fait que ce soit des jumeaux ; je crois que ma présence était indispensable. Donc là, dans ce cadre là, le congé paternité on ne peut y échapper parce que tout seul c'est invivable. Après je pars du principe que d'avoir des jumeaux, c'est très différent. Si je n'avais pas eu de jumeaux, mes congés je ne les aurais peut-être pas pris maintenant. Je les aurais peut-être pris par la suite, parce que c'est peut-être plus intéressant à trois ou quatre mois. » N° 31

La notion d'urgence prévaut : le père s'apparente à un « secours technique et matériel ». Ce n'est que plus tard, à l'occasion de temps de pause (le jeu, la promenade...), que celui-ci aura véritablement l'impression d'exercer sa fonction pleine et entière de père ; fonction éducative, morale...

« À partir de trois ou quatre mois, c'est à ce moment qu'on peut jouer un rôle de père pas tant technique. » N° 31

Le congé est d'autant plus nécessaire que la famille élargie parfois ne peut prendre le relais à un moment ou un autre. Le père apparaît alors comme la personne la plus indiquée, la plus légitime pour seconder la mère ; plus qu'une aide à domicile...

b) La place dans la fratrie

Lors de la naissance d'un premier enfant prime la découverte. Père comme mère étant inexpérimentés, toutes les tâches liées à l'enfant prennent une dimension qu'elles abandonnent quand le couple est rôdé. Certains couples ainsi passaient les premiers jours une heure ensemble pour le bain de l'enfant, qui prend aujourd'hui un quart d'heure, la mère s'en chargeant seule. De plus, la dimension d'émerveillement joue plus fortement. Le temps passé avec le nourrisson est alors maximal.

Pour les enfants suivants, les parents se partagent les rôles. L'un parfois s'occupe plus des aînés ou du dernier-né ; c'est le cas lorsque la relation est particulièrement fusionnelle entre un parent et un ou plusieurs enfants (et donc la séparation plus difficile à admettre), c'est le cas lorsque les parents estiment que le plus petit a plus besoin de la mère. Mais la plupart des parents tentent de créer un équilibre ; les deux parents devant s'occuper tour à tour du (des) aînés et du nourrisson. Cet équilibre doit favoriser une meilleure acceptation du dernier-né, les aînés n'étant pas « abandonnés » par leur parent à son profit.

« Papa il est là, souvent. Je m'occupais de mon grand, pendant que papa s'occupait du bébé. La naissance est toujours difficile pour un frère. Alors quand papa donnait le biberon au bébé, je pouvais m'occuper du grand. » N° 30

« Je crois que vis-à-vis des autres enfants, il faut à un moment donné bien savoir s'en occuper et le fait d'avoir des jours pour cela entre autre, c'est bien. Il ne se sent pas trop délaissé ; on n'est pas tous sur les nouveaux arrivants. On essaie de s'occuper plus de lui, enfin pas plus, mais de lui accorder du temps. Quand on a qu'un seul enfant, le temps il est pour lui. Donc là on essaie de lui consacrer du temps et pas toujours se consacrer aux jumeaux. On essaie de conserver ce que l'on faisait avec lui (piscine, jardin public). » N° 31

II. Liés à l'état de santé de la mère

Lorsque la mère, à la suite d'un accouchement difficile ou de complications, ne peut être présente ou ne peut s'occuper de son enfant, les responsabilités du père sont accentuées. Son rôle devient plus complexe. Il doit faire connaissance avec son enfant, parfois sans médiation de la mère, soutenir la famille et en assurer la gestion quotidienne. Sa présence au sein de la famille est indispensable. Le congé paternité lui permet de se positionner dans ses nouvelles attributions.

Les cas graves sont heureusement rares. Toutefois, les cas de fatigue passagère eux sont relativement fréquents, et le père est alors souvent obligé de prendre en charge, ponctuellement, l'ensemble des tâches du ménage. Cette situation est particulièrement complexe à gérer pour les pères qui sont en situation d'« assistants maternels ».

« J'étais presque obligé de prendre le congé paternité pour soutenir et seconder ma femme. Il a fallu mettre les mains à la pâte tout de suite au lieu d'attendre deux ou trois mois. J'ai pas réfléchi.

Et puis, tu n'avais pas le choix, il fallait que la petite elle ait quelqu'un. »

« Pendant les premiers jours à la maternité, mon mari s'occupait seul des enfants, j'étais complètement immobilisée. » N° 10

III. Liés aux relations du couple : égalitarisme

Les parents expriment différentes conceptions de la vie de couple. Ces représentations ont trait à l'organisation de la vie quotidienne à divers niveaux : répartition des tâches ménagères, soins aux enfants, et plus largement rôle de l'homme et de la femme dans la vie familiale. Cependant, **si une répartition égalitaire des tâches domestiques est mise en avant par plusieurs des couples rencontrés, il semble que les femmes soient dans la plupart des cas les actrices principales des activités domestiques.**

Quelques éléments, présentés par Jean-Claude Kaufmann¹⁰ dans la sociologie du couple, permettent de mieux comprendre la coexistence d'un primat égalitaire au sein du couple avec une répartition déséquilibrée des tâches ménagères en défaveur de la femme.

Si l'idée d'une répartition égalitaire des tâches ménagères au sein du couple est récente, il semble qu'elle se soit largement imposée (sauf dans les milieux ouvriers) depuis le début des années soixante. Son application pratique est toutefois rendue difficile par l'évolution de la gestion des tâches domestiques au fur et à mesure de l'installation du couple. Cette évolution, marquée par une automatisation progressive des tâches ménagères et par une répartition par affinité permet d'éviter d'éventuels conflits, et de recentrer les préoccupations du couple sur des sujets moins matériels. Elle amène toutefois un déséquilibre dans la répartition des tâches qui se joue en défaveur de la femme.

Le lien fort entre identité féminine et tâches ménagères, bien que remis en cause par certains, achève de rendre inapplicable les principes égalitaires. Il amène les femmes à justifier leur surinvestissement par un besoin de confort conjugal et identitaire (exceptées certaines femmes qui refusent cet investissement au profit de leur réalisation personnelle), et à répondre ainsi aux hommes, qui recherchent des femmes adhérant à des principes égalitaires tout en leur permettant de ne pas remettre en cause leur investissement professionnel.

Parmi les couples rencontrés, on distingue différents types d'organisation des tâches ménagères, plus ou moins structurés. Des couples « égalitaires », dont l'organisation faiblement structurée permet un équilibre réel dans la répartition des tâches ménagères. Des couples « pseudo égalitaires », fortement structurés, pour lesquels malgré une égalité déclarée, la répartition des tâches ménagères est clairement déséquilibrée. Des couples « inégalitaires », dans lesquels l'idée d'équilibre n'apparaît pas ou peu ; la femme semble prendre en charge la plupart des tâches ménagères.

¹⁰ Jean-Claude Kaufmann, « Sociologie du couple », PUF, 1993.

Dans les couples égalitaires, les plus rares, le père s'investit pleinement dans l'ensemble des tâches ménagères et des soins au nourrisson. Si leur femme est alitée suite à l'accouchement, il la remplace intégralement, sans hésitation. Leurs relations avec l'enfant sont très intimes, ils s'occupent de tous les soins, de la même façon que leur femme, et cherchent dès les premiers jours à développer leur relation avec l'enfant. Ces pères font figure de « nouveaux papas », par leur investissement dans la vie familiale, mais aussi de « nouveaux hommes », pour leurs pratiques domestiques. Ils restent toutefois assez rares, et semblent le plus souvent liés à un statut social élevé (catégorie socioprofessionnelle élevée, haut niveau de diplôme).

« Ma femme a un travail au moins aussi prenant que le mien, en période normale, on a les mêmes horaires, et d'ailleurs on revient souvent ensemble, donc de fait quand on arrive là on s'arrange pour que ça aille vite, et s'il y a des tâches ménagères à faire, le WE on partage, parce que sinon, il ne reste pas de temps. Il m'arrive pas une fois où je me pose la question de ce que je dois faire, quand je vois quelque chose à faire, je le fais et c'est pareil pour ma femme. » N° 10

Dans les couples « pseudo égalitaires », l'investissement du père dans les tâches ménagères est important si sa conjointe en a besoin, mais retrouve vite le niveau antérieur à l'accouchement dès que la femme est à nouveau en état de prendre en charge la gestion du foyer. Le père a un investissement très variable auprès de l'enfant, certains jouant un rôle de père modèle, très impliqués dans les soins à l'enfant, alors que d'autres moins investis, préfèrent décharger la mère de ses obligations domestiques. Dans tous les cas, **c'est l'épouse qui conserve la charge mentale** de l'activité domestique.

« Dès qu'elle me disait j'ai besoin de ça, je veux que tu m'aide à faire ça, j'étais disponible. » N° 1

Pour les couples les moins égalitaires, l'investissement du père est en général très faible dans les tâches ménagères. Toutefois, lorsqu'une absolue nécessité ne permet pas de l'éviter, il est souvent très valorisé, soit par la femme, qui insiste sur l'investissement de son conjoint, soit par l'homme, qui insiste sur sa participation aux activités du foyer. Ces pères sont souvent les plus distants dans leurs rapports avec le nourrisson, laissant à la mère le soin de s'en occuper. Ils interviennent généralement plus tardivement, lorsque l'enfant est moins fragile, et nécessitent d'autres attentions que celles traditionnellement dévolues à la mère, soins de propreté et soins nutritionnels. Ces couples, plus traditionnels dans leur conception des rôles des conjoints, sont souvent liés à des catégories socioprofessionnelles basses, de type ouvrier, ou à des milieux bourgeois.

« Plutôt ma femme...elle fait (le ménage) le WE quand elle est tranquille...ça m'arrive de le faire. » N° 18

« Le partage des tâches c'est surtout ma femme avant, mais je le faisais aussi un peu : la maison, le ménage, les courses. » N° 24

« Je suis pas fan de changement de couche du tout, généralement c'est ma femme qui le fait, bon j'ai donné des biberons quand même, je suis pas indifférent, mais je lui ai pas encore donné le bain ; vous savez ça bouge tout le temps, c'est tout petit, et puis il y avait le cordon ombilical qui n'est pas encore tombé. » N° 12

Le bon fonctionnement du couple n'est toutefois pas proportionnel au plus ou moins grand investissement de l'homme dans les tâches domestiques : il semble que les tensions à l'intérieur d'un couple procèdent davantage d'une inadéquation entre les attentes des partenaires et la mise en pratique effective de la répartition des tâches qu'à l'inégalité des rôles proprement dite. Parmi les

couples rencontrés, plusieurs couples « traditionnels » donnaient ainsi une image de parfaite harmonie conjugale.

IV. Liés à l'entourage familial

Avant la création du congé paternité, « l'aide à la maman » était souvent assurée par un **membre de la famille proche**. Mère, belle-mère ou sœur étaient souvent là pour assister la nouvelle maman dans les premiers jours. Cette présence dépendait toutefois de la disponibilité des membres de la famille concernés et de leur proximité géographique. En cas d'indisponibilité des membres de la famille proche et des amis, il était parfois possible au jeune couple d'avoir recours à une aide rémunérée, lorsqu'il bénéficiait de gros moyens ou d'une aide de la municipalité.

Cette intervention de l'entourage familial est aujourd'hui considérée comme une aide d'appoint. La présence du père pendant les deux semaines suivant l'accouchement semble suffisante aux couples pour prendre en charge la phase la plus difficile à la suite de l'accouchement. Quelques couples rencontrés ont eu besoin d'une aide extérieure. Elle était motivée par des conditions exceptionnelles, naissances multiples ou pathologiques, ou par l'impossibilité du père d'être présent dans les jours suivant l'accouchement. L'aide était apportée dans ces cas là soit par un parent proche, en général la grand-mère maternelle de l'enfant, soit par une aide rémunérée, qui assistait la mère dans les travaux ménagers.

Il semble toutefois que la possibilité pour le père d'être présent ait été perçue par les parents comme d'autant plus salutaire que l'entourage familial était éloigné géographiquement, ce qui rendait difficile son intervention.

Les couples rencontrés déclarent avoir apprécié de pouvoir s'occuper seuls de leur enfant dans les jours suivant l'accouchement. **Le père apparaît comme la personne la mieux habilitée à s'occuper de l'enfant et à aider sa femme dans la gestion du foyer.** Sa présence semble maintenant plus justifiée que celle de la belle-mère aux yeux des couples, qui valorisent la famille nucléaire.

V. Liés à la profession du père

Plusieurs facteurs liés à l'engagement professionnel du père ont une influence sur le déroulement de son congé paternité : sa catégorie socio-professionnelle, le fait d'être ou non indépendant, l'éventuelle périodicité de l'activité de l'entreprise, mais aussi l'orientation plus ou moins « sociale » de l'entreprise, ou la bonne volonté du supérieur hiérarchique.

L'activité professionnelle du père peut avoir un impact sur la plus ou moins grande intrusion de l'entreprise dans la vie privée du père pendant son congé, qui reste généralement faible. Les éventuels contacts avec l'entreprise sont plutôt du fait des pères. Toutefois, ils varient fortement en fonction de la position professionnelle occupée. Ainsi, certains **cadres et professions intermédiaires** ont choisi de retourner ponctuellement à leur travail, à raison d'une demi-journée par semaine. Ces contacts limités sont destinés à permettre à leurs assistants et collaborateurs de gérer leur absence. Lorsque ce retour peut-être évité, les contacts se font par mail, ou par téléphone.

N° 8, profession intermédiaire très autonome, est retourné deux fois au travail pendant son congé pour travailler sur des dossiers très urgents, qu'il ne pouvait pas déléguer. Son patron a compensé ces deux ½ journées par une journée de congé en plus.

Les **ouvriers et employés rencontrés ont tous passé sereinement leurs congés**, sans avoir le moindre contact avec leur travail. Ils ne différencieront pas le congé paternité de congés classiques.

De la même façon, seuls certains cadres et professions intermédiaires ont emporté du travail à domicile.

L'influence du monde du travail sur la vie privée des pères peut être liée à certains facteurs personnels, comme le manque de certitude en matière professionnelle, ou des difficultés liées à la précarité de l'emploi dans la zone de résidence.

« Il n'a pas eu de chance au début de sa vie professionnelle car plusieurs licenciements économiques, aujourd'hui, il est peut-être un peu plus craintif sur ces questions. » Mme N° 28

Allant à l'encontre d'une opinion courante, il ne semble pas que le fait d'avoir un supérieur hiérarchique féminin soit forcément positif pour le déroulement du congé.

Principale adjointe de N° 4, enseignante, qui est très maternelle et a du mal à concevoir qu'un homme prenne un congé pour s'occuper de ses enfants.

Quatrième partie : Satisfaction et représentations

Les familles qui ont bénéficié d'un congé paternité sont tout à fait satisfaites de cette mesure ; quelques améliorations liées au monde du travail sont à peine évoquées. Les représentations et projections, liées à la parentalité nouvelle, mais aussi au contenu d'un « congé paternité » abondent aussi, soutenues par une campagne médiatique fournie.

I. Une excellente opinion du congé paternité

Globalement, **pères comme mères sont très satisfaits** du principe d'un congé paternité de deux semaines. L'utilité de ce congé, pour les mères, les enfants, la famille et le père est quasi unanimement reconnue.

a) Une mesure indispensable ou électoraliste ?

Les pères comme les mères que nous avons rencontrés considèrent après coup que la mesure est « **indispensable** », qu'elle est une nécessité. Cette assertion est soutenue aussi bien par les pères d'un enfant, que par les pères de plusieurs enfants, qui n'avaient pourtant pas tous pris de congé payé pour les précédents.

Les pères, probablement rares, qui auraient de toute façon pris des jours, constituent une première catégorie. Ils profitent d'un effet **d'aubaine** de la loi, en utilisant plutôt des journées de congé paternité que des journées de congé payé.

Mme N° 31 considère que tous les pères sont dans ce cas là « ceux qui déjà participaient, ils participent de toute façon »

D'autres pères, peu investis dans la paternité ou débordés par leur travail, **ne prennent pas de jours de congé** pour la naissance de leur enfant. L'instauration du congé paternité ne change rien pour ceux là non plus.

Pour une dernière catégorie, **les pères n'auraient pas pris de congé** pour la naissance de leur enfant, mais, profitant de l'instauration de la loi, prennent ces jours. Ce comportement **n'est pas seulement un effet d'opportunité**. Il s'agit aussi de la reconnaissance (de la création ?) d'une norme, qui est la présence paternelle au moment de la naissance. Cette norme permet à la sphère privée des pères, jusqu'ici inexistante, d'intégrer la sphère professionnelle. Ces pères sont probablement les plus fréquents et on remarque peu d'autres modalités mises en place en dehors de la prise du congé paternité par les nouveaux pères (RTT, autres congés, aménagement travail ...).

Certains pères soulignent l'absence de demande préalable à l'instauration de cette mesure, pour y voir une **mesure « politique »**, électoraliste. Pourtant, cette dimension « électoraliste » ne conduit pas nécessairement à rejeter la mesure, qui améliore la qualité de la vie des familles. Ces pères insistent sur la **disponibilité**, la **tranquillité d'esprit**, le fait de profiter dans de meilleures conditions de cet événement joyeux ; **la politique, si elle permet d'améliorer la vie des familles, est bienvenue**.

« Ça contribue à la détente, et permet de s'en occuper correctement. » Mme N° 3

Mme N° 31 : « Je pense que c'est quand même au départ une mesure politique, parce que c'est toujours populaire de faire ce genre de choses » pourtant, c'est une bonne mesure, dont toute la famille profite.

N° 27 : *Est très satisfait « il y a quelque chose qui est énorme, (...) c'est cette tranquillité d'esprit » « pour maman, psychologiquement parlant, il y a quelqu'un qui l'aide, qui est là en tant qu'assistant, et pour moi aussi, en ne me faisant pas de souci demain, j'ai du travail, comment, je vais faire ? On se penche vraiment sur ça. J'avoue que cela s'est passé mieux qu'avec (la première) » « on peut aussi poser ses congés annuels, (...) mais le fait qu'on ait ces 15 jours en plus, on a un état d'esprit vachement plus tranquille et calme ».*

Certains pères, plus rares, soutiennent que la mesure **n'était pas indispensable**.

Comme nous l'avons remarqué à propos du non-recours, certains pères se positionnent comme des « patrons ». Pour eux, cette mesure, ajoutée aux autres mesures de diminution du temps de travail (au premier rang desquelles se trouvent les 35 heures) endommage la productivité du travail, et est finalement néfaste. Pour être cohérents avec ce discours, les pères ne prennent pas le congé, ou bien arguent d'une situation exceptionnelle (naissance multiple, santé de la mère etc.) pour bénéficier de ces journées.

« Quand il y a eu le projet de congé paternité, moi, je m'étais dit : on a déjà nos congés payés, on a en plus les RTT, maintenant on aura ça ... Je me suis dit : on va plus être dans l'entreprise, quasiment... Enfin, je les apprécie quand même, parce que c'est bien nécessaire. » (père de jumeaux) N° 28

b) Une demande des femmes ou une demande des pères ?

Pour beaucoup de pères, ainsi que pour certaines mères, **le congé paternité s'adresse essentiellement... aux femmes**. Ainsi que nous l'avons remarqué, la première motivation des pères pour prendre le congé est en effet d'« aider la maman ». Les pères soutiennent que les femmes, revendiquant l'égalité, demandent plus d'aide de la part des hommes. En outre, à un moment où elles sont très fatiguées, cet apport de main d'œuvre est précieux. Les femmes étaient auparavant aidées par leur famille, et en particulier par leur mère, mais il est plus agréable d'être aidée par son conjoint.

« Après un accouchement, on est quand même assez épuisée, et je pense que le père doit être présent, surtout quand il y a les autres enfants, qu'il y a le bébé, qu'il y a les courses, qu'il y a les papiers (...) j'aurais tendance à dire que c'est plus une demande des femmes. » N° 30

« Parce que c'est difficile, quand même d'assumer les trois enfants en même temps, donc ça permet quand même de pouvoir se soulager et de pas être dans le quotidien, comme ça, avec tout le temps les enfants, les enfants, à penser, en fait. Histoire d'avoir quelqu'un qui fasse un peu le relais avec soi... » Mme N° 31

Au contraire, quelques pères, et la plupart des mères, évoquent **le droit des pères à participer à ce moment** important qu'est l'arrivée d'un nouvel être. Les mères plaignent abondamment les hommes, naguère « exclus », « laissés pour compte » dans la naissance de leur enfant, qui est pourtant le leur au même titre que celui de l'épouse. Selon eux, **les pères sont demandeurs**.

« J'ai entendu quelqu'un dire que les pères n'étaient pas intéressés, mais c'est le contraire, tous les échos que j'ai montrent que les pères sont très demandeurs. » N° 16

« Les premiers mois de la vie d'un bébé, on les loupe un peu, parce que la mère reste à la maison toute la journée, et on se sent un peu, pas exclu, mais ... à l'extérieur. » N° 9, père de deux enfants

« Avant, il y avait des papas qui n'étaient pas concernés par la naissance de leur enfant. » « les papas, ils ont droit. » Mme N° 30

« (jusqu'à présent) le père était mis de côté (...) on s'occupait pas du père, la mère avait sa place, l'enfant avait sa place, mais le père n'avait pas sa place, maintenant, le père est intégré, je trouve que le père est plus intégré à la grossesse de la femme. » Mme N° 29

Il s'agit en fait probablement **d'un désir commun** ; la conjointe souhaitant se faire aider et l'homme obtenir une place auprès de cet enfant nouveau.

« Peut-être c'était aussi une volonté des pères, parce que maintenant, on a plus l'impression que les pères veulent s'investir dans l'éducation des enfants, donc je pense que c'était ça aussi, et puis les mères aussi, parce que quand même, c'est bien de ne pas se retrouver seule quand on vient d'avoir un enfant, (...). Je pense que dans l'histoire, tout le monde a ses intérêts. » Mme N° 31

N° 9 préfère ainsi parler de « congé familial » car le congé paternité « c'est pas axé que sur le père, c'est le père avec la famille. »

c) Une durée convenable

La situation nouvelle est fréquemment comparée, à son avantage, aux trois jours employeurs qui constituaient jusqu'à l'an passé le seul congé du père au moment de la naissance. Ces **trois jours étaient « ridicules »**, permettant à peine d'effectuer les démarches administratives et de prendre son enfant quelques minutes dans ses bras, mais certainement pas d'aider la mère, d'apprendre à s'occuper de l'enfant et à faire connaissance avec lui.

« Trois jours, c'était vraiment ridicule, déjà, le temps de faire les démarches, déjà, il y avait déjà deux jours de pris, le jour de l'accouchement, le jour des démarches, il restait plus qu'un jour. » Mme N° 31

Pour N° 8, les trois premiers jours ne sont guère satisfaisants, c'est le temps des tâtonnements, et cela n'est guère motivant pour les pères : « Le fiasco des 3-4 premiers jours devait être ce que vivaient les pères avant. »

N° 24 souligne pour son premier enfant : « Oui, j'ai eu un sentiment de frustration pour les trois jours. »

« Trois jours de toute façon, c'était pas assez. » N° 23

Peu de parents proposent comme amélioration de la mesure un allongement de sa durée. Certes « on pourrait toujours avoir plus », mais le bénéfice (multiplication par quatre de la durée de temps libéré) est tel que les parents n'osent dire que c'est insuffisant.

Certaines considérations conduisent cependant à **minimiser l'impact des deux semaines**. D'une part, deux semaines ne font pas un père : elles l'aident s'il est motivé pour l'être mais ne sont que deux semaines de congé s'il ne l'est pas. En effet, au bout de deux semaines, l'enfant est encore un nourrisson et le travail éducatif n'est qu'à peine entamé. D'autre part, certains conjoints soulignent l'intérêt qu'il y aurait à prolonger le congé dans les cas de problèmes de santé de la mère, qui nécessitent un surcroît de travail et d'attention de la part du père.

« Trois jours, c'est court, quinze jours, c'est court, quinze jours après, c'est encore un bébé. » N° 30

« Je pense pas que le fait d'être père ça se quantifie en nombre de jours, en temps. Peut-être qu'en 15 jours ça permet de se rendre compte de choses qu'on ne voit peut-être pas en trois jours dans le suivi quotidien mais par rapport au sentiment de père je crois pas que ça change quelque chose, je pense pas. » N° 24

Quelques (rares) pères affirment même qu'une **durée plus brève** aurait été suffisante. Deux arguments sont avancés à ce propos : les contraintes pour l'entreprise d'un congé de deux semaines à une période parfois peu propice, l'inutilité d'une présence très longue du père à un moment où la mère est plus indispensable à l'enfant (cas marginal).

d) Les améliorations sont liées aux domaines professionnel et administratif

Plusieurs éléments du domaine professionnel et de la mise en œuvre de la mesure sont mis en avant comme pouvant porter préjudice à un bon déroulement du congé.

La pression dans les entreprises

Les pères soulignent les inégalités de traitement entre les différentes catégories d'employeurs et les différentes catégories de personnels. Selon les personnes travaillant dans le secteur privé comme selon certains fonctionnaires, ces derniers seraient privilégiés dans leur accès au congé paternité, plus facile à prendre. D'autres fonctionnaires toutefois évoquent des difficultés d'organisation (remplacement pour un enseignant) qui freinent l'accès au congé. Les salariés du privé, et parmi eux, les cadres, subiraient plus de pression négative, avant, ainsi qu'à leur retour (soupçon de « harcèlement moral »). Les pères suggèrent de réaliser des actions de communication et de négociation auprès des entreprises pour favoriser la reconnaissance de ce nouveau congé. L'un d'entre eux propose même de le rendre obligatoire.

« C'est déjà une amélioration parce qu'il existe, maintenant, mais il devrait être fait de façon plus égalitaire, fonctionnaire et autre, déjà, et puis de manière à mon avis obligatoire, comme les congés payés, c'est obligatoire, comme ça, il n'y a pas de question à se poser (...), alors il n'y a pas de relation conflictuelle entre le salarié et l'employeur, comme les congés payés. Alors après, il y aura peut-être des négociations sur le moment où les prendre... » N° 28

La rémunération du congé

Comme nous l'avons remarqué, ce point est problématique pour deux catégories de pères : les pères indépendants, pour lesquels la rémunération est très faible, et les cadres qui se situent au-dessus du seuil de la Sécurité sociale. Pour les premiers, la perte financière très importante peut amener un non-recours au congé.

« Oui, j'ai hésité un peu, mais après, comme elle était fatiguée ma femme (...) C'est vrai que j'ai hésité parce qu'avec 40 € par jour, ça fait pas grand chose. Ça me fait juste les charges, parce qu'en tant qu'artisan, on n'a pas mal de charges. D'une part, on rate les clients qui ne reviendront pas et d'autre part on perd beaucoup d'argent. » N°30

Pour les seconds, elle peut s'ajouter aux autres contraintes pour constituer un frein, les entreprises apparemment n'ayant pour le moment pas choisi de compenser le différentiel. À cet égard, l'inégalité qui existe entre les cadres du secteur privé et les cadres du secteur public agace certains pères.

La date du paiement

Le retard du paiement – plus d'un mois de décalage –, reconnu par la CNAM¹¹, est un facteur d'insatisfaction des ménages. Alors que cette phase du cycle de vie familial est particulièrement tendue au niveau financier, les achats d'équipement étant nombreux, surtout dans le cas d'un premier enfant, ce retard peut poser des problèmes de trésorerie relativement sérieux aux ménages les plus modestes. Tout donne pourtant à penser que cette situation est temporaire, étant liée à une montée en charge plus rapide que prévue de la mesure.

L'assouplissement du congé

Les modalités de prise de congé apparaissent parfois un peu rigides. Deux éléments prêtent particulièrement à critique.

D'une part, **le préavis** d'un mois est considéré comme plutôt long, d'autant que la date réelle de l'accouchement est relativement imprévisible. Des mères ayant accouché prématurément ont dû attendre quelques jours / semaines pour profiter de la présence de leur mari. Il ne faut toutefois pas exagérer la portée de ce préavis, les entreprises acceptant apparemment facilement d'avancer le congé quand cela est justifié.

Certains pères évoquent la possibilité, non prévue dans la loi, de **fractionner** le congé paternité. Il peut s'agir de pères cadres, qui ne désirent pas délaissier leur entreprise durant 2 ou 3 semaines, tout en reconnaissant que la mère a un besoin important de la présence du père. Une des solutions serait alors de prendre des jours ou des semaines séparément, au moment où la mère en a le plus besoin, par exemple une semaine à la naissance et une semaine au moment de sa reprise d'activité, voire, comme le suggère ce père, de prendre des demi-journées :

(Il faudrait que le congé soit) « échelonnable autrement, ce serait encore mieux, (...) pouvoir prendre par exemple que des matinées, ce serait impeccable » car il s'agit du moment le plus difficile (aîné à mettre à l'école, bain des deux jumeaux, biberons à préparer etc.) N° 31

Comme il le reconnaît lui-même, cette solution semble toutefois très complexe à gérer, pour l'entreprise comme pour le salarié. En outre, les dimensions de disponibilité et de soutien, qui sont prépondérantes, excluent de fait le « hachage » du congé paternité pour la plupart des personnes interrogées (pères et mères).

Vers plus d'implication du père

Les autres voies d'amélioration envisagées par les parents consistent à favoriser l'implication du père dans la vie familiale, en lui donnant un statut professionnel plus proche de celui de la mère. Sont ainsi évoquées une promotion des congés pour maladies d'enfant (légal mais peu utilisés par les pères), les journées de congé pour les échographies, qui permettraient au père d'être plus tôt impliqué dans l'arrivée du nouveau membre de la famille.

II. Des projections complexes : vers une nouvelle organisation familiale ?

Les projections liées au congé paternité sont multiples et complexes. Elles concernent à la fois l'enfant qu'il faut accueillir, la structure de la famille qui est modifiée, les relations au sein de la famille qui sont bouleversées, chacun devant retrouver une place et un rôle par rapport au autres,

¹¹ *Le Monde*, 13 mai 2002.

l'identité individuelle enfin dans le cas de la naissance d'un premier enfant. Il est difficile souvent de distinguer dans ces représentations ce qui est lié à l'événement lui-même ou au congé paternité. Certains indices nous permettent parfois de faire la différence : comparaison avec les enfants précédents pour la naissance desquels le père n'avait pas pris de congé ou évocation de temps passés ensemble qui n'auraient pas pu avoir lieu dans un autre contexte.

a) À la rencontre du bébé : découverte sensorielle et reconnaissance mutuelle

Le moment de la découverte du bébé est extraordinairement mis en valeur par les pères ; la magie des premiers instants partagés ensemble est la première justification a posteriori de la prise du congé.

Quelques pères ont testé des méthodes pour (re)connaître leur enfant et surtout se faire (re)connaître d'eux **avant la naissance**. Ces pères parlaient à leur enfant ou le touchaient au travers du ventre de la mère (un père pratiquait l'haptonomie). Certains semblent regretter de ne pas avoir vécu le moment unique de la grossesse.

Au moment de la naissance, de nombreux pères ont assisté à l'accouchement. Ce thème, qui ne faisait pas partie des interrogations essentielles, a été abordé plusieurs fois de façon spontanée par les parents. Alors que les pères étaient naguère totalement exclus de ce moment considéré comme féminin, ils sont aujourd'hui très nombreux à assister à la naissance de leur enfant¹². Certains s'en réjouissaient (un des pères interrogés était déçu de n'avoir pu vivre ce moment, sa femme ayant dû subir une césarienne), d'autres l'avaient envisagé avec plus d'anxiété (sous ou sans la pression de leur conjointe, se laissant par exemple l'opportunité de sortir si le spectacle s'avérait trop insupportable). La plupart finalement se déclarent ravis d'avoir pu vivre ce moment symbolique ; il est certes difficile de prétendre le contraire ... Ce moment est décrit comme la première découverte, la rencontre, il marque durablement l'imaginaire parental. Le fait d'assister à la naissance de l'enfant n'est pas une norme au sens fort du terme. Deux éléments nous poussent cependant à penser que l'acte n'est pas anodin. Tout d'abord, la mère exerce parfois une pression en ce sens, et il semble difficile pour le père de lui refuser un soutien à un moment si difficile. De plus, cet acte est fondateur de ce nouveau type de relation du père à l'enfant, plus proche, plus matériel. Symboliquement, l'enfant comprend ainsi qu'il a deux parents.

« Quand Mario est sorti, il a vu le papa et la maman en même temps. » Mme N° 1

À la suite de l'accouchement, le moment du **congé paternité** est un moment de rencontre et de **reconnaissance mutuelle** du père et de l'enfant.

De nombreux parents décrivent, en particulier pour le premier enfant, l'arrivée d'un « étranger », d'un « inconnu » dans la famille ; un nouvel être prend place dans la famille. Ce moment passé ensemble en permanence permet de s'habituer à cette nouvelle présence. Si le père est aussi présent que la mère dans les premiers jours de l'enfant, cette connaissance ne se fait plus par la médiation de la mère.

Le premier c'est « l'arrivée d'un étranger, (...) faut apprendre à l'aimer, on le connaît pas, il vient bousculer les habitudes, les deuxièmes et troisièmes, on sait ce que c'est, on les a plus vite intégré. » N° 31

« Il faut « prendre le temps de faire connaissance, c'est quand même un petit être que vous accueillez et qui va partager votre vie pendant 20 / 25 ans. » N° 8

¹² Cette évolution est un mouvement de fond : en 1974, 44 % des pères assistaient déjà à l'accouchement de leur conjointe *La naissance d'un enfant*, Alain Monnier, INED, Travaux et documents 1977.

Mais **l'enfant lui aussi apprend à reconnaître** son père s'il le voit en permanence. La rapidité de cette reconnaissance n'aurait certainement pas eu lieu si le père n'était présent que le soir et le week-end. Certains pères décrivent avec émotion les réactions, réelles ou rêvées, de leur enfant à leur approche.

« Dès qu'elle me voit, elle a tout de suite un petit regard pour moi. » N° 32

Cette reconnaissance s'effectue par le biais **des soins** donnés à l'enfant par le père. Le fait de donner à manger, de changer, de baigner ou tout simplement de bercer l'enfant sont des occasions multiples pour créer le contact. **Ce contact est physique, et la dimension sensorielle a une place très importante** dans la découverte de l'enfant par le père, et du père par l'enfant. Les pères découvrent la chaleur, les odeurs, la voix de leur enfant, et en retour, apprennent à l'enfant ces mêmes caractéristiques provenant d'eux. Certains pères ont évoqué des moments « magiques », ravis de découvrir tout le plaisir que l'on pouvait prendre à s'occuper d'un petit être si fascinant : séances d'admiration de l'enfant, étonnement devant la « perfection » de la nature : les pieds, les mains, les oreilles... Leur discours sur l'enfant se rapproche alors de celui des mères. Dans cette optique, le congé paternité représente la possibilité de multiplier ces contacts, de les diversifier. Dans l'imaginaire des pères ayant pris leur congé paternité, ceux qui ne disposent pas de congé ne voient leur enfant que le soir, durant un temps très restreint (une heure), ainsi que le week-end ; ils ne connaissent pas tous les moments de contact que l'on peut avoir avec lui. La réalité décrite par les pères de retour au travail est plus favorable : le soir est le moment où l'enfant est le plus éveillé, parfois durant plusieurs heures ; le week-end représente un moment très privilégié avec son enfant.

N° 8 (haptonome) décrit sa relation avec son enfant : « mon plaisir, c'était de faire venir mon enfant sur moi, de le porter, pendant qu'il dormait. Je voulais le sentir sur moi. C'était fort. »

« Période d'apprivoisement avec le bébé » « les contacts, c'est le quotidien, le matériel, et les câlins, les jeux, tout ce genre de choses. » Mme N° 8

Ces moments sont d'autant plus exceptionnels qu'ils se situent au moment de la naissance, alors que l'enfant **évolue** très vite. Les pères évoquent alors ce qu'ils « rateraient » en n'étant là que le soir, alors que l'enfant change quasiment à vue d'œil.

b) Tous les pères ne s'extasient pas devant leur enfant

Même s'il est de bon ton pour un père moderne de s'intéresser à son tout jeune enfant, certains bravent l'interdit en reconnaissant leur désintérêt pour les nourrissons, voire leur répulsion pour certaines tâches.

Certains s'occupent de leur enfant comme des travaux domestiques : cela ne leur « fait pas peur » (N° 32), ne les « dérange pas » (N° 9). La mère reste pourtant le maître d'œuvre, les pères ne prenant ni plaisir ni intérêt à ces tâches qui n'ont pour objectif que d'aider la mère.

D'autres soulignent l'absence d'interactivité de l'enfant à ce moment de sa vie. Ne parlant pas, passant l'essentiel de leur journée à dormir et manger, les nourrissons ne peuvent être acteurs d'une relation.

N° 9 parle de son premier enfant : « jusqu'à ce qu'il commence à gazouiller et tout, pour moi, il n'y avait pas d'intérêt, j'étais son père et je m'en occupais, mais je laissais plus ma femme faire. » Il est curieusement plus intéressé par son second enfant.

« Je parlerai pas de découverte des petits, parce que c'est pas l'âge où véritablement, je trouve, il y a une découverte, c'est un âge où en fait, ils dorment, ils prennent leur biberon, ils dorment (...) c'est pas l'âge de la découverte (...) c'est toujours agréable de les avoir dans les bras, mais c'est pas l'âge où je trouve qu'il va y avoir un rapprochement. » N° 31

c) Paradoxes des « nouveaux pères » : une redéfinition des rôles familiaux ?

Le congé paternité a explicitement pour objectif une implication accrue des pères dans l'éducation des enfants ; est souvent cité en référence le modèle nordique, sensément plus égalitaire. Ce rôle, extrêmement valorisé, est pourtant soumis à une forte contrainte normative.

Un rôle valorisé

Ainsi que nous le soulignons à propos des motifs de satisfaction vis-à-vis de la mesure, le premier de ceux-ci est le fait que le père ne soit plus « exclu » de la naissance de son enfant, il « a droit » de participer à ce beau moment. **Le rôle paternel est donc valorisé**, il est considéré comme passionnant et les pères qui ne peuvent profiter de leurs enfants sont plaints. La reconnaissance du lien qui unit le père à ses enfants est un droit justement attribué au père, jusqu'à présent lésé au profit de la mère dans la relation à l'enfant.

Mme N° 29 : « personnellement, moi, je trouve que si les hommes n'avaient pas 15 jours pour essayer de se retrouver avec leur enfant, puisque pendant les 9 mois, ils sont angoissés, stressés, autant que la femme, de cette arrivée » « le lien est beaucoup plus fort, personnellement, je trouve que le lien père-enfant est plus fort » « je trouve que le père était vraiment laissé de côté. »

« Il voulait profiter des enfants autant que moi. » Mme N° 10

« Les 11 jours lui ont permis de réaliser qu'il était papa, s'il était resté à Paris, ç'aurait été beaucoup plus abstrait pour lui » « le fait d'être resté les 11 jours lui permet d'être tout de suite dans le rythme, comme la maman" « il a vécu la même chose que moi, au même moment, et aussi intensément » « on est deux à faire un bébé, deux à s'en occuper, deux à vivre avec, et c'est normal qu'ils aient l'opportunité de passer du temps avec leur bébé dès le début » « le papa, c'est aussi important que la maman, le bébé a besoin des deux. Il est aussi nécessaire que le papa se sente impliqué. » Mme N° 6

Rares sont donc aujourd'hui les parents qui considèrent que le rôle du père n'est pas important au début de la vie de l'enfant. On trouve pourtant parmi les personnes interrogées quelques couples, se situant explicitement dans un schéma non égalitaire et osant affirmer que la mère est prépondérante pour un nourrisson.

« Vous savez, l'enfant, il a besoin beaucoup de la mère, à cette période ». Pour cette mère pourtant, le père doit être là « même s'il ne fait rien, c'est important. » Mme N° 30

N° 2 seul ose affirmer : « Autrefois, c'est pas les pères qui faisaient ça, chacun son truc. »

Rares – mais présentes ! – sont les mères qui reconnaissent que le père les a plutôt dérangé dans leur relation avec l'enfant.

« L'avoir dans les pattes tout le temps, et puis je n'avais pas d'intimité, moi, avec mon bébé toute seule. » Mme N° 23

Dans cette optique, la présence du père dès les premiers moments de l'enfant permet à celui-ci de le reconnaître autant que la mère, et de ne pas commencer une relation exclusive avec celle-ci. Le père, qui **peut s'occuper pleinement de l'enfant**, se sent plus profondément « père », plus proche et plus responsable de l'enfant. La proximité est créée ou accélérée par la présence constante et les soins donnés.

« Je me suis senti plus père plus rapidement que pour le premier m'enfin je dirais que c'est un peu normal, sachant qu'au premier, d'un point de vue pratique, mon épouse donnait le sein, donc là j'ai dû beaucoup plus vite m'en occuper. » N° 31

« Les 11 jours permettent [par rapport aux trois jours] de plus s'impliquer dans le rôle de père et d'apprendre des choses que j'aurais pas forcément appris aussitôt. » N° 6

Ce rôle extrêmement valorisé, cette chance dont disposent aujourd'hui les hommes de s'occuper de leurs enfants est aussi soumis à une norme : celle du père (et de l'homme) moderne.

Le père moderne

Cette vision du père et du conjoint moderne repose sur le principe **d'égalité** entre l'homme et la femme. Les deux sont sensés avoir le même rôle, ou tout du moins des rôles **interchangeables**, les différences étant plus liées aux caractéristiques personnelles qu'aux modèles de rôle sexués. En ce sens, le père est sensé réaliser la moitié des tâches ménagères et, comme la mère, s'occuper de l'ensemble des tâches concernant le bébé, des plus nobles (tâches éducatives) aux plus matérielles (change).

Ainsi que nous l'avons remarqué, cet idéal n'est que rarement atteint, et de nombreuses études¹³ démontrent que, tant sur le plan des tâches domestiques que sur celui des soins aux enfants, les pères ont une moindre implication, qui plus est spécialisée sur certain type de tâche (éducative pour les enfants).

Mais l'inégalité de fait n'empêche pas l'égalité d'être la norme de référence, comme le soulignent les explications embarrassées des hommes qui laissent manifestement leur épouse faire l'essentiel du travail domestique et des soins auprès des enfants. **L'égalité est conçue comme un but**, les pratiques **évoluant** vers ce but, les **pays nordiques** étant considérés comme des **modèles** à suivre en matière de partage des tâches parentales, modèles probablement idéalisés¹⁴. Les mentalités sont sensées évoluer dans le sens d'une plus grande participation. Certains pères citent à ce propos l'exemple de leur propre père, peu impliqué dans leur propre éducation et passionné par celle de leurs petits enfants.

« Tout ce qu'on voit aujourd'hui, les pays nordiques le faisaient il y a quelques années ; la participation de papa au travail ménager, la participation à l'éducation des enfants. » N° 27

« Ça fait évoluer les mœurs, et va dans le sens de l'évolution de la société. » N° 10

¹³ Voir par exemple Enquête Emploi du temps, déjà citée, ainsi que François de Singly, « Le moi, le couple, la famille », ainsi que les nombreux travaux de Jean Claude Kaufmann sur l'intégration ménagère.

¹⁴ Dans les faits, le congé paternité si valorisé n'est largement pas pris par tous les pères, mais il est probablement plus contraignant que les 15 jours français.

Dans cette optique, **le congé paternité est conçu comme le moyen** pour le père de remplir durant les premiers jours de l'enfant le **même rôle que la mère**, tant au niveau des tâches ménagères qu'au niveau des soins à l'enfant. La présence du père dès le début doit favoriser la prise de « **bonnes habitudes** » (nous avons remarqué que cela était éphémère et illusoire) par les pères. Pour cette raison, les mères n'hésitent pas à rappeler à l'ordre leurs conjoints qui ne s'occupent pas de la famille durant le congé paternité.

N° 5 « Pense que le regard des autres et la pression sociale sont essentiels dans l'accès à la parité. » Il est alors nécessaire pour que les hommes s'impliquent plus dans l'éducation de leurs enfants que la mentalité des femmes changent aussi.

Mme N° 23 critique le défaut d'implication du père avec sa première fille « c'était sa fille, il était fier de la montrer, c'était une poupée, mais il ne savait pas gérer ses pleurs, les soins ... il était dépassé, il appréhendait ». En parlant du congé paternité « je suppose que certains en profitent pour aller à la pêche et voir leurs copains » « je suis sûre que certains hommes vont dire j'ai droit à 11 jours de congé et qu'ils iront faire du sport avec leurs potes, mais pourquoi pas, si la femme ne dit rien et qu'elle se laisse ... sinon, cela n'a plus de sens » Le sens du congé paternité, c'est de s'occuper de sa famille.

Devenir un père modèle en 15 jours, de la poudre aux yeux ?

Deux paradoxes parcourent ces deux visions du nouveau père.

L'ensemble des pères que nous avons rencontré soulignent, nous l'avons signalé, le fait que la durée de **15 jours est dérisoire** pour « être » ou « devenir » père. Être père, ce n'est pas uniquement passer les 15 premiers jours de la vie de l'enfant à s'occuper de lui et de sa mère.

D'un autre côté, les mères, comme un nombre certain des pères, insistent sur **l'implication nouvelle** que ce congé représente pour les pères, le fait qu'ils ne soient plus « mis de côté » mais intégrés à l'arrivée de ce nouveau venu.

Cet apparent paradoxe entre une importance considérable accordée à la fonction et une importance toute relative de la présence réelle auprès de l'enfant est résolue par la dimension symbolique de la **reconnaissance** accordée au père. Ces quelques jours explicitement dédiés à ce rôle mettent en exergue son importance et « donnent le droit » aux papas de remplir l'ensemble des fonctions (affective, nourricière, soin, éducative) auprès de l'enfant. Une existence légale est reconnue à ce nouveau père, présent auprès de sa famille et de son enfant.

« Je ne crois pas que le fait d'être là à la maison pendant 15 jours change quelque chose dans la création de liens ; je ne veux pas dire que ça n'a pas créé de liens, mais que ce n'est pas une histoire de 15 jours ou trois semaines. Les liens se créent ou ne se créent pas ; on se sent père ou pas. Pour le deuxième, c'est une continuité. » Mme N° 24

« C'est une avancée, c'est adapter la loi aux changements des mentalités. Les pères sont plus impliqués, il faut aussi leur donner les moyens de l'être. » Mme N° 9

Le second paradoxe du nouveau père est la **divergence entre la norme d'égalité et les réalisations concrètes**.

Celui-ci est résolu par le concept de « **se rendre compte** », terme qui revient extrêmement fréquemment dans les entretiens : se rendre compte qu'on est père, se rendre compte du travail que cela représente. Même si le père ne fait pas grand chose, et même si les « mauvaises » habitudes reprennent le dessus sitôt le congé paternité achevé, il prend via ce congé la mesure du travail que cela représente, se « met à la place » de sa conjointe durant quelques temps. Selon les mères et une partie des pères, le fait de « se rendre compte » du travail que cela représente de s'occuper d'un enfant écarte le soupçon d'oisiveté pesant plus ou moins sur la mère en congé maternité.

Certains pères, par ailleurs tout à fait contents d'avoir pris leur congé paternité et contents d'avoir découvert leur enfant, se déclarent ravis de retourner au travail, plus reposant qu'un enfant.

Se rendre compte consiste enfin à comprendre, comme les mères, l'importance et la fragilité de la vie humaine toute nouvelle. La présence des parents pour préserver cette vie est fondamentale. Le travail prend alors une seconde place, dans le discours en tout cas¹⁵.

« La naissance c'est quelque chose, très émouvant quoi, on se rend compte de la valeur de la vie. » N° 7

« Le travail c'est important, mais le plus important, c'est quand même d'être avec sa famille. » « Je fais passer la vie de famille avant le travail, le travail, c'est un moyen financier. » N° 6

Cette prise de conscience du travail liée aux enfants permet de modifier la conception du rôle du père, ainsi que l'appréhension de la conjointe.

d) Réorganisation des rôles du couple parental

Le moment de la première naissance est un moment très important pour les parents : leur foyer passe **d'un couple à une famille**. Chacun se repositionne par rapport à cette nouvelle entité, et en particulier, la conjointe devient mère et le conjoint père. On remarque d'ailleurs une forte propension à appeler l'autre « la maman » ou « le papa ». Ce passage n'est pas évident à gérer, car il représente aussi la perte d'une partie de la relation de séduction.

« Il y a deux phases, on la voit mère et on la voit femme, c'est vrai qu'il faut faire la part des choses, c'est toujours difficile de la voir plus mère que femme, parce que bon, quand on l'a épousée, elle était femme, et on savait qu'un jour, elle serait mère, donc c'est vrai que ça peut être difficile, mais bon ... après, c'est à nous de partager notre temps entre les moments où on est mari et femme et les moments où l'on est père et mère. » N° 9

Le moment où les enfants sont petits est particulièrement éprouvant pour le couple, qui ne passe plus de temps ensemble.

« En deux ans, on est allé trois fois au cinéma ... à midi, il y a quelques jours, on s'est fait un resto, on s'en fait pas beaucoup ». Il considère que ces enfants « empiètent » sur sa « vie privée » et qu'aujourd'hui, « nos relations de couple, c'est la famille ». Il aimerait plus de temps avec son épouse mais « ne se fait pas trop d'illusions. » N° 5

¹⁵ Comme nous l'avons remarqué, si les mères prennent souvent des arrangements pour être plus chez elles après la naissance d'un enfant : temps partiel, raccourcissement des horaires, ce n'est pas le cas des pères.

Même durant le congé paternité, peu de temps est consacré à la vie de couple ; tout tourne autour de l'enfant. Les rares moments passés sans enfant sont utilisés pour se reposer.

« Pas de temps à nous, ça, c'était impossible, on était ensemble, mais en se croisant. On avait l'impression de se voir sans se voir, on s'est soulagé mutuellement mais pas ensemble. » Mme N° 24

« On est tellement pris par le bébé qu'au niveau du couple je ne pense pas que ce soit un plus. » Mme N° 6

Certains couples ont pourtant réussi à se ménager des moments d'intimité, souvent vers la fin du congé paternité, alors que l'organisation domestique commençait à être établie. Les moments de sieste des enfants sont mis à profit pour faire du jardinage, regarder la télévision ensemble etc, les visites de la grand-mère donnent l'occasion de faire une escapade.

Pour certains, le fait d'être ensemble toute la journée, même avec les enfants, peut être perçu comme un avantage du congé paternité. Le fait d'être ensemble toute la journée minimise surtout la fatigue des deux membres du couple, et leur permet de profiter une fois les enfants couchés de la soirée.

« Être tout le temps ensemble apporte quelque chose de plus, on voit qu'on est bien. » N° 7

« Le congé a permis de voir comment on pouvait s'organiser pour s'octroyer plus de temps. » N° 8

« Ça nous a permis de se rapprocher tout les deux, parce que c'est vrai que quand on s'occupe de deux enfants toute la journée, on a pas spécialement de temps en plus pour être tous les deux, alors que là, on pouvait se voir tout de suite. Je le vois bien, depuis que je suis toute seule, le soir je suis fatiguée, c'est pas évident, alors que là, on se voyait toute le journée. » Mme N° 10. Ils profitaient ensemble du temps de répit entre deux biberons.

Enfin, nous avons remarqué que le père insiste sur la dimension de **soutien** auprès de sa conjointe durant le congé paternité (« Aider la maman »). Ce soutien, à la fois matériel et moral, permet aussi au couple de se renforcer. Affrontant cette "épreuve" ensemble, le couple ressort grandi.

« Ce congé, ça permet de s'ancrer dans la réalité, de se sentir responsable, de voir ce que c'est enfin de s'occuper des enfants, de ce point de vue, on s'est rapproché, ma femme et moi. » N° 23

« On est crevé, mais ça a renforcé notre complicité. » Mme N° 23

« C'est un plus parce que c'est vrai qu'on se soutient. » Mme N° 6

Il semble donc, qu'en devenant parent, le couple amoureux passe au second plan. Au cours de cette transformation, le temps octroyé par le congé paternité permet de minimiser la mise à l'écart du couple, voire de créer une nouvelle forme de complicité, fondée sur le passage commun d'un moment délicat.

e) Prendre le temps de construire la famille

L'ensemble de ces éléments pourrait être résumé par le concept de « **construction de la famille** ». Les parents insistent abondamment sur ce **temps** qui leur est accordé pour « être ensemble », « se construire », pour reconstruire l'identité de chacun dans cet univers peuplé d'un nouvel être, pour (re)construire des relations avec les autres membres du ménage. La famille gagne beaucoup à l'apprentissage commun de cette nouvelle vie. Il s'agit symboliquement de la réalisation d'une communauté fermée, par la réunion à un moment important de l'ensemble de ses membres.

Ce **temps de pause** symbolique, qui n'a d'autre vocation que cette construction, est très important dans la plupart des discours paternels, comme si le temps à lui seul permettait la construction d'un lien (en opposition avec le discours tenu sur le fait que 15 jours ne permettent guère d'être père).

« Période (...) de recentrage de notre vie à trois. » Mme N° 8

« En profiter seulement, être ensemble à 4 c'est à la fois une continuité et en même temps un grand bouleversement. » Mme. N° 24

« Le fait qu'on soit tous les trois ensemble pendant 15 jours, c'était bénéfique, pour le couple, et puis pour notre famille, parce que maintenant, nous sommes une famille. » Mme N° 1

« Prendre le temps de construire la famille. » N° 22

« Recréer quelque chose, on avait créé quelque chose à 4, il faut créer quelque chose à 5. » M. et Mme N° 29

Pour cette raison, le congé, pour prendre sens, doit être totalement dédié à la vie de famille. Comme nous l'avons remarqué, il est hors de question d'aller à la pêche ou voir les copains, mais le congé est aussi gâché si la famille réunie n'a pas pu en profiter, par exemple pour des questions d'hospitalisation.

N° 28 a passé beaucoup de temps avec ses enfants, qui étaient hospitalisés : « plus de la moitié de mes congés paternité ont été utilisés à autre chose, c'est dommage de perdre ce temps là » ; son épouse insiste : « on s'est grillé 10 jours avec Poissy pour la maternité et une semaine avec Necker. »

Ce n'est pas ici seulement le fait que les enfants aient été à l'hôpital qui est déploré, mais bien le « gâchis » du congé, dont la vocation initiale n'a pas été respectée. N° 28 souligne bien que le temps a été utilisé à autre chose ; ce temps aurait dû être consacré à être (tous) ensemble.

Le congé paternité bénéficie donc d'un point de vue extrêmement positif de la part des familles qui en ont profité. Mesure sociale, allant dans le sens de l'évolution symbolisée par les pays nordiques, elle donne au père une nouvelle place dans la société et auprès de sa famille. Les seules améliorations qui peuvent y être apportées sont du domaine de la mise en œuvre matérielle.

Conclusion Le congé paternité : reconnaissance des « nouveaux pères » ?

Il est difficile de prévoir l'avenir d'une mesure dont le franc succès pourrait tout aussi bien être un effet d'aubaine. Toutefois, l'analyse des discours des pères ayant bénéficié d'un congé paternité montre l'imposition de ce congé comme un droit de créance. Les non-recours dans ce contexte sont essentiellement liés au domaine professionnel ou financier : surcharge de travail, situation précaire, perte trop importante de revenu.

Parmi les pères ayant pris le congé paternité, le déroulement est assez standardisé, les activités paternelles tournant essentiellement autour de la mère (il s'agit d'« aider la maman »), du nourrisson et des éventuels autres enfants, des tâches ménagères, de l'organisation du foyer.

La configuration familiale (nombre d'enfants, présence ou non de la famille élargie) ainsi que la situation de l'épouse (santé) et du couple (norme plus ou moins égalitaire) modifient le niveau d'implication du père et le type de tâches effectuées. La dimension professionnelle a elle plus d'influence sur les modalités de prise du congé : le choix de la date du congé, les incursions du monde professionnel pendant le congé et le retour au travail se font plus ou moins en douceur en fonction du contexte professionnel.

Parmi les pères qui ont pris le congé paternité, la satisfaction est, sans surprise, très importante. Les seules améliorations qui pourraient éventuellement être apportées concernent un assouplissement des modalités du congé, ne remettant pas en cause le principe de la mesure.

Dans un contexte de revalorisation du rôle paternel, voire de développement de la « parité parentale » au profit des pères¹⁶, le congé paternité fait figure de pas dans l'évolution vers le modèle nordique pris comme référence. Même s'il semble évident que l'on ne devient pas père en 15 jours, cette mesure est le symbole de la reconnaissance d'une place pour les pères auprès de leur enfant, même nourrisson.

En outre, même si ce temps ne permet pas de rééquilibrer de manière durable l'implication des membres du couple dans les tâches ménagères et les soins aux enfants, il permet aux pères de percevoir d'autres aspects de la vie, de se « rendre compte ».

Enfin, et peut-être surtout, il permet à chacun des membres de la famille de se (re)positionner les uns par rapport aux autres, d'apprendre à se connaître, de trouver une nouvelle identité ; il permet à la famille de s'offrir un temps de pause, de repli, qui lui permet de se bâtir.

Au sein des couples, une grande cohérence du discours concernant le congé paternité règne et ce, autant dans sa dimension factuelle (activités réalisées) que dans les projections qui y sont liées. Le consensus qui se dégage peut-être partiellement un effet de l'enquête, mais il est aussi probablement le signe d'une adhésion similaire des deux membres du couple à la signification de ce congé.

¹⁶ Interview de Ségolène Royal, *Libération*, 26 mars 2002.

Toutefois, la parité en matière d'implication vis-à-vis des enfants n'est encore pas atteinte, la mère restant le parent disponible, qui dispense les soins et l'attention. Les pères retournés à leur milieu professionnel¹⁷ perdent une partie (et conservent donc une partie) des « bonnes habitudes ». Le congé maternité est perçu par certains employeurs comme le début des ennuis, la mère devenant moins disponible et étant susceptible de s'absenter dès que l'enfant est malade¹⁸. Le congé paternité n'est pour le moment pas perçu de la sorte, ne représentant qu'un investissement ponctuel qui ne sera pas suivi d'un désengagement à l'égard du travail. Si la sphère privée des hommes entre dans leur sphère professionnelle, c'est sur la pointe des pieds.

¹⁷ Dominique Méda (*Le Monde*, 13 mai 2002), auteur de « Le Temps des femmes, pour un nouveau partage des rôles » Flammarion, 2001, voit dans le congé paternité un pas vers une redéfinition des rôles parentaux, alors que les jeunes hommes commencent à ne plus avoir comme seule source d'identification leur travail.

Il nous semble que cette évolution n'est encore que naissante, le travail ayant encore un rôle structurant fort.

¹⁸ *Liaisons Sociales*, décembre 1999.01

Annexe

I. Quelques remarques à propos de l'enquête

D'une façon générale, les entretiens se sont très bien déroulés. Plusieurs facteurs concourraient à une grande aisance des interlocuteurs ;

- les personnes ayant choisi leur rendez-vous se trouvaient dans une grande disponibilité,
- le lieu leur était familier,
- enfin, le sujet leur tenant particulièrement à cœur, les jeunes parents se montraient tout à fait diserts.

Quelques éléments liés au protocole d'enquête ont pu produire quelques biais, que nous estimons d'un impact global minime sur les résultats de l'analyse.

La sélection des pères

Parmi les pères ayant pris leur congé paternité, il est possible que les pères ayant accepté de répondre à un entretien relativement long soient effectivement des pères plus impliqués dans la paternité. Il n'est ainsi pas impossible que soient sous-estimés les pères qui ont « été à la pêche » durant ces 11 jours. Un seul père reconnaît qu'il a été tenté de prendre ce congé comme des vacances, il a vite été remis sur le droit chemin durant le congé par son épouse.

L'effet enquêteur

Dix huit familles ont été interrogées par un homme, 14 par des femmes. Il semble que le sexe de l'enquêteur ait pu légèrement influencer sur le discours tenu sur la répartition des rôles, et en particulier le partage des tâches ménagères ; les pères reconnaissant plus souvent devant un homme une moindre implication (ou sous évaluant leur participation ?). Toutefois, la symétrie du nombre d'entretiens réalisés semble garantir un résultat équilibré.

L'effet de contexte

Pour certaines familles, il a été difficile d'interroger les parents séparément : les deux répondaient ensemble, ou, dans une configuration un peu plus favorable, étaient dans la même pièce, s'écoutaient mutuellement, s'interpellaient lors de doutes etc. Cela nuit probablement à l'expression de sentiments personnels vis-à-vis du conjoint. Pourtant, nous n'avons pas constaté de différences essentielles entre ces entretiens et les entretiens réalisés réellement en tête à tête.

Un discours averti

Alors que les enquêtés étaient prévenus de l'entretien et de son thème, se crée une réflexion sur le discours à tenir.

Cette réflexion, qui vise à construire un discours cohérent, a pu pour certains parents renforcer la partie « politiquement correcte » du discours, aux dépens d'opinions se situant moins dans la norme des « parents parfaits ». Nous avons alors insisté sur une formulation acceptable d'opinions légèrement hors normes, afin de déceler les opinions ou les pratiques sous le discours (exemple : pour les tâches ménagères, votre couple est plutôt complémentaire : chacun réalise certaines tâches, ou substituable : chacun réalise l'ensemble des tâches ?). En outre, le discours croisé des deux parents permet de repérer les incohérences. Il semble toutefois improbable que le fait d'être enquêtés ait pu modifier le comportement des pères durant le congé ; nous avons alors porté une attention particulière dans nos questions aux éléments factuels (activités durant le congé, temps passé etc.).

Cette connaissance de la situation d'enquête a pu enfin amener les parents à discuter entre eux de la paternité, du congé, de leur rapport à l'enfant nouveau, et ce d'autant plus que le thème est naturel dans le contexte de l'arrivée d'un enfant. Il n'est alors pas impossible qu'un consensus ait été spontanément trouvé sur un certain nombre de points.

Comme dans toute enquête, certains éléments sont source de biais. Leur connaissance nous permet de relativiser certaines positions tenues par les parents ; il ne nous semble toutefois que les résultats analysés dans leurs grandes lignes n'en pâtissent pas.

Description des entretiens

N°1

Clinique/ banlieue de Toulouse

28 ans, ouvrier dans le privé, il a pris l'intégralité de son congé paternité pour la naissance de son premier enfant.

Le congé a permis au père de « donner un coup de main » à sa conjointe dans les tâches ménagères, et dans une grande partie des soins à l'enfant. Sa conjointe conserve toutefois la charge mentale de la gestion du foyer et de la prise en charge de l'enfant, ainsi que la plus grande partie du travail.

N° 2

Clinique /résidant près d'un village à 1 heure de Toulouse

42 ans, ouvrier dans le privé, il a pris l'intégralité de son congé paternité pour la naissance de son premier enfant. La conception, la grossesse et l'accouchement ont été très difficiles.

Couple très particulier, communiquant peu, vivant reclus, et marqué par ses difficultés pour avoir un enfant. Le rôle du père est très traditionnel : heureux d'avoir un enfant, il ne semble pas apprécier de s'en occuper et préfère aider sa femme dans certaines tâches ménagères.

N° 3

Clinique /Montpellier

29 ans, profession intermédiaire dans le privé, il a pris ses 3 jours pour la naissance de son premier enfant. Il a reporté le congé paternité 2 semaines après la naissance de son premier enfant et l'a complété pour avoir deux semaines complètes. Ce report lui a permis de mener à bien leur déménagement.

Le congé a permis au couple de se retrouver en famille après une période difficile. Le père a profité de ce temps pour plus s'occuper de l'enfant « totalement, 24h/24h », pour apprendre à mieux le connaître, et pour se reposer.

N° 4

Clinique /Montpellier

32 ans, profession intermédiaire dans le public (enseignant), il a pris 10 jours de congé paternité 3 semaines après la naissance de son deuxième enfant. Ce congé précède les vacances scolaires. Il n'a pas pu prendre son congé pour la naissance de l'enfant comme il le désirait parce qu'il n'était pas remplacé et devait s'occuper de sa classe, à l'approche d'examens.

Père très impliqué, il aime s'occuper de ses enfants et passer du temps avec eux. Le congé lui a aussi permis de se reposer après une période chargée professionnellement, à laquelle s'ajoutait le surcroît de travail lié au nouveau-né, et de prendre du temps pour être avec sa femme. Le couple se répartit les tâches ménagères équitablement.

N° 5

Clinique /Montpellier

27 ans, ouvrier dans le privé, il a pris tout son congé paternité pour la naissance de son premier enfant.

Pendant son congé, il s'est principalement occupé des tâches ménagères (qu'il ne faisait pas d'habitude), et a laissé son amie s'occuper de l'enfant. Sa présence a été un soutien moral pour sa conjointe, qui déprimait un peu, et a permis au couple de mettre en place une nouvelle organisation, centrée autour de l'enfant.

N° 6

Hôpital/ Cognac

27 ans, employé dans le public, il a pris l'intégralité de son congé pour la naissance, prématurée de 15 jours, de son premier enfant. Son employeur l'a laissé partir sans préavis, à la fin de son service. Il a passé les deux semaines de son congé à tenir compagnie à sa femme à la clinique.

Bien que l'hôpital semble avoir essayé d'impliquer un maximum les parents dans les soins à l'enfant, il attendra d'être de retour chez lui pour pleinement s'occuper de l'enfant, préférant se contenter d'assister sa femme à l'hôpital. Travaillant à Paris, il s'investit dans les tâches ménagères lorsqu'il rentre chez lui.

N° 7

Hôpital/ petite ville à ½ heure de Cognac

39 ans, ouvrier dans le privé, il a pris ses 3 jours à la naissance de son premier enfant, et à repris le travail 4 jours à la demande de son employeur.

Son congé lui a permis de s'investir auprès de l'enfant, d'apprendre à la baigner et à la changer, et de communiquer avec elle. Le congé lui a aussi permis d'aider davantage sa femme dans la gestion quotidienne du foyer.

N° 8

Hôpital /petite ville proche d'Angoulême

30 ans, profession intermédiaire employé par une association, il a pris l'intégralité de son congé paternité 8 jours après la naissance de son premier enfant, à la sortie de sa femme de la maternité.

Père moderne dans sa vision du couple et très impliqué dans la paternité. A commencé à communiquer avec l'enfant avant terme, grâce à l'haptonomie. Ses contacts avec le nourrisson ne se résument pas aux soins : il cherche à établir une relation très intime avec l'enfant. Le congé lui a permis d'organiser la nouvelle vie du couple, et de profiter le plus possible de sa femme et de son enfant.

N° 9

Hôpital /petite ville à une heure de Cognac

29 ans, cadre du privé, il a pris ses trois jours à la naissance de son deuxième enfant et le congé un mois et demi après, pour être là pendant les vacances du premier.

Il semble peu impliqué dans la gestion des tâches ménagères et dans les activités avec son fils aîné. Le congé lui a permis de passer plus de temps en famille, et de partager les activités avec les enfants et avec sa femme. Il s'occupe des soins au nouveau-né, bien que de manière un peu distante.

N° 10

Hôpital /banlieue parisienne

32 ans, cadre public, il a pris ses 18 jours, complétés par deux semaines de congé, pour la naissance de ses jumeaux.

Très investit dans son rôle de père, il s'occupe autant que sa femme des soins aux enfants. Le congé lui a permis de décharger sa femme des soins aux enfants et de profiter de ses enfants. La répartition des tâches ménagères au sein du couple est égalitaire. Pour gérer des dossiers en cours, il a dû passer quelques après-midi à son travail.

N° 11

Clinique/ Nantes

23 ans, employé du privé, il a pris son congé paternité quelques jours après la naissance de son premier enfant.

Très jeune père, il a profité du congé pour aider son amie dans les soins à l'enfant et dans les tâches ménagères. Le congé lui a aussi permis de soutenir son amie, déprimée après l'accouchement, et de se reposer du stress de la grossesse qui semble l'avoir marqué. Son investissement dans les tâches domestiques ne semble que temporaire.

N° 12

Clinique/ Nantes

Employé public, il a pris les trois jours pendant que sa femme était à la maternité, et a attendu deux semaines pour prendre le congé, pour être présent pour les vacances des deux autres enfants. N'ayant pas posé de préavis, il a remplacé son congé paternité par des jours de vacances.

Couple très inégalitaire dans la répartition des tâches, mais heureux. Le père a profité de son congé pour s'occuper des autres enfants, alors en vacances, et pour aider un peu sa femme dans les tâches ménagères. Il l'a laissé s'occuper du nourrisson, préférant attendre que l'enfant grandisse pour en profiter.

N° 13

Clinique/ Nantes

Employé public, il a pris son congé paternité deux jours avant la naissance de son deuxième enfant, pour s'occuper du premier pendant que sa femme était à la maternité.

Le congé lui a permis de passer deux semaines en famille, à s'occuper de ses deux enfants. Il a aussi pu se reposer de la période de fin de grossesse qui semble l'avoir fatigué. Sa femme, nourrice professionnelle, prend en charge la plupart des tâches ménagères et des soins aux nourrissons.

N° 14

Clinique/ Nantes

27 ans, Cadre privé, il a pris son congé paternité une semaine après la naissance de son premier enfant. Ayant des congés payés en retard, il les a pris à la place du congé paternité.

La première semaine après la délivrance a été très difficile pour sa femme, qui était aidée par sa mère. Il a passé les deux semaines en famille à s'occuper de l'enfant et à apprendre à le connaître, pour commencer une vie de famille. Cadre du bâtiment, il est retourné ponctuellement à son travail.

N° 15

Clinique/ Noisy le grand

38 ans, ouvrier dans le privé, il a pris son congé pour la naissance de son deuxième enfant.

Le congé lui a permis de s'occuper de leur premier enfant et de prendre intégralement en charge les tâches ménagères pendant que sa femme, très fatiguée par l'accouchement, se consacrait au nourrisson.

N° 16

Hôpital/ Paris

31 ans, cadre public, il a pris 11 jours de son congé paternité à la naissance de son fils. Le congé a été écourté pour un voyage professionnel.

Le congé lui a permis « d'épauler sa femme » dans la gestion du foyer et de découvrir son enfant. Une grande partie des soins était donnée par les deux parents, dont le bain, mais il semble que ce soit surtout la mère qui s'occupe de l'enfant.

N° 17

Clinique/ Fontenay sous bois

31 ans, employé public, il a pris un congé paternité de 14 jours travaillés à la naissance de son deuxième enfant.

Le congé, pris pendant la période des vacances scolaires, lui a permis de bien s'occuper de son premier enfant. Il assiste aussi sa femme dans la gestion du foyer, mais la laisse s'occuper du nourrisson. N'ayant pas désiré d'enfant à l'origine, d'après sa femme, il semble toutefois s'occuper très bien de l'aîné.

N° 18

Clinique/ Toulouse

33ans, ouvrier dans le privé, il a pris son congé paternité pour l'entrée de sa femme à la clinique, afin de pouvoir s'occuper de ses quatre autres enfants.

La répartition des tâches est très déséquilibrée dans ce couple, toutefois, le père a dû accroître sa participation après la césarienne de sa femme, et son hospitalisation suite à des complications. Il a donc participé aux tâches ménagères et s'est occupé du nourrisson, ainsi que des aînés qui étaient en vacances. Toutefois il semble que ce changement n'ait pas perduré après la reprise du travail.

N° 19

Hôpital / Le Mans

Père : profession intermédiaire, public, agent technique hospitalier, 35 ans.
Premier enfant.

À la sortie de la maternité, le père a pris l'intégralité de son congé et quelques jours de « congés classiques ». Ce congé est un moment privilégié. Il lui a permis de faire connaissance avec son fils et de dépasser les appréhensions qu'il pouvait avoir. Il n'ose pas encore dispenser les soins au nouveau-né mais s'imagine prêt à le faire à la reprise d'activité de sa femme. Sa femme a connu quelques complications à la suite de son accouchement et ne pouvait plus se déplacer : la présence du père était indispensable.

N° 20

Hôpital / Le Mans

Père : ouvrier, privé, 33 ans.
Second enfant.

Il a pris la totalité de son congé à la sortie de la maternité. Il était là pour s'occuper de l'aînée : la conduire à l'école, lui faire prendre ses repas... Donne parfois le biberon au nouveau-né. Les autres soins sont réservés à la mère. Ce congé a été l'occasion de profiter de son bébé et de la famille entière. Les trois jours n'étaient pas suffisants : ils étaient entièrement consacrés aux démarches administratives. Ce congé lui a également permis de se reposer. Physiquement, il avait beaucoup de mal à assurer ses journées sur le chantier.

N°21

Hôpital / Clermont-Ferrand

Père : employé, privé, 33 ans.
Second enfant.

Ce congé, pris dans son intégralité, lui a permis de s'occuper de l'aîné qui était en vacances scolaires. Les soins au nouveau-né sont essentiellement réservés à la mère, puéricultrice. Le père déclare que ce ne sont pas les quinze jours qui font que l'on se sent père ou qui instaurent une nouvelle répartition des tâches au sein du couple. Avoue ne pas faire grand chose à la maison mais s'investit pleinement dans l'éducation des enfants. Il a demandé à passer à 80% lors de son retour de congé. Demande acceptée.

N° 22

Clinique / Fontenay-sous-bois

Père : employé, public, 28 ans
Premier enfant.

Le congé paternité pris en totalité a été l'occasion de véritablement commencer la vie de famille. Le père largement investi dans les soins à l'enfant considère ce congé comme indispensable pour « se poser », prendre son temps.

N° 23

Hôpital / Lille

Père : cadre, privé, 35 ans
Second enfant.

Le congé a donné l'opportunité au père de créer véritablement des liens avec sa fille. À la naissance de son premier enfant, accaparé par son travail et peu mature face à ses nouvelles responsabilités, il n'avait pas su « s'y prendre ». Il reconnaît maintenant être plus à l'aise avec sa seconde fille.

N° 24

Hôpital / Lille

Père : profession intermédiaire, public, 28 ans.
Second enfant.

Ce congé pris à la suite de vacances scolaires (il est enseignant) a été particulièrement utile pour s'occuper de l'aîné et soulager ainsi la mère. Ce père pense que le congé paternité ne change rien au fait de se sentir père ou pas.

N° 25

Clinique / Nancy

Cadre, privé, 30 ans.
Premier enfant.

Le congé a été vécu comme un « authentique » moment de calme et de sérénité. Un moment privilégié durant lequel on prend conscience de l'événement et le temps de vivre.

N° 26

Clinique / Toulouse

Cadre, public, 30 ans.
Premier enfant.

À pris son congé un mois et demi après la naissance de l'enfant, qui était prématuré d'un mois. Ce décalage est lié à la durée du préavis, mais finalement, il pense que c'était plus opportun. En effet, sa compagne reposée de la clinique, il aurait été moins utile à ce moment qu'un mois après : pour faire la « coupure ».

N° 27

Hôpital/ Paris

37ans, cadre du privé, il a pris son congé à la naissance de son second enfant.

Couple afghan immigré en France depuis leurs études (15 ans). Le père qui s'occupe beaucoup de sa famille et des tâches ménagères réfléchit beaucoup sur la paternité, son rôle dans la société, les façons de l'accepter et de la favoriser. Il considère le congé paternité comme une avancée pour se rapprocher des pays du Nord, qui facilitent encore plus cela. Pour lui, « le sentiment paternel est universel », mais pas la manière de l'exprimer.

N° 28

Hôpital/ petit village d'Île-de-France

33 ans, profession intermédiaire dans le secteur privé, père de trois enfants, il a pris son congé, complété par 5 jours de congés payés, à la naissance de ses jumeaux.

Père plutôt investi dans la paternité et les tâches ménagères. On le remarque notamment au travers de la grande attention et de la grande patience avec laquelle il s'occupe de l'aîné (très demandeur d'attentions). La situation a été rendue compliquée par la très mauvaise santé des jumeaux, qui ont été opérés tour à tour et ont donc passé une semaine chacun à Necker (Paris), ainsi que la faiblesse de la mère, qui n'était pas autonome (en particulier, elle ne pouvait plus conduire).

N° 29

Hôpital/ Île-de-France

Profession intermédiaire dans le secteur public, ce père a pris des jours de congé payés avant de prendre son congé paternité. Il reprendra quelques jours dans le mois. L'accouchement a été déclenché en raison de problèmes de santé.

Premier enfant de ce père (sa conjointe a deux enfants d'une première union) relativement investi dans la paternité. La santé extrêmement fragile de la mère, qui a passé trois semaines en réanimation après un accouchement très difficile et est encore faible, concourt à son implication dans les tâches de la maison. Le contexte professionnel (ministère de l'emploi) est très favorable à la prise du congé.

N° 30

Clinique / Nogent

Artisan, 39 ans
Second enfant.

Malgré le problème financier que cela lui pose, le père est content de cette nouvelle mesure qui permet de soulager la mère et de passer un peu de temps en famille. Il reste tout de même très revendicatif sur la compensation financière.

N° 31

Hôpital / Lille

Cadre, privé, 31 ans
Trois enfants dont des jumeaux.

Père investi dans son travail, il aide sa femme et s'occupe surtout de l'aîné. Le congé est perçu comme un nécessaire temps d'adaptation et de réorganisation.

N° 32

Hôpital / Région parisienne

Ouvrier, public, 37 ans

Ce père est un père qui se souhaite moderne ; il aime s'occuper de sa fille, réalise des tâches ménagères. Il est particulièrement satisfait de ce congé qu'il considère être une avancée sociale du gouvernement socialiste.

28 entretiens ont été réalisés au domicile des couples rencontrés. Quatre ont été réalisés par téléphone pour pallier des contraintes matérielles.

Tableau récapitulatif du non recours

N°	CSP	Âge	Nb d'enfants	Motif non-recours
1	Agriculteur	37	2	Indemnités insuffisantes. Mère au foyer. Proximité du lieu de résidence.
2	Agriculteur	34	2	Contraintes organisationnelles. Indemnités insuffisantes.
3	PI services privé (infographiste)	31	1	Pas une nécessité. Du temps entre deux contrats : horaires décalés. Indemnités insuffisantes.
4	Cadre, commerce, privé (directeur commercial)	37	1	Problèmes organisationnels. Pas de temps.
5	Cadre, services, privé (assurance)	30	1	Période d'essai. femme inactive. RTT
6	Commerçant	30	1	Perte clientèle, indemnités insuffisantes. Femme commerçante.
7	Commerçant	27	1	Création d'entreprise, ne peut se permettre de fermer ou d'embaucher quelqu'un.
8	Commerçant (concessionnaire auto)	37	2	Mesure incongrue pour les « patrons ». Perte de temps et de revenus
9	Commerçant	31	1	Femme au foyer. Proximité du domicile.
10	Commerçant	28	2	Création récente d'entreprise
11	Chômage	27	1	Trop de démarches, manque d'info.
12	Chômage (ouvrier bâtiment)	33	1	Pas besoin du congé
13	Travail au noir	36	1	Pas droit
14	Cadre, services, privé (ingénieur d'affaires)	31	1	Indemnités plafonnées, charge de travail
15	Cadre, industrie, privé (ingénieur INRA)	34	2	Indemnités plafonnées, RT, congés payés.
16	Cadre, services, associatif (chef de projet petite structure)	40	3	Charge travail, indemnités plafonnées, femme enseignante, proximité domicile.
17	Cadre, industrie, privé (ingénieur)	29	2	Perte salaire, achat maison, femme temps partiel
18	Cadre, services, associatif (directeur régional, adjoint)	38	3	Pertes financières, femme inactive, RTT, arrangements horaires.
19	Cadre actuellement au chômage	35	2	Tracasseries administratives considérables.
20	Ouvrier, construction, privé	26	1	Employeur rétif, crainte non renouvellement CDD, femme inactive. Du temps entre 2 contrats
21	Cadre, services, public (chirurgien)	32	1	Assistance publique, difficultés organisationnelles, salaire plafonné.
22	PI, services, privé (coordinateur technique)	47	1	Plafond sécurité sociale, pas de complément de salaire. Congé non fractionnable.
23	Cadre, services, privé (président de société)	39	1	Charge de travail, congé non fractionnable.
24	Cadre, services, privé (directeur général d'une PME)	40	2	Plafond sécurité sociale. Congés payés.
25	Cadre au chômage (ingénieur informatique)	40	2	Femme au foyer. Pas nécessité de le prendre.
26	Ouvrier, construction, privé	26	1	Pas besoin
27	Commerçant (brasserie)	41	1	Femme commerçante. Ne peut s'absenter et fermer l'établissement.
28	« en formation », chômage	45	2	Formation ANPE, pense qu'il ne peut pas le prendre
29	Cadre, industrie, privé (ingénieur climatisation)	24	2	Charge de travail
30	Cadre, service, privé	30	1	Charge de travail et impossibilité de s'absenter durant une « longue » période.
31	Agriculteur	30	2	Indemnités et charge de travail
32	Chômage (ouvrier)	56	1	Pas besoin ressenti.

Tableau récapitulatif des couples rencontrés

N°	CSP père	Âge père	CSP mère	Âge mère	Situation matrimoniale	Nb enfants	Début congé/ naissance	Durée congé	Maternité
1	Ouvrier privé	28	Employé privé	26	concubins	1	0	14	Clinique Toulouse
2	Ouvrier privé	42	Employé privé	40	concubins	1	0	14	Clinique Toulouse
3	P.I. privé	29	Employé public	27	concubins	1	14	14+2 ¹⁹	Clinique Montpellier
4	P.I. public	32	PI public	29	mariés	2	21	13	Clinique Montpellier
5	Ouvrier privé	27	Employé privé	27	concubins	1	0	14	Clinique Montpellier
6	Employé public	27	PI privé	27	mariés	1	0	14	Hôpital Cognac
7	Ouvrier privé	39	Employé public	37	Mariés	1	4	14	Hôpital Cognac
8	PI association	30	PI public	29	Mariés	1	8	14	Hôpital Cognac
9	Cadre privé	32	PI public	28	Mariés	1	40	14	Hôpital Cognac
10	Cadre public	32	Cadre privé	30	mariés	Jumeaux	0	18+14	Hôpital Poissy
11	Employé privé	22	Ouvrier privé	22	concubins	1	4	14	Clinique Nantes
12	Employé public	32	Chômage	32	Mariés	3	14	14	Clinique Nantes
13	Employé public	35	chômage	33	Mariés	2	0	14	Clinique Nantes
14	Cadre privé	27	Employé privé	26	Mariés	1	7	14	Clinique Nantes
15	Ouvrier privé	38	Employé privé	32	Mariés	2	0	14	Clinique Jeanne d'arc, Paris
16	Cadre public	31	Employé privé	28	Mariés	1	0	11	Hôpital Cochin, Paris
17	Employé public	31	Employé public	26	Mariés	2	0	14	Clinique Nogent
18	Ouvrier privé	33	Chômage	32	Mariés	5	-3	14	Clinique Toulouse
19	P.I. public	35	Employé public	29	concubins	1	4	14+3	Hôpital du Mans
20	Ouvrier privé	33	Ouvrier privé	30	Mariés	2	3	14	Hôpital du Mans
21	Employé privé	33	PI public	34	Mariés	2	18	14	Hôpital du Mans
22	Employé public	39	PI public	26	concubins	1	7	14	Clinique Nogent
23	Cadre privé	35	Cadre privé	33	Mariés	2	0	14	Hôpital Lille
24	P.I. public	28	PI public	28	Mariés	2	4	14	Hôpital Lille
25	Cadre privé	30	Employé public	27	Mariés	1	0	14	Clinique Nancy
26	Cadre public	30	Cadre privé	32	Mariés	1	45	14	Clinique Toulouse
27	Cadre privé	37	Chômage	36	Mariés	2	0	14	Hôpital Cochin, Paris
28	P.I. privé	33	Employé public	30	Mariés	Jumeaux	7	18+5	Hôpital Poissy
29	P.I. public	33	PI public	38	Mariés	3	7	14 + 1 mois	Hôpital Poissy
30	Artisan	39	PI public	39	Mariés	2	7	11	Clinique Nogent
31	Cadre privé	31	Employé privé	31	Mariés	Jumeaux +1	14	18+3	Hôpital Lille
32	Ouvrier public	37	Employé public	33	Mariés	1	0	14	Hôpital Cochin, Paris

¹⁹ Congé paternité et congés payés.