

FRV100

Ludovic Viévard (coordination),
Pierre Grosdemouge, Dann Mettidji,
Alice Quérel



Réforme du congé de paternité : modalités de recours, vécus, effets sur les inégalités femmes- hommes et la construction de la paternité

Synthèse

Synthèse

Nouveau congé de paternité : articulation des sphères professionnelle et familiale, égalité femmes-hommes et construction de la paternité

Instauré en France en 2002, permettant d'enchaîner le congé de naissance obligatoire (3 jours ouvrables au lendemain de la naissance) avec un congé facultatif de 11 jours calendaires (18 en cas de naissance multiple), le congé de paternité a été réformé en juillet 2021. Plusieurs évolutions sont à noter : **l'allongement du congé de paternité** de 11 à 25 jours calendaires (18 à 32 jours calendaires en cas de naissance multiple), dont **4 jours obligatoires** immédiatement après le congé de naissance, et la **possibilité de fractionner le congé** optionnel en deux périodes. Cette réforme visait deux objectifs principaux : renforcer la présence du père auprès de l'enfant et le lien père-enfant, et favoriser l'égalité femmes-hommes en rééquilibrant le partage des tâches domestiques (ménagères et parentales) entre le père et la mère.

Afin d'évaluer l'impact de la réforme du congé de paternité sur les pratiques et représentations des parents, la DREES a mis en place dans le sillage de l'enquête Modes de garde et d'accueil des jeunes enfants 2021 une **post-enquête qualitative longitudinale** pour suivre pendant trois ans des pères d'enfants nés aux alentours de la réforme. Ce rapport présente les résultats issus de la première vague d'entretiens qui s'est déroulée entre **avril et septembre 2022**. Des entretiens semi-directifs ont été réalisés auprès de **54 pères d'enfants âgés d'un an environ**, ayant bénéficié ou non de la réforme. **Pour 21 d'entre eux, des entretiens miroirs ont été réalisés également auprès de leurs conjointes**. Une diversité de profils de pères a été favorisée, notamment en termes de situations professionnelles, de compositions familiales et de types de territoires habités. Néanmoins, les constats dressés sont soumis à la limite usuelle des études qualitatives qui ne permettent pas de quantifier de manière représentative les comportements observés.

En s'appuyant sur une pluralité de retours d'expérience, ce rapport vise ainsi à apporter **un premier éclairage sur l'adéquation des effets induits par la réforme du congé de paternité avec ses ambitions**. S'inscrivant dans la continuité de l'enquête quantitative « Modes de garde et d'accueil des jeunes enfants » (DREES), l'étude présentée permet d'approfondir la connaissance des représentations et des logiques à l'œuvre chez les pères ayant eu recours aux différentes formes du congé de paternité, avec l'objectif de saisir le rapport des enquêtés au congé de paternité ainsi que son effet sur l'organisation familiale, notamment l'influence qu'il peut avoir sur la répartition des tâches domestiques et sur le lien père-enfant. Ainsi, sans prétendre à l'exhaustivité ou à la représentativité, l'étude ouvre une fenêtre sur certaines situations vécues par les parents qui permettent de mieux comprendre la façon dont ils mettent en œuvre et s'approprient ce temps du congé de paternité.

Si ce rapport n'engage que ses auteurs il a grandement bénéficié des échanges avec Marie-Clémence Le Pape, maîtresse de conférences en sociologie à l'Université Lyon 2 et collaboratrice au sein du Bureau « Jeunesse et Famille » de la DREES ainsi que des autres membres du Bureau : Guillemette Buisson, Yann Caenen, Hélène Guedj, Emmanuelle Nauze-Fichet et Pauline Viot.

Citation : Ludovic Viévard (coordination), Pierre Grosdemouge, Dann Mettidji, Alice Quérel,
Réforme du congé de paternité : modalités de recours, vécus, effets sur les inégalités femmes-hommes et la construction de la paternité, Rapport d'enquête FRV100 pour la DREES, juin 2023.

Une appropriation différenciée du congé de paternité dans la sphère professionnelle : entre contraintes et souplesse

UN DISPOSITIF ENTRÉ DANS LES MŒURS

Le congé de paternité est perçu comme une « évidence » par la plupart des parents rencontrés. Le principe d'un congé de paternité lié à la naissance et à l'accueil d'un enfant semble pleinement intégré et entré dans les mœurs. Les personnes interrogées évoquent souvent une connaissance implicite d'un dispositif qui est déjà utilisé par leur entourage. La forte médiatisation de la réforme de 2021 a permis à de nombreuses familles d'être informées de l'allongement à 28 jours de ce congé.

À part quelques exceptions, **la quasi-totalité des pères interrogés ont pris l'intégralité des jours non obligatoires du congé de paternité** auxquels ils avaient droit. Pour les enquêtés, le congé de paternité apparaît comme une forme « d'évidence » qui répond à un besoin, exprimé par la plupart des pères, d'être associés à la naissance de leur enfant. De nombreux enquêtés ont d'ailleurs **allongé leur congé de paternité** en lui accolant d'autres types de congés – ancienne comme nouvelle formule.

L'INFLUENCE DES CONTRAINTES PROFESSIONNELLES SUR LE RECOURS AU CONGÉ DE PATERNITÉ

Une bonne acceptation de la demande de congé de paternité par la plupart des employeurs

De manière générale, **l'environnement professionnel des pères interrogés se révèle plutôt facilitateur envers les pères qui prennent un congé de paternité.** La démarche est le plus souvent décrite comme une formalité, la demande étant généralement acceptée sans discussion. La majorité des pères rencontrés déclare ne pas avoir ressenti d'inquiétude quant à leur emploi au moment de poser leur congé de paternité. C'est particulièrement le cas des **agents de la fonction publique** qui se sentent davantage protégés par leur statut et leur cadre d'emploi. C'est aussi le cas de la majorité **des salariés d'entreprises privées**, qui déclare que leur demande de congé est acceptée sans difficultés.

Les contraintes professionnelles pèsent sur la mise en place du congé de paternité

Ces constats sont toutefois nuancés par un certain nombre de freins à la prise du congé, qui dépendent pour beaucoup du cadre d'emploi. **Certaines contraintes ont été intériorisées par les pères**, en particulier les cadres. Du fait de leur relative autonomie et de leurs responsabilités, ils sont parfois amenés à privilégier le point de vue de leur hiérarchie (sans qu'il ait été forcément exprimé en tant que tel) et configurent les semaines de congé de paternité de façon à ne pas délaissé trop longtemps leurs projets professionnels. Les craintes de ces pères d'être mal perçus du fait de leur absence au travail semblent révéler les principes d'une éthique professionnelle valorisant la présence et l'implication sur leur lieu de travail. **La précarité du statut professionnel** peut également influencer la mise en place du congé de paternité. Les contrats précaires (contrat à durée déterminée ou intérim) de certains pères limitent leur

pouvoir de négociation dans l'organisation du congé, et les amènent à donner des gages de bonne volonté à leur employeur en s'adaptant à leurs souhaits ou demandes, certains pères rapportant même des pressions plus directes. Pour **les travailleurs indépendants**, l'arrêt temporaire du travail est parfois perçu comme un risque. Selon les secteurs, la mise en suspens de l'activité pendant un mois est associée au risque de perdre des clients, de manquer des opportunités professionnelles ou des temps forts de l'activité. Les craintes sur la pérennité de leur activité concernent également **les quelques chefs d'entreprise de notre enquête**, qui semblent plus réticents à quitter leur poste un mois durant.

Les conditions d'indemnisation peuvent également représenter un frein dans la mise en place du congé de paternité. Les modalités d'indemnisation sont parfois complexes, et font l'objet de questionnements spécifiques, d'autant que celles-ci varient selon les situations professionnelles. Les indemnités journalières versées par la Sécurité sociale sont plafonnées en 2023 à environ 95 € nets par jour pour les salariés, 60 € pour les indépendants. Dans le secteur privé, certaines dispositions collectives prévoient un complément pour les salaires supérieurs au plafond. Dans le secteur public, les pères bénéficient du maintien intégral de leur salaire. Ainsi, les pères dont les revenus baissent doivent l'anticiper, voire renoncer à prendre la totalité du congé de paternité. C'est le cas de certains indépendants, mais aussi de salariés dont l'entreprise ne compense pas entièrement la perte de revenus.

La durée du nouveau congé de paternité d'un mois apparaît également comme un élément impactant parfois sa mise en place. Bien que la plupart des pères interrogés déclarent ne pas avoir ressenti d'injonctions ou de pressions directes à réduire ou fractionner leur temps de congé, les réticences de la part de l'environnement professionnel s'observent davantage chez les pères qui ont bénéficié de la réforme; ceux-ci mettent régulièrement en avant la longueur de leur absence, et les difficultés d'organisation qui en découlent, pour expliquer certaines de leurs appréhensions. **C'est cependant bien la durée de l'absence en tant que telle qui pose parfois des difficultés, et non son motif.**

La souplesse du dispositif permet de s'adapter aux contraintes professionnelles

La réforme du congé de paternité introduit une certaine flexibilité dans le dispositif (possibilité de fractionnement, de report) que les parents utilisent pour faire face à ces contraintes, notamment en optimisant l'articulation avec le congé de maternité et le mode de garde de l'enfant.

Fractionner le congé permet de ne pas s'absenter sur une période trop longue. Cette logique relève souvent d'une forme de contrainte intériorisée, en particulier par les profils de cadres et professions intellectuelles supérieures. Elle ne leur est cependant pas réservée, et s'observe aussi chez des pères ouvriers ou employés, qui fractionnent leur congé pour répondre aux demandes, davantage formulées, de leur employeur. Pour certains indépendants, qui peuvent craindre une perte d'activité, le fractionnement des jours de congé permet de répondre à certaines obligations professionnelles, tout en passant du temps avec leur famille.

Les reports du congé dans le temps servent généralement de moyens d'ajustement organisationnel, permettant de gérer les contraintes professionnelles, soit pour terminer les missions en cours et assurer une bonne transition, soit pour ajuster le moment de son départ à une période plus propice pour l'environnement professionnel. Ainsi, des pères indiquent avoir reporté leur congé de paternité à une période moins chargée sur le plan professionnel, pour faciliter leur propre activité (se protéger d'une surcharge de travail après la fin du congé par exemple) ou celle de l'entreprise; soit que la demande vienne de leur employeur, soit qu'ils aient intériorisé cette contrainte temporelle.

Un autre motif important du fractionnement et du report est de **répondre à des contraintes organisationnelles liées à la fin du congé de maternité et au mode de garde.** Décaler les congés permet d'effectuer la transition avec le mode de garde (attente d'une place en crèche, ou période d'adaptation de l'enfant chez l'assistante maternelle, par exemple). Les reports longs notamment, supérieurs à 1 mois,

sont souvent le fait de pères qui fractionnent et conservent une partie de leurs jours pour garder leur enfant lorsque leur conjointe retrouve son activité professionnelle. Il s'agit généralement d'un choix lié à des contraintes économiques, mais il peut également résulter de convictions de parents qui considèrent que l'enfant est trop jeune pour être confié, ou du souhait du père de s'occuper seul de l'enfant pendant un temps, comme a pu le faire la mère pendant son congé de maternité.

Certains pères ont également expliqué fractionner et reporter une partie de leur congé de paternité en le complétant avec des congés classiques. L'enjeu est alors d'optimiser la durée du congé, afin notamment de pouvoir être présent sur un plus long terme dans la sphère familiale, ou une façon de desserrer la contrainte professionnelle, lorsque ces jours de congé de paternité sont utilisés pour constituer une réserve à poser plus tard, et que l'employeur ne pourra pas refuser. Par ailleurs, certains pères pour qui le congé de paternité signifie une perte de revenus, en particulier des cadres, ont préféré y substituer, au moins en partie, des jours de congés payés.

L'allongement du congé de paternité en y ajoutant des congés classiques semble fortement lié au cadre d'emploi et à la catégorie socioprofessionnelle.

Les fonctionnaires y ont plus souvent recours, sans doute en raison du fait que leur droit au congé soit plus favorable que celui d'autres catégories. Quant aux salariés qui ont ajouté des jours, ils soulignent souvent qu'ils disposaient de beaucoup de congés payés ou RTT, notamment les cadres et/ou ceux qui, dans les grandes entreprises, bénéficient de conventions collectives avantageuses de ce point de vue. Par ailleurs, les pères n'ayant pas bénéficié de la réforme du congé de paternité ont été plus nombreux à prendre des congés supplémentaires afin d'en allonger la durée. Ces constats seront toutefois à confirmer à l'appui de données quantitatives.

ARTICULER LES SPHÈRES PROFESSIONNELLE ET FAMILIALE

Conjuguer des systèmes de valeurs parfois divergents

Les pères qui rencontrent des formes de réticence de la part de leur environnement professionnel témoignent devoir faire avec des **injonctions contradictoires, entre attendus professionnels et familiaux**. Certains d'entre eux, notamment des cadres et professions intellectuelles supérieures, ont à la fois intériorisé une forte contrainte professionnelle, et développé une conception de la paternité selon laquelle la présence du père au foyer est légitime, voire essentielle lors des premières semaines du nouveau-né. Ces pères concilient ces attentes divergentes par des aménagements, que ce soit au moment de mettre en place leur congé de paternité ou d'organiser la reprise de leur activité professionnelle après le congé.

Vécus de la reprise de l'activité professionnelle

La reprise de l'activité professionnelle après le congé de paternité est vécue de différentes manières selon les pères. Quelques-uns déclarent avoir trouvé **un bénéfice à reprendre leur activité professionnelle**, notamment en raison du sentiment d'isolement qu'ils ont ressenti pendant leur congé. La reprise de l'activité professionnelle est parfois perçue comme positive car atténuant la part de travail domestique qu'ils assuraient pendant le congé de paternité. Quelques pères décrivent ainsi l'aspect rébarbatif des journées rythmées par les obligations ménagères et parentales, même s'ils sont minoritaires dans l'étude.

A contrario, **la reprise de l'activité professionnelle est décrite comme difficile par de nombreux pères**, en particulier dans les discours des cadres et professions intellectuelles supérieures. Ils ont apprécié ce temps dédié à la sphère familiale, intense émotionnellement, et l'environnement professionnel et ses exigences

sont alors considérés comme manquant de sens. La période de congé de paternité s'accompagne parfois d'une remise en question de l'impact de la sphère professionnelle sur la vie de la famille, et cette phase de reprise confronte les aspirations de ces pères à rester auprès de leur famille à leurs obligations professionnelles. En ce sens, le congé de paternité n'est pas seulement un temps d'accueil de l'enfant, c'est aussi, pour certaines familles, un moment important de réflexion autour de leur projet de vie familiale. Les **désirs de changement de cadre professionnel** sont moins présents dans les discours des pères de milieux populaires, qui semblent se conformer davantage à une norme de masculinité valorisant plus l'implication professionnelle que domestique, mais aussi adapter leurs désirs aux possibilités objectives d'aménagement laissées par leur cadre d'emploi.

Les aménagements du temps de travail

Au moment de la reprise de l'activité professionnelle des pères, **les aménagements de leur temps de travail** apparaissent comme une condition favorisant le maintien de leur présence dans la sphère domestique. La majorité des pères rencontrés ont procédé à des changements de rythmes professionnels à la suite de leur congé de paternité, plus ou moins importants et formels, dont les possibilités dépendent notamment de leur cadre d'emploi. Il s'agit principalement d'**aménagements des horaires de travail et de mise en place de jours de télétravail**, ces adaptations étant plus faciles pour les pères exerçant des fonctions libérales ou ayant un statut de cadre. Pour beaucoup, ces évolutions de rythmes professionnels sont liées au mode de garde, et visent à s'adapter aux horaires de la crèche ou de l'assistante maternelle. Certains pères ont **réduit leur temps de travail**, en particulier des fonctionnaires bénéficiant de cadres d'emploi qui facilitent les aménagements entre sphères familiale et professionnelle. Quelques pères ont décrit des **changements radicaux** de leur trajectoire professionnelle, leur emploi leur apparaissant alors incompatible avec le maintien d'une relation de qualité avec leur enfant ou plus largement leur vie familiale. Le **télétravail** est plébiscité parce qu'il permet une souplesse dans l'organisation du rythme professionnel, avec

la possibilité de s'adapter au rythme de l'enfant, et une présence dans la sphère familiale qui permet de conserver le lien à l'enfant tissé pendant le congé de paternité, et de prendre une plus grande part au travail domestique.

Le congé de paternité, une parenthèse dans la répartition du travail domestique

LA RÉORGANISATION DU TRAVAIL DOMESTIQUE PENDANT LE CONGÉ DE PATERNITÉ

D'une manière générale, les témoignages des parents rencontrés font état d'**une répartition inégale du travail domestique entre les conjoints**. Les mères en accomplissent globalement davantage, ce qui corrobore les résultats apportés par les recherches en sociologie de la famille. En plus des tâches parentales et de certaines tâches ménagères partagées, les femmes gèrent souvent des tâches supplémentaires, avec une spécialisation de genre qui affecte la réalisation de certaines tâches (comme la prise en charge du linge, ou encore la charge mentale de planification de la vie domestique, qui incombent principalement aux mères).

La période de congé de paternité est un moment de réorganisation de l'équilibre domestique propice à la mise en place d'un meilleur partage du travail domestique, et beaucoup des parents interrogés ont **conscience des enjeux liés à l'égalité femmes-hommes** qui se cristallisent dans ce temps d'accueil du nouvel enfant.

Les parents rencontrés font état d'**un surcroît d'investissement des pères dans les tâches domestiques** pendant leur congé de paternité. Cette période est généralement un moment de rupture dans l'organisation familiale, d'une part due à la reconstitution du travail domestique engendrée par l'arrivée du nouveau-né, d'autre part liée à la disponibilité temporelle du père. Les premières semaines de l'enfant sont ainsi l'occasion d'une implication plus importante des pères dans les tâches domestiques qu'avant la naissance, y compris dans des tâches qu'ils ne réalisaient pas ou peu. Pour les enquêtés, le rôle du père est notamment de **prendre en charge une grande part des tâches ménagères** pendant le congé de paternité, afin de « soulager » la mère et de lui laisser la possibilité de se reposer à la suite de l'accouchement, mais aussi une partie des tâches parentales, *a fortiori* lorsqu'il y a plusieurs enfants. Quelques couples, à la marge de notre enquête, ne semblent pas modifier leur fonctionnement domestique habituel au moment de la naissance et du congé de paternité, et font état d'**une forte inégalité dans la répartition des tâches**, notamment ménagères, y compris pendant cette période.

Lorsqu'il s'agit d'un premier enfant, le principe d'organisation souvent privilégié est d'effectuer **les tâches parentales à deux, afin de découvrir et d'apprendre ensemble**. Si cette volonté de faire ensemble semble très présente dans les premiers temps suivant la naissance, les parents passent rapidement à **une forme d'alternance dans les tâches parentales** afin de pouvoir laisser l'autre se reposer ou s'occuper d'autres tâches. Ce principe d'alternance est selon eux le garant d'une certaine équité dans le partage. Quelques couples, parmi ceux qui mettent particulièrement en avant un idéal conjugal d'égalité entre les conjoints, rapportent avoir mis en place des principes d'alternance stricts, dans le but d'éviter au maximum les inégalités genrées.

Plusieurs couples rencontrés nous ont fait part d'une répartition des tâches qui installe une spécialisation de genre : dans les toutes premières semaines de l'enfant, **les mères semblent effectuer moins de tâches domestiques** qu'à l'ordinaire, et ont tendance à être plus **concentrées sur le soin du nouveau-né** que le

père. L'allaitement est régulièrement mis en avant par les enquêtés comme un facteur de différenciation des rôles parentaux, le père prenant alors en charge d'autres tâches pour compenser l'investissement temporel qu'allaiter représente pour la mère. Cette spécialisation est parfois présentée comme la continuité de la grossesse, où un lien privilégié se serait créé entre le bébé et la mère, et qui nécessiterait d'être maintenu à la naissance. Dans les familles avec plusieurs enfants, le rôle du père pendant son congé de paternité consiste en grande partie à **s'occuper du ou des aînés tandis que sa conjointe s'occupe du nouveau-né**. La période de découverte et de partage des tâches faisant suite à la première naissance laisse place pour la deuxième à une plus forte spécialisation des parents.

LA FIN DU CONGÉ DE PATERNITÉ, UN MOMENT DE (RE)CREUSEMENT DES INÉGALITÉS

Les entretiens mettent en évidence une modification du nouvel équilibre familial mis en place pendant le congé de paternité au moment de la reprise de l'activité professionnelle du père, qui intervient dans la plupart des cas avant celle de la mère, et vient généralement (re)créer de l'inégalité dans la prise en charge des tâches domestiques. À la reprise de leur activité professionnelle, les pères voient leur disponibilité temporelle fortement réduite, et **leur absence de la sphère domestique pendant une partie de la journée en reporte la prise en charge sur la mère**, lorsqu'elle demeure en congé. Par ailleurs, la période de congé de paternité a souvent pu être l'occasion pour eux d'endosser une partie du travail d'anticipation et d'organisation de la vie domestique, dont ils se dessaisissent ensuite avec le retour à l'activité professionnelle. **De nouvelles habitudes se prennent pendant cette période** où la mère est souvent seule à s'occuper de l'enfant, et vont entériner un partage inégal de certaines tâches, notamment des tâches parentales qui ne cessent d'évoluer au cours des premiers mois. Souvent, **le retour à l'emploi de la mère signifie de nouveau un partage des tâches moins inégalitaire**, et est vécu par certaines mères comme un soulage-

ment. *A contrario*, plusieurs couples enquêtés dont la femme est sans emploi, font état d'une pérennité de la répartition inégale des tâches domestiques au sein du couple.

Au-delà des demandes d'amélioration pratiques et organisationnelles du congé de paternité, il est intéressant de noter que certains des parents rencontrés expriment **une attente d'égalité femmes-hommes que les évolutions du congé de paternité pourraient venir, selon eux, renforcer**. Ils pointent un traitement inégalitaire des parents dans le temps passé avec l'enfant, la différence de durée des congés de paternité et maternité ayant des effets négatifs, y compris du point de vue des objectifs visés par la réforme du congé de paternité. Alors qu'une organisation plus égalitaire des tâches parentales et ménagères se met en place au moment du congé de paternité, celle-ci est mise à mal lors de la reprise du travail du père. Cette différence renforce une distinction entre les rôles maternel et paternel : disposant de plus de temps auprès de l'enfant, la mère devient « référente » et est placée dans une position de plus grande légitimité dans la façon de s'en occuper.

Congé de paternité et construction de la parentalité

L'IMPORTANCE DES PREMIERS TEMPS : FAIRE FAMILLE

Les parents interrogés **valorisent le principe d'un congé qui permet l'investissement du père** dans la sphère familiale. Plusieurs personnes ont indiqué percevoir le congé de paternité comme le signe d'une évolution positive de la société française, soulignant qu'il s'inscrit dans une transformation des représentations de la place des pères. Il est significatif qu'aucun des enquêtés n'ait émis de réserve sur le

principe du congé de paternité alors même que des stéréotypes de genre persistent dans certains de leur propos et qu'ils peuvent se montrer critiques sur ses modalités d'application.

Souvent, les pères rencontrés durant l'enquête ont pris au moins une partie des jours optionnels de leur congé de paternité **au moment de la naissance de leur enfant**. Dans le cas d'une première naissance, il s'agit pour eux d'être présents dès l'arrivée de l'enfant, au moment d'un changement important dans la vie familiale. Les pères qui avaient déjà un enfant sont un peu moins nombreux que les autres à avoir pris leur congé optionnel immédiatement à la suite de la naissance. Ayant précédemment expérimenté la paternité, le bouleversement sur l'organisation de la famille peut leur apparaître comme moindre. Toutefois, contrairement aux parents d'un seul enfant, ceux-ci doivent s'occuper du ou des aînés. Le congé de paternité est ainsi perçu par eux comme un temps d'accueil du jeune enfant mais également comme un temps nécessaire pour assurer la logistique familiale et la prise en charge des frères et sœurs.

Si tous les parents ne le formulent pas explicitement, il ressort des entretiens que, pour la plupart d'entre eux, le congé de paternité permet de **faciliter l'entrée des couples dans la parentalité**. Il permet de prendre sa place auprès de l'enfant, d'accompagner l'évolution des relations entre la mère et le père au moment de la naissance, et d'organiser la répartition des tâches. En cela, être là dans les premiers temps semble important pour **vivre cette réorganisation familiale**.

Ambivalence des premiers échanges avec l'enfant

Les récits des pères montrent que le congé de paternité, parce qu'il est un moment particulier, pendant lequel ils passent du temps aux côtés de leur enfant, constitue pour eux **une période repère**. Le congé de paternité est en quelque sorte vécu comme le premier chapitre d'une histoire, et les tâches réalisées pendant cette période constituent une série de « premières fois », qui permettent ensuite aux pères d'identifier

des phases, une progressivité dans le développement de l'enfant et de leur relation avec lui. Cette première phase, bien identifiable, reste néanmoins pour une partie des pères **une phase frustrante**, au cours de laquelle la relation est par certains aspects décevante du fait du type d'interactions possibles avec un nouveau-né. Ce n'est pas pour autant qu'elle ne participe pas de cette construction de la temporalité de la relation : elle fournit alors une référence, permettant d'apprécier - par contraste - les suivantes, dans lesquelles la relation devient plus gratifiante. Ces récits semblent néanmoins indiquer que c'est **une certaine représentation de la relation père-enfant**, faite d'échanges verbaux, de jeux physiques, qui est déçue par la relation avec le nouveau-né, la socialisation des pères les ayant davantage préparés à s'investir dans les activités de sociabilité et de loisirs auprès de leurs enfants.

Favoriser le « cocon » de la famille nucléaire : une centration sur le lien parents-enfant

Globalement, il ressort des entretiens que la co-présence des parents, notamment quand les congés de paternité et de maternité coïncident, et le fait que les parents soient ensemble pour s'occuper du nouveau-né, atténue le besoin d'aide formulé par les parents. Cela semble particulièrement le cas pour les parents qui ont leur premier enfant. **Très peu des parents rencontrés ont dit s'être sentis isolés et n'avoir pas pu recourir à l'aide dont ils auraient eu besoin.** Au contraire, ils sont nombreux à souligner ne pas avoir mobilisé une aide dont ils auraient pourtant pu bénéficier, tout en pointant l'importance de **la possibilité d'un soutien moral**, pour un conseil par exemple. Soit qu'ils n'en aient pas ressenti le besoin, soit, le plus souvent, parce qu'ils souhaitaient préserver leur indépendance. Pour ces parents, le congé de paternité est vécu comme **un temps de repli sur la famille nucléaire.** Cependant, ce sentiment a peut-être été accentué par la crise sanitaire du COVID-19, l'impossibilité de se regrouper et de faire venir ses proches à la maternité ayant été transformée en opportunité par certaines familles.

UN INVESTISSEMENT DANS LES TÂCHES PARENTALES QUI PARTICIPE À LA CONSTRUCTION POSITIVE DU RÔLE DE PÈRE

Se projeter comme un père investi en prenant part aux tâches parentales

Il est notable que pour beaucoup de pères rencontrés, la participation aux tâches parentales correspond pleinement à leur représentation de la paternité. **Changer son enfant, l'endormir ou le nourrir, fait pour eux partie de leur image du père, et les conforte dans leur identité paternelle.** Ces pères expriment ainsi leur adhésion à de nouvelles normes de relations intra-familiales articulées autour d'un père « *investi* », qui se diffusent en particulier auprès des pères des classes moyennes et supérieures. *A contrario*, quelques pères, minoritaires, présentent une paternité détachée, peu investie, qui semble cependant tenir davantage de l'affichage d'une adhésion à des normes traditionnelles et populaires de comportements paternels, qu'à un désinvestissement réel.

« Les pères ne savent pas faire » : se confronter à des tâches qui inquiètent

Une partie des pères accueillant un premier enfant expriment, à travers leurs peurs de « *mal faire* », le sentiment d'un défaut d'apprentissage et de socialisation aux gestes de soins, et notamment d'un écart de préparation à l'exercice de la parentalité entre eux et leur conjointe. Pour la plupart cependant, cette incompétence n'est pas un obstacle insurmontable, mais bien une question d'expérience et de formation. **La période du congé de paternité est alors l'occasion de se confronter à ces peurs et ces manques, et de les dépasser.** Certains expriment également le fait que ce temps d'apprentissage transforme le regard de leur conjointe, qui constate alors qu'ils sont en mesure de prendre une place paternelle qui inclut ces tâches parentales.

Rencontrer son enfant

En décrivant ces tâches parentales, de nombreux pères les associent à la découverte de leur enfant. Cette découverte est d'abord celle de son corps et de la relation tactile qu'ils peuvent développer avec lui, mais aussi des premières interactions, qui naissent à l'occasion de ces tâches parentales. Plus qu'une rencontre, **la confrontation aux tâches parentales qu'induit le congé de paternité est pour de nombreux pères l'occasion de comprendre comment fonctionne leur enfant.** Ils décrivent le temps passé à observer ses rythmes, à essayer de comprendre ses besoins, à repérer ses habitudes. Ce travail d'analyse et de décryptage permet également de composer avec le fonctionnement de l'enfant afin de trouver des temps pour soi ou pour les autres tâches domestiques.

Découvrir du plaisir aux tâches parentales

L'ensemble des pères interrogés décrivent certaines tâches parentales comme agréables. Ils livrent des anecdotes concernant par exemple le moment du bain, mais aussi d'autres moments de contact physique avec leur enfant, comme l'endormissement ou l'habillage. **Les pères ont dans l'ensemble le sentiment d'avoir vécu des moments privilégiés, importants, à travers la réalisation de ces tâches, principalement relationnelles.** Dans le discours d'une majorité des pères, les tâches parentales répétitives et contraignantes sont par ailleurs bien acceptées, dans la mesure où elles sont perçues comme permettant la création d'un lien avec leur enfant.

Le maintien du lien père-enfant après le congé de paternité autour des tâches parentales

Dans la plupart des situations, ce sont les pères qui reprennent leur activité professionnelle en premier, c'est donc aux mères qu'incombe alors l'essentiel des tâches domestiques. Certains témoignages corroborent une tendance statistique générale, **les hommes s'étant, au cours des dernières décennies, davantage impliqués dans l'éducation des enfants, tandis que leur contribution aux autres tâches domestiques est demeurée stable.** En effet, si la période de congé de paternité est l'occasion d'une implication importante des pères dans le travail domestique – et en particulier ménager, la mère étant souvent plus concentrée sur le travail parental –, le maintien de cette implication semble plus concerner les tâches parentales que ménagères. Il peut s'agir des tâches « *désagréables* », présentées comme une corvée; dont il est normal de prendre sa part une fois rentré du travail (changer l'enfant par exemple). Mais il s'agit aussi, le plus souvent, de tâches considérées comme agréables, de celles qui se sont avérées constitutives du lien entre le père et l'enfant. Plus largement, ce sont **des séquences, des rythmes, qui ont été mis en place pendant le congé de paternité et qui perdurent.** Les pères enquêtés emploient fréquemment la notion de « *rituels* » pour désigner ces agencements qui survivent au congé de paternité. Ces exemples tendent à montrer des **survivances du partage des tâches parentales** expérimenté pendant le congé de paternité, mais ils montrent également, dans beaucoup de cas, **le retour d'une asymétrie dans les rôles parentaux** : le père participe, mais ponctuellement ou en « *auxiliaire* » de la mère, qui endosse le rôle parental principal à partir du moment où le père reprend son activité professionnelle.



Maquette et mise en page : Clément Payot
Photographie : Adobe Stock