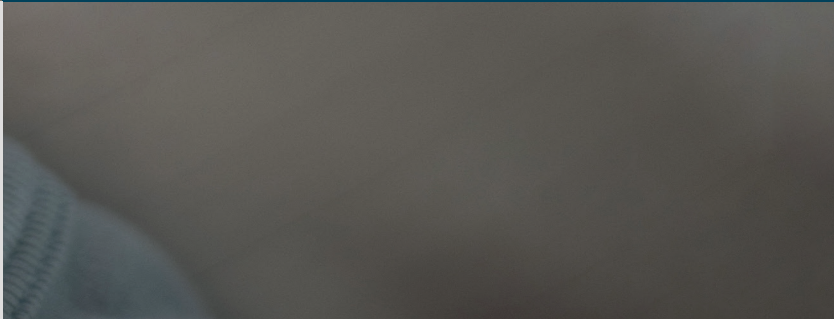
RAPPORT D'ENQUÊTE POUR LA DREES

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



Juin 2023

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 Virot.

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, mars 2023.

sommaire

Synthèse 04

Introduction 13

Méthodologie 16

FICHE N°01
Connaissance et clarté du dispositif de congé de paternité 22

FOCUS 1
Jean-Baptiste, un juriste engagé qui peine pourtant à comprendre les détails du congé de paternité 27

FICHE N°02
Les modalités de prise du congé de paternité 32

FOCUS 2
Thibault et « la dure loi des chefs d'entreprise » 41

FICHE N°03
Mise en place du dispositif au sein de la sphère professionnelle 46

FOCUS 3
Mettre en place son congé de paternité sous contraintes : le cas d'Étienne 52

FICHE N°04
Répartition conjugale des tâches domestiques : inégalités et « parenthèse » du congé de paternité 60

FOCUS 4
Lucien et Léa, un réagencement original de l'organisation familiale 67

FOCUS 5
Un discours « atypique » : Nathan et les inégalités entre les sexes 78

ENCADRÉ
Un besoin d'aide très différencié selon les familles 80

FICHE N°05
Construction du lien père-enfant au cours du congé de paternité 86

FOCUS 6
Travailleurs précaires, milieux populaires : d'autres normes de masculinité et de paternité 97

FICHE N°06
Fin du congé de paternité, retour à l'emploi et persistance des bénéfices pour le lien père enfant 98

FICHE N°07
La réforme et les évolutions du congé de paternité : la parole des parents rencontrés 110

FOCUS 7
Ryan : un père qui soutient un changement de modèle 118

Annexes 122

Bibliographie 136

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.

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 délaisser 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 recomposition 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.

Introduction

Ce rapport présente les résultats d'une enquête qualitative réalisée à la demande de la DREES pour **évaluer les effets de la réforme du congé de paternité** mise en application le 1er juillet 2021, allongeant sa durée de 14 à 28 jours[01]. Elle s'inscrit en complément de l'enquête **« Modes de garde et d'accueil des jeunes enfants »** (MDG). Conduite tous les 6-7 ans par la DREES depuis 2002, son édition 2021 apporte notamment un éclairage sur la réforme du congé de paternité et sur l'implication du père auprès de l'enfant. L'étude présentée dans le présent rapport s'inscrit dans la continuité de l'enquête MDG et permet d'illustrer et 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 pour comprendre plus finement la réception et les effets de la nouvelle réforme. Dans la mesure où elle est qualitative, cette enquête rend compte des propos des familles interrogées et n'a pas vocation à être représentative au sens statistique du terme. Les biais potentiellement induits par ce type d'approche sont explicités dans la partie Méthodologie.

— 01
Ce congé concerne, outre le père de l'enfant, le conjoint ou le concubin de la mère, ou la personne liée à elle par un Pacs. transport.

— 02
Nous employons la notion de travail domestique dans une acception élargie (définie comme « périmètre intermédiaire » dans l'Enquête Emploi du temps de l'INSEE, 2010), et qui comprend les tâches ménagères et parentales : le travail d'entretien, le nettoyage, la cuisine, les courses, le bricolage, le jardinage et les activités parentales, déclarées comme consacrées aux enfants : activités de soins, d'aide aux devoirs, de loisir, de sociabilité et de transport.

Contexte de l'étude

La question de la parentalité est centrale lorsque l'on aborde les rapports entre les femmes et les hommes et l'égalité de genre. La société française est historiquement marquée par de profondes différences entre les femmes et les hommes en termes de division du travail et de rôles sociaux, même si ces dernières décennies ont été le lieu d'évolutions importantes dans l'organisation du travail domestique[02], impactée notamment par la montée de l'activité professionnelle féminine et du niveau d'instruction, ou encore la réduction de la taille des familles (Champagne *et al.*, 2015). **Les inégalités de genre perdurent dans de nombreux domaines, et sont particulièrement prégnantes dans l'organisation familiale**, fondée sur une spécialisation genrée du travail domestique, **les femmes effectuant une part des tâches domestiques et parentales souvent largement supérieure à celle des hommes.** Selon Champagne *et al.*, en 2010 les femmes effectuaient près des deux tiers des tâches domestiques, et consacraient plus du double de temps quotidien que les hommes au travail parental.

Concernant le travail parental, l'étude de la répartition entre temps disponible et temps rémunéré est révélatrice, et montre que **les mères accordent plus de temps pour s'occuper des enfants**. Dans les couples bi-actifs par exemple, « la mère est le parent qui assure majoritairement la garde et qui y consacre la part la plus importante de son temps disponible », à savoir les trois quarts de son temps disponible (c'est-à-dire non travaillé) contre moins de 60 % pour le père (Briard, 2017).

Ces différences importantes entre femmes et hommes peuvent s'expliquer par divers facteurs, parmi lesquels **l'organisation du**

marché du travail, où, à poste égal, les femmes perçoivent un salaire inférieur[01], les incitant à suspendre plus volontiers leur salaire ou leur carrière au profit de ceux de leur conjoint, sachant que l'écart de salaire entre pères et mères est plus élevé qu'entre hommes et femmes (Coudin *et al.*, 2019) ; ou encore **les stéréotypes de genre** qui maintiennent une division du travail toujours largement organisée en fonction du sexe des individus, véhiculant l'idée selon laquelle les femmes disposeraient de compétences supérieures pour prendre soin des enfants (Papuchon, 2017)[02], tandis que les hommes sont renvoyés à la sphère de l'emploi et de l'activité professionnelle, et parfois stigmatisés lorsqu'ils décident de prendre un congé de paternité (HCFEA, 2019).

Historiquement, **les congés parentaux mis en place par le gouvernement français ont d'abord été marqués « par une vision nataliste et traditionnelle de la famille puis, plus tardivement, par une recherche de l'égalité entre les deux sexes »** (Collombet, 2016). Concernant d'abord uniquement les femmes, ces mesures se sont progressivement ouvertes aux hommes. Si le premier congé de naissance d'une durée de trois jours à destination des pères est mis en place en mai 1946, c'est le congé de paternité créé en janvier 2002 qui « instaure véritablement un dispositif qui leur est dédié » (*ibid.*). Aux 3 jours obligatoires, s'ajoutent ainsi 11 jours qu'il est possible de poser de manière consécutive. Plus récemment, le Haut Conseil de la Famille, de l'Enfance et de l'Âge (HCFEA, 2019), préconise dans son rapport du 13 février 2019 de : « Prolonger le congé paternité pour atteindre 4 semaines de façon à permettre une plus forte implication des pères dès le plus jeune âge et mieux équilibrer le partage des tâches entre hommes et femmes, et diminuer le "risque parentalité" et la pénalisation des femmes sur le marché du travail ».

Le 20 juin 2019, le Parlement européen a adopté la directive « relative à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et aidants », un texte entérinant le principe d'un droit à un congé paternité d'une durée de 10 jours ouvrables réservé au père (ou au « second parent »). L'extension du congé parental aux pères est relativement récente au niveau européen, et encore inachevée. Elle a cependant été introduite dans la plupart des pays, avec des variations de durée, de rémunération, ou encore de statut. La durée du congé paternité rémunéré est limitée à 2 jours en Grèce, en Italie ou aux Pays-Bas. Elle est d'une semaine en Hongrie, de deux semaines en Belgique, Norvège, Suède ou au Royaume-Uni, et de neuf semaines en Finlande. Par ailleurs, il n'existe pas de congé paternité en tant que tel partout. En Islande, fait office de congé de paternité un « congé de naissance » de neuf mois pour les deux parents, dont 3 mois réservés à chacun. Au Portugal, le congé parental comporte une partie réservée au père, d'une durée d'environ un mois. Certains pays ne proposent aucun congé paternité stricto sensu dans leur législation (Allemagne, Autriche, Croatie, etc.), même si des dispositions peuvent exister dans le cadre de conventions collectives (Math, 2017).

Dans la continuité de ces mesures, une nouvelle formule du congé de paternité voit ainsi le jour en France, avec la réforme de juillet 2021. Plusieurs évolutions sont à noter : un doublement de la durée à 28 jours, l'introduction de 4 jours obligatoires (en plus des 3 jours du congé de naissance) et la possibilité de fractionner les 21 jours en deux périodes d'au moins 5 jours à prendre dans un délai de 6 mois après la naissance. Cette réforme vise trois objectifs[03] principaux. Il s'agit de renforcer la présence du père auprès de l'enfant (et par extension renforcer le lien père - enfant) ; rééquilibrer le partage des tâches domestiques (ménagères et parentales) entre le père et la mère ; réduire les effets du différentiel de congé sur la carrière professionnelle des femmes.

Pour évaluer l'impact effectif de ce dispositif sur les pratiques et les représentations des parents, la DREES a mis en place une étude qualitative longitudinale. Ce rapport présente les résultats issus des **75 entretiens semi-directifs** conduits au cours de la première vague. Ces derniers ont été réalisés auprès de 54 pères et de 21 mères d'enfants âgés d'un an environ ayant bénéficié ou non de la réforme et ayant connu l'ancienne et la nouvelle forme de congé. Le nombre d'enfants et la catégorie socioprofessionnelle sont d'autres critères ayant orienté la construction du corpus d'entretiens (voir partie méthodologie).

Axes d'analyse

Nous progresserons au fil de ce rapport avec l'objectif de saisir le **rapport des enquêtés au congé de paternité ainsi que son effet sur l'organisation familiale, et notamment l'influence qu'il peut avoir sur la répartition des tâches domestiques et sur le lien père - enfant.**

Plus précisément, nous commençons par interroger la connaissance qu'ont les parents du dispositif de congé de paternité (fiches 1). Nous mettons ensuite la focale sur les modalités concrètes de sa mise en place, tant du point de vue familial que professionnel (fiches 2 et 3). Cela nous apporte un éclairage sur les points problématiques et ceux qui ne le sont pas, ainsi que sur les arrangements mis en place par les pères pour optimiser leur temps de congé.

Nous nous attardons ensuite sur la répartition des tâches ménagères et parentales (fiche 4). Nous nous demandons alors quels mécanismes influencent l'organisation domestique quotidienne, et si les inégalités de genre s'atténuent durant cette période, et durablement. La question de la construction du lien père-enfant est ensuite abordée (fiche 5). Comment est vécu l'allongement du temps de congé quant à la qualité de ce lien ? Nous nous intéressons alors à la façon dont est vécue la reprise de l'activité professionnelle ainsi qu'à l'évolution du lien père-enfant après la période de congé (fiche 6). Enfin, en nous appuyant sur la perception des parents rencontrés, nous restituons ce qu'ils pensent de la réforme et les attentes qu'ils formulent (fiche 7).

Pour illustrer l'analyse, nous mobilisons les témoignages des parents rencontrés, en les mettant en contexte pour pouvoir tenir compte des effets que l'on peut rapporter à la diversité des profils des enquêtés, notamment de milieux sociaux et de situations professionnelles et familiales.

En s'appuyant sur cette 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.

01 En 2019, l'écart de salaire à volume de travail équivalent est de 16,1% entre les hommes et les femmes. Voir Insee Références, 2022.

02 L'auteur explique qu'« une personne sur deux considère que les mères savent mieux répondre aux besoins et aux attentes des enfants que les pères ».

03 https ://www.vie-publique.fr/en-bref/280583-conge-paternite-28-jours-compter-du-1er-juillet-2021

Méthodologie

Description du protocole d'enquête

Nombre d'entretiens et recrutement

Cette étude s'appuie sur un corpus de 75 entretiens semi-directifs réalisés par 4 enquêteurs. La majorité des personnes enquêtées (60 sur 75) avait déjà participé à l'étude « Modes de garde et d'accueil des jeunes enfants » (MDG) conduite par la DREES et menée du 25 septembre au 5 décembre 2021[01]. Il s'agit donc de parents recrutés parmi les 227 qui avaient donné leur accord pour être recontactés lors d'une prochaine vague d'enquête. Les enquêteurs ont privilégié des entretiens en présentiel au domicile des parents. Une partie d'entre eux a été réalisée en visioconférence (ou par téléphone), du fait de la distance ou des contraintes horaires des parents. Faisant face à un nombre de refus important, il a été convenu de recruter certains enquêtés via une méthode de proche en proche, ou les réseaux des enquêteurs.

01
https ://drees.solidarites-sante.gouv.fr/sources-outils-et-enquetes/lenquete-modes-de-garde-et-daccueil-des-jeunes-enfants#toc-publications

Composition du corpus d'entretiens

La population d'étude se compose de 3 types de profil de 25 personnes chacun, construits pour comparer les effets propres à l'allongement du congé de paternité. Le premier est constitué de parents n'ayant qu'un seul enfant (au moment de l'enquête) né après la réforme. Il comprend 19 pères et 6 mères. Le second est composé de 25 parents ayant plusieurs enfants et ayant connu l'ancien et le nouveau congé. 16 pères et 9 mères y ont été interrogés. Le troisième comprend 25 parents n'ayant qu'un seul enfant né avant la réforme. 19 pères et 6 mères le composent. **Il convient enfin de préciser que les entretiens réalisés avec les mères, dits « entretiens miroirs », ont été effectués uniquement avec des femmes dont le conjoint faisait partie de la population d'enquête.** Autrement dit, toutes les femmes interrogées étaient en couple avec un père du panel au moment de l'enquête. À noter que tous les prénoms ont été modifiés pour respecter l'anonymat des répondants.

	Profil 1	Profil 2	Profil 3	Total
Pères	19	16	19	54
Mères	6	9	6	21
Total	25	25	25	75

Les 21 entretiens miroirs réalisés permettent de comparer le vécu des pères et des mères. L'idée n'était pas de mettre en défaut l'un des membres du couple mais bien de saisir comment une même période peut être vécue et racontée (différemment ou pas) selon leur place au sein du foyer.

Concernant les catégories socioprofessionnelles des personnes interrogées, **nous notons une plus grande part de cadres et professions intellectuelles supérieures** qui figurent au nombre de 37 dans notre population d'enquête, soit presque 50%, alors qu'ils représentent 21,6% des actifs en 2021[01]. Nous avons également interrogé 16 salariés de professions intermédiaires, 13 ouvriers, 4 artisans, commerçants ou chefs d'entreprise, 2 employés et 3 personnes sans activité.

01
Voir Insee, Enquête Emploi : https ://www.insee.fr/fr/outil-interactif/5367857/details/50_MTS/51_EPA/51G_Figure7

	Profil 1	Profil 2	Profil 3	Total
Ouvriers	3	5	5	13
Professions intermédiaires	6	4	6	16
Cadres et professions intellectuelles supérieures	12	14	11	37
Artisans, commerçants, chefs d'entreprise	1	0	3	4
Employés	2	0	0	2
Agriculteurs	0	0	0	0
Sans activité	1	2	0	3
Total	25	25	25	75

Au niveau des territoires ciblés par l'enquête, une part plus importante de personnes vivant en ville est constatée puisque 44 des personnes enquêtées vivent au sein d'une zone urbaine, contre 8 personnes vivant en zone périurbaine et 23 personnes en zone rurale.

Guide et passation des entretiens semi-directifs

Le protocole d'entretien a été le même pour les hommes et pour les femmes, mais les guides d'entretiens ont été adaptés pour les mères et les parents qui ont connu les deux formules du congé. De fait, l'enquête est centrée sur l'expérience du congé de paternité, et la trame générale de l'entretien reste similaire pour les deux sexes. Les quelques variations introduites dans le guide peuvent être consultées en annexe.

Les entretiens semi-directifs ont été réalisés à partir du guide et ont duré en moyenne 1h15. L'intérêt de ce type d'échange est de conserver une certaine directivité tout en permettant de laisser de la place à l'expression spontanée des personnes interrogées

et la possibilité à l'enquêteur de creuser certaines dimensions lorsque cela lui semble pertinent.

En face à face ou à distance, il était convenu que les enquêtés soient seuls avec l'enquêteur. Cette consigne vise à minimiser autant que possible les biais liés à l'écoute ou l'intervention d'une tierce personne et organise un cadre où les personnes se sentent plus libres de raconter leur expérience. Cela n'a cependant pas toujours été possible en raison de la taille et de la configuration des logements, ou de l'emploi du temps des parents qui ne pouvaient pas s'isoler au sein de leur domicile. Malgré tout, certaines interventions de l'autre parent dans la conversation ont permis, dans plusieurs cas, de faire apparaître des points de discussion intéressants entre les membres du couple, ce qui a servi de matériau supplémentaire pour l'analyse des données.

Biais et limites

Étudier des faits lointains : l'obstacle de la mémoire

Le premier biais que nous avons constaté est relatif à la temporalité de l'enquête vis à vis de la période de congé des enquêtés. En effet, la passation des entretiens s'est étalée entre avril et septembre 2022, certains de nos interlocuteurs ayant pris leur congé de paternité avant la réforme, soit avant le mois de juillet 2021. Pour certains parents, il s'agissait donc de remonter plus d'un an en arrière pour reconstituer l'organisation familiale mise en place durant le congé de paternité, de 14 jours pour eux. Plusieurs entretiens attestent qu'il est **difficile pour eux de restituer les détails d'une période qui leur paraît déjà lointaine**.

C'est pourquoi il est important de situer le contexte dans lequel les propos ont été recueillis. L'idée n'est pas ici de juger si les dires de nos enquêtés sont vrais ou faux mais de tenir compte du fait que la temporalité des évènements relatés peut conduire les parents interrogés à un niveau de détail limité. Dans le même sens, **nous avons constaté qu'une certaine confusion pouvait s'installer lorsqu'il était question de décrire la vie familiale pendant le congé de paternité, pendant un congé « classique » ou après la reprise de leur activité professionnelle.**

En effet, ces périodes ont pu se ressembler, voire se superposer pour certains enquêtés. C'est pourquoi nous avons recensé plusieurs discours empreints de cette confusion, au sein desquels il est parfois difficile de discerner la période décrite. C'est particulièrement vrai pour les pères du profil 2, qui ont parfois pu confondre les congés de paternité de leur premier et de leur second enfant. Un des objectifs de l'étude, qui est de mesurer les effets de la période de congé de paternité sur la répartition des tâches au sein du couple, est alors limité par cette confusion entre les différentes périodes, l'évolution de cette répartition n'étant que partiellement saisissable.

Anticiper les attentes de l'enquêteur

La construction du guide ainsi que la passation des entretiens exploratoires a laissé apparaître certains écueils liés à la formulation des questions. C'est particulièrement le cas concernant la partie dédiée au déroulement d'une journée type pendant et après le congé. Les enquêtés pouvaient avoir tendance à décrire les tâches de manière trop superficielle en oubliant de préciser les tâches annexes qui y étaient liées. Les relances se sont donc révélées primordiales pour saisir les subtilités du partage des tâches, en l'appréhendant à travers les notions de préparation, d'exécution et de charge mentale.

À noter que cette suite de questions très précises portant sur l'organisation quotidienne des ménages demande parfois une certaine adresse de la part des enquêteurs. Effectivement, la répartition des tâches domestiques est un sujet empreint d'une dimension normative, variable selon les milieux sociaux et les époques. C'est pourquoi il a été nécessaire d'utiliser le guide d'entretien avec souplesse pour **ne pas susciter, chez les enquêtés, le sentiment d'être évalués sur leur organisation** à travers une quantité importante de questions détaillées sur les rouages de la vie conjugale. De plus, **la répartition des tâches domestiques est une question sensible à l'intérieur même des couples**. Les enquêtes et la littérature rapportent que la charge pèse davantage sur les femmes que sur les hommes et que cela peut être source de conflits et d'insatisfaction (Stambolis-Ruhstorfer et Gross, 2021/2). Or, les couples ont livré des témoignages plutôt apaisés, peu conflictuels, sur la répartition des tâches. Ces deux points nous laissent penser qu'**il est possible que les parents aient parfois adapté leur discours aux attentes qu'ils pouvaient présupposer de la part des enquêteurs**. Ils auraient alors souligné l'image d'un couple *« modèle »* ayant intégré les attendus de l'égalité. Encore une fois, il semble que les précisions recueillies via les multiples relances ainsi que la passation des entretiens miroirs ont permis d'atténuer ce biais autant que faire se peut.

Des pères impliqués dans la paternité

Il est apparu que la grande majorité des pères interrogés se déclaraient, au travers de discours sur leurs pratiques et leurs représentations, plutôt engagés dans la paternité ainsi que dans la vie domestique. **Nombreux sont ceux qui affirment avoir à cœur de s'investir, de créer du lien avec l'enfant ou de partager les tâches avec leur conjointe**. Il se trouve que nous n'avons pas de témoignages (sinon anecdotiques) de pères pour qui la prise d'un congé de paternité plus long n'implique pas nécessairement d'investissement particulier dans la parentalité. **Il est clair que la parole des pères qui n'ont pas voulu participer à l'enquête fait défaut**. Cela souligne l'intérêt d'un matériau critique venant en contrepoint de celui collecté auprès des pères intéressés pour rapporter leur expérience du congé de paternité. D'après nos hypothèses, ceux-ci sont les plus engagés quand les autres le seraient moins, ou différemment concernés par ces questions, à la fois intimes et sociales, liées au lien père-enfant, à la charge mentale, à la répartition des tâches ménagères, etc. Comme nous l'avons précisé plus haut, notre corpus est en majorité composé de parents ayant accepté d'être recontactés pour les besoins d'une enquête. Il semble probable que les individus disponibles pour échanger sur le sujet de la paternité disposent, a minima, d'un certain intérêt pour la question. À l'appui de cette hypothèse, on note que près d'un père sur deux du panel a allongé son congé de paternité en recourant à d'autres types de congés (RTT ou congés payés). Comme le confirme une partie de nos entretiens, il s'agit de pères pour qui la présence auprès de l'enfant au cours des premières semaines prime sur la vie professionnelle, d'autant plus qu'il s'agit d'un droit qu'ils peuvent revendiquer. On remarque aussi une volonté de se distinguer des pratiques observées

chez les générations précédentes, jugées moins égalitaires et plus sexistes que les formes d'organisation qu'ils tentent de mettre en place.

Un autre biais relatif à la composition de la population d'enquête a été identifié : une part plus importante de membres des catégories socioprofessionnelles supérieures (CSP+), et plus particulièrement, des cadres et professions intellectuelles supérieures.

Ouvriers	13
Professions intermédiaires	16
Cadres et professions intellectuelles supérieures	37
Artisans, commerçants, chefs d'entreprise	4
Sans activité	3
Employés	2
Total	75

Notre étude révèle ainsi une vision de la paternité marquée par la parole de pères des milieux les plus favorisés[01]. Cette surreprésentation n'est pas facile à interpréter. Tient-elle à une plus grande implication de ces profils de père dans la paternité et dans la promotion de l'égalité ? Nous ne disposons pas d'une quantité de témoignages suffisante de pères issus des classes populaires pour permettre une comparaison satisfaisante sur ce point particulier. Toutefois, ceux dont nous disposons livrent des témoignages qui permettent de faire contrepoint aux membres des CSP+.

On note que **les pères appartenant aux catégories socioprofessionnelles les moins favorisées ont été les plus compliqués à recruter** lors de la constitution de la population d'enquête. D'une part, ils étaient moins nombreux à avoir accepté d'être à nouveau sollicités pour une enquête complémentaire après l'enquête statistique « Modes de garde et d'accueil des jeunes enfants ». D'autre part, nous avons connu de multiples refus en mobilisant nos réseaux personnels pour équilibrer la population. Les causes de ce phénomène peuvent être variées. En s'appuyant sur les propos de Gérard Mauger (2019), nous pouvons l'expliquer par le fait que « la propension à "*parler de soi*" est relativement moindre au sein des groupes sociaux les moins dotés de ressources symboliques ». Pour autant, d'autres facteurs peuvent aussi entrer en ligne de compte, comme un manque de disponibilité au moment de l'enquête potentiellement lié à de moindres possibilités d'aménagement du temps de travail, un désintérêt pour la démarche d'enquête et le sujet en question, ou encore un ancrage social des enquêteurs trop éloignés des profils sociaux concernés.

01

De multiples travaux montrent une plus grande intégration des normes d'égalité femmes-hommes (Parodi, 2010 ; Papuchon, 2017), et un partage plus égalitaire du travail domestique (Blöss, 2016, Cartier *et al.*, 2018) au sein des classes moyennes et supérieures.

COVID-19 : l'influence de la crise sanitaire sur la période de congé de paternité

Enfin, les témoignages recueillis ont fait apparaître un biais lié aux conséquences de la crise sanitaire du COVID-19. Tout d'abord, les multiples périodes de confinement ont amené des effets semblables à ceux du nouveau congé de paternité. En étant confinés ou au chômage partiel, bon nombre de parents ont bénéficié d'un temps de congé plus long que celui alloué par l'ancienne formule. Ceux qui étaient en télétravail étaient présents à domicile. Au-delà de complexifier encore la description formelle qui leur était demandée pour raconter l'organisation d'une journée type, pendant la période de congé de paternité ou après la reprise de leur activité professionnelle, cela a renforcé la présence des pères dans la sphère familiale. Cette situation leur a permis, entre autres, de participer davantage aux tâches domestiques et de passer du temps avec l'enfant sur une durée plus longue, ce qui faisait partie des grands objectifs de la réforme. De fait, les parents ayant un enfant né durant une période de confinement ont vécu un congé de paternité semblable à celui vécu par les parents bénéficiaires de la nouvelle réforme. Ainsi, pour de nombreux couples la mise en lumière des effets propres de l'allongement du congé de paternité à travers la comparaison de l'ancien et du nouveau format peut se trouver compromise.

FICHE N°01

Connaissance et clarté du dispositif de congé de paternité

01

Depuis sa création en France en 2002, le congé de paternité est progressivement entré dans les mœurs. Les personnes interrogées évoquent une connaissance implicite d'un dispositif utilisé par leur entourage. La médiatisation de la réforme de 2021 a permis à de nombreuses familles d'être informées de l'allongement à 28 jours de ce congé. Une première information qui est complétée par des recherches personnelles ciblées – en particulier sur Internet – et des demandes spécifiques formulées auprès des employeurs afin de mettre pratiquement en œuvre ce congé. Mais si l'information est facile à trouver, elle n'est pas toujours jugée suffisamment claire. Cela n'empêche pas les parents de voir dans ce congé un temps essentiel et nécessaire pour l'accueil de l'enfant qui va dans le sens d'une transformation profonde de la société.

Le congé de paternité : un congé perçu comme une « évidence » par la plupart des parents rencontrés

En 20 ans, 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. En témoigne, un taux de recours par les pères éligibles relativement élevé et constant depuis 2002, autour de 70%[01]. De plus, l'analyse du non-recours par Alix Sponton, montre qu'il s'agit moins d'un manque de volonté des pères d'investir la sphère familiale que de raisons liées à l'emploi (charge de travail, précarité du cadre d'emploi, sentiment d'illégitimité pour les personnes qui sont au chômage, etc.), aux conditions d'indemnisation ou encore à une méconnaissance du dispositif[02]. **Pour nos 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**. Jean-Marc, père d'un enfant né avant la réforme et formateur en anglais dans une entreprise où il est salarié, résume bien un avis partagé par la grande majorité des pères interrogés.

> « D'une façon ou d'une autre. Si je pense qu'on n'aurait pas eu cette aide du gouvernement, à avoir ces jours de paternité, j'aurais posé des vacances d'une façon ou d'une autre. J'avais besoin d'être présent pour le début en tout cas »

D'ailleurs, **plus de la moitié des pères enquêtés ont effectivement pris des jours de congés classiques afin d'allonger la durée du congé de paternité** – ancienne formule comme nouvelle formule – ce qui confirme leur volonté d'avoir du temps lors de la naissance de leur enfant. Les parents que nous avons interrogés saluent ainsi le principe d'un congé qui permet l'accueil de l'enfant et l'investissement du père dans la sphère familiale.

Plusieurs personnes ont indiqué percevoir le congé de paternité comme le signe d'une évolution de la société. La plupart soulignent qu'il s'inscrit dans une transformation majeure des représentations de la place des pères. Il est assez 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 (voir fiche 4) et qu'ils peuvent se montrer critiques sur ses modalités d'application. Enfin, si eux-mêmes adhèrent au congé de paternité, **certains témoignent avoir constaté des réticences dans leur milieu familial ou professionnel**. Morgan ou Brice, tous deux cadres et parents d'enfants nés avant la réforme, mettent en avant un effet de génération, les précédentes ayant parfois d'autres représentations de la place légitime des hommes et des femmes.

> « C'est, rigolo, la semaine dernière, j'ai annoncé dans ma résidence à une mamie que j'étais enceinte, du coup j'ai eu une petite réflexion parce que les grossesses sont rapprochées, et elle m'a dit "Et en plus, votre mari va avoir un mois de congé paternité, c'est beaucoup trop. Nous, à l'époque, c'était trois jours. Les hommes ont rien à faire à la maison." Et ça m'a fait rire et je me suis dit, je me suis dit "Mais enfin il y a un univers entre elle et nous" ». — Morgan

> « Quand j'ai changé des couches devant mes parents ou devant les parents de Agathe, ils étaient un peu hallucinés que… je le fasse, quoi. Hallucinés, j'exagère. Mais en tout cas, ils en ont fait… ils ont fait la remarque, alors que c'est censé être d'une banalité qui n'implique pas qu'on relève, qu'on fasse une remarque même là-dessus, quoi. C'est… pas normal. Et les 2 semaines c'est… issu de cette mentalité-là. Ou cette mentalité-là est issue des 2 semaines, je sais pas, mais… clairement y'a… un changement générationnel à ce niveau-là qui impliquait qu'on augmente la durée du congé paternité » — Brice

Une connaissance implicite du principe rapportée par les parents enquêtés

Les personnes rencontrées savaient que l'entretien portait sur le congé de paternité. Les résultats ne permettent donc pas de préjuger, en général, du taux de notoriété de ce congé dans la population française. Toutefois, **la totalité des pères interrogés dit avoir connaissance du principe, si ce n'est des détails, du congé de paternité** au moment où la question s'est posée à eux, à l'image d'Antoine, ingénieur informatique et père de deux enfants.

> « […] on a toujours été au courant, quoi, finalement c'était un peu… on va dire bouche à oreille, presque. Mais… ben à travers mes parents, à travers nos amis, enfin c'était une évidence, hein, le congé de paternité »

La plupart ont dit que cette connaissance du congé de paternité leur venait de la famille et des amis, mais aussi de la sphère professionnelle dans laquelle les pères côtoient des collègues qui en ont bénéficié. On peut dire que les nouveaux pères sont informés de l'existence du congé de paternité par l'exemple de ceux qui l'ont pris avant eux. **Une connaissance qui se diffuse ainsi par « capillarité » parmi les pères enquêtés**.

À cela, il faut également ajouter une autre source d'information importante : les médias. Ils sont cités par près d'un tiers des pères interrogés. **Le projet de réforme a bénéficié de présentations et de débats dans la presse**[03], ce qui a facilité l'information des familles. Romain, dont la conjointe attendait son premier enfant durant la présentation de la réforme, mentionne ainsi la presse, parmi une multitude de sources.

> « Alors, on était au courant, on l'a entendu dans les infos … via les collègues, etc., quand on dit… qu'on raconte un peu nos vies, et voilà, et qu'on dit que notre conjointe est enceinte, "Ah ! Tu vas profiter du nouveau congé paternité", etc., donc moi c'était pile-poil, vu qu'il est né en juillet, j'ai dit "Ouais", j'en ai profité comme ça, j'étais au courant comme ça. Oui, ou même dans les actualités, je veux dire, c'est quelque chose dont on parlait… dont j'ai entendu parler, quoi, déjà […] Internet, classique. Donc là Google, congé paternité, et puis on tombe, sur service public, etc., sur les sites comme ça, qui vous expliquent en détail comment ça fonctionne, quoi, comment il doit être pris, comment sont comptés les jours, etc. »

Les pères qui ont eu un enfant avant la réforme rapportent moins souvent un besoin d'informations. Ce qui confirme que le mécanisme du congé de paternité avant la réforme était plutôt bien connu, tandis que la réforme a introduit des questionnements plus ciblés sur son application. Les pères qui ont eu des enfants après évoquent souvent les médias comme source d'information, ce qui souligne l'effet de notoriété liée à l'actualité de la réforme.

01 — Voir Gosselin et Lépine, 2019. Chiffres donnés par l'IGAS pour la période allant de 2002 à 2016.

02 — Voir Sponton, 2022.

03 — Entre septembre 2020, date de l'annonce du projet de réforme, et juillet 2021, date de sa mise en œuvre, le site Europresse référence 23 articles parus dans la presse écrite nationale.

Des démarches proactives d'information sur Internet et dans l'entreprise concernant la mise en œuvre du congé

Si les pères interrogés ont une connaissance implicite du principe du congé de paternité, **ils sont cependant nombreux à avoir eu besoin d'une information plus circonstanciée à leur situation personnelle dès lors qu'ils ont été confrontés aux questions concrètes** (délais de prévenance, indemnisation, fractionnement, etc.). C'est surtout le cas pour les pères qui ont eu un enfant au moment de la réforme et donc dans une période de transformation de ses modalités. Pour cela, ils se rendent sur Internet, notamment sur les sites publics (gouvernement, CAF, URSSAF, CPAM), avant de s'adresser au service ressources humaines (RH) de leur entreprise. Luc, ingénieur, et Enzo, ouvrier, qui ont tous deux eu un enfant après la réforme, livrent un récit similaire sur le cheminement de l'information.

> « Congé paternité, bon, j'ai dû en entendre parler… via la famille et puis après, j'ai regardé sur internet… je pense le nombre de jours associés et puis… au travail aussi, on m'en… on m'en a parlé, on m'a dit… ben voilà que… les modalités, quoi, avec la responsable… paie… RH. »
> — Luc

> « Ben comment on en a entendu parler ben avec la télé, les infos tout ça quand ils ont passé à 28 jours ça s'est su quoi […] après j'ai demandé au boulot comment ça marchait parce que… comme c'était nouveau et c'était la première donc premier congé paternité aussi. Après ben au boulot on a un service RH et tout […] »
> — Enzo

Le recours aux RH n'a pas qu'un but informatif. Il permet également aux pères de s'inscrire concrètement dans le processus de demande de leur congé et aussi, pour certains, qu'ils soient cadres, professions intermédiaires ou ouvriers, de se faire aider pour déclarer les jours, voire d'optimiser le nombre de jours dont ils peuvent bénéficier. C'est le cas de Guillaume, cadre dans une grande entreprise de transport, et qui attendait son premier enfant au moment de la réforme.

> « J'ai eu besoin de m'informer via mes ressources humaines dans mon… à mon lieu de travail. Pour voir comment je pouvais l'appliquer effectivement… pas juste théoriquement et… comment je pouvais le mettre en œuvre. […] Ils m'ont même aidé à optimiser le congé paternité, donc c'était vraiment bien. […] parce que y'avait un jour férié au milieu et puis tu sais avec les jours, les consécutifs, les non-consécutifs enfin voilà. Donc ils m'ont… aidé à faire ça »

Il faut donc distinguer d'un côté l'information générale que possèdent les familles et une posture proactive qui les conduit à s'informer de leur côté pour anticiper au mieux la prise du congé de paternité. À noter que dans les entretiens miroirs, trois mères au moins ont indiqué avoir joué un rôle moteur pour trouver l'information ou inciter leur conjoint à se renseigner auprès de leur entreprise. Une posture active des mères que les pères ne restituent cependant que peu ou pas dans leurs témoignages.

FOCUS 1

Jean-Baptiste, un juriste engagé qui peine pourtant à comprendre les détails du congé de paternité

Atypique, le cas de Jean-Baptiste n'en est pas moins intéressant car il illustre une partie des difficultés que peuvent rencontrer les pères à la recherche d'informations sur leur congé de paternité. Avocat en cabinet avant d'intégrer un poste de juriste dans une entreprise parisienne, Jean-Baptiste est le père de 3 enfants dont le dernier est né juste après la réforme. Il se déclare « *fervent supporter du congé paternité* » dont il suit l'évolution « *depuis pas mal de temps, y compris dans d'autres pays* ». C'est à ce titre qu'il a contribué à en faire allonger la durée dans le cabinet où il travaillait précédemment.

> *« C'est quelque chose que j'ai poussé dans la structure dans laquelle je travaillais avant et qui a fait que le cabinet - pourtant entre fusion et acquisition, le truc américain, et cetera, donc pas vraiment [en faveur du] congé paternité – a appliqué un congé paternité de 4 semaines à l'ensemble des collaborateurs… dès 2016. »*

Pourtant, malgré ses compétences juridiques et son engagement qui le pousse à se tenir informé, Jean-Baptiste déclare ne trouver qu'en partie claires les informations relatives au congé de paternité. Cette confusion s'explique en ce qu'il faut distinguer entre ce qui tient, d'une part, à la législation - qui est clairement présentée aux usagers - et ce qui tient, d'autre part, à l'entreprise - qui peut l'être moins bien aux salariés.

> *« Ce qui n'était pas clair, c'était le fait que j'allais être au tarif CPAM… du fait de la convention collective […] et ça j'ai trouvé que c'était une information qui n'était pas facilement accessible… parce que oui, il y a la loi, mais derrière il y a… le salaire et ce salaire, il dépend des conventions collectives. Et lire une convention collective… Moi, j'ai une formation un peu juridique et c'est censé être facile pour moi et pour moi, je trouve que ça ne l'est pas »*

Il nous semble que cet exemple particulier souligne que politique salariale et politiques publiques ne convergent pas nécessairement et que, si un effort de pédagogie est fait par le législateur en direction des ayants-droits au congé de paternité, ce n'est pas forcément le cas du milieu professionnel.

Les pères interrogés jugent la réforme claire dans les grandes lignes, moins dans ses modalités d'application

Si le principe semble bien connu par les personnes enquêtées, les modalités d'application particulières du dispositif le sont moins. Comme on l'a dit, les parents doivent se renseigner plus finement pour obtenir une information pratique et adaptée à leur situation. Selon leurs dires, celle-ci est facile à trouver, qu'il s'agisse des sites gouvernementaux ou via leur entreprise. En revanche, **elle n'est pas toujours considérée comme claire ou ne permet pas de répondre à toutes leurs questions**.

Les réponses des enquêtés font apparaître trois profils : ceux pour qui l'information est jugée claire qui sont très largement majoritaires, ceux pour qui elle ne l'est pas, qui sont rares, et ceux qui répondent assez spontanément *« oui mais… »*. Pour ceux-ci, c'est le principe qui est clair, mais les modalités qui ne le sont pas toujours, notamment, comme on y reviendra, les modalités concrètes de fractionnement, la façon de respecter le délai de prévenance d'un mois en cas d'accouchement prématuré, ou encore les modalités d'indemnisation qui dépendent parfois des conventions collectives, comme l'indique Jean-Baptiste.

La seule différence notable de profils entre les pères interrogés pour qui le dispositif était clair, et les autres, est le fait d'avoir eu un enfant avant la réforme et un autre après. Ainsi les pères qui ont connu les deux formules du congé de paternité sont presque deux fois plus nombreux que les autres à avoir trouvé les informations peu claires. Notre hypothèse est que, même si la nouvelle formule du congé de paternité est plus complexe que la première (notamment du fait de la possibilité de fractionner), elle n'est pas moins claire. En effet, si on compare les pères qui ont pris leur congé avant la réforme et ceux qui l'ont pris après, ces derniers ne disent pas plus que les premiers qu'ils en ont trouvé les règles moins faciles à comprendre. En revanche, **le fait que les modalités de prise du congé aient changé entre la naissance de leurs deux enfants a pu introduire de la confusion chez ces pères**. C'est le cas de Lucien, père ouvrier en recherche d'emploi, qui a eu son enfant après la réforme, mais qui, paradoxalement, fait référence à l'évolution de la loi pour expliquer sa confusion.

> « Mais, comment dire, c'est le tableau de fractionnement. Ça je… ne connaissais pas, vu qu'y en avait pas avant, vu qu'y avait que les 11 jours. Et donc quand j'ai fait ma demande de congé paternité, forcément je n'ai pas rempli ce truc-là. Et avant que je sois au courant de ça, et avant que… je rectifie, enfin ça m'a mis dedans »

Une partie des difficultés des pères ayant eu un enfant après juillet 2021 tient à ce que, la réforme venant d'être promulguée au moment de la prise de leur congé, leur entreprise n'était pas toujours au courant des modalités de son application. Certains n'ont été que peu aidés par elle, au moins dans un premier temps, alors que les entreprises jouent normalement un rôle déterminant dans la transmission d'une information circonstanciée à la situation de leurs salariés. C'est ce que soulignent Romain et Ryan, tous deux cadres, qui ont fait face à des services RH qui n'avaient pas intégré l'évolution de la loi.

> « Alors [mon patron] était pas du tout au courant, c'était vraiment quelque chose de nouveau ce nouveau congé paternité, donc euh… oui j'ai envie de dire il m'a redirigé vers le RH, mais même côté RH, c'était assez nouveau aussi pour… pour eux. Je pense que dans ma compagnie j'étais le premier à bénéficier du nouveau congé paternité… » — Romain

> « Les RH de ma boîte n'était pas au courant de la réforme […] donc ils me croyaient pas quand je leur expliquais le nouveau [congé] paternité. » — Ryan

Au-delà de ces difficultés ponctuelles, d'autres problèmes de compréhension du dispositif ressortent des entretiens ou ont été rapportés par les pères.

En premier lieu, on a constaté que **les pères ne faisaient pas toujours la distinction entre, d'un côté, le « congé de paternité » et, de l'autre, le « congé de naissance »** qui compte trois jours obligatoires auxquels s'accolent les quatre jours obligatoires du congé de paternité. Si certains pères parlent bien du « congé de naissance », d'autres parlent du « congé employeur » terme employé sur un formulaire fourni par l'Assurance Maladie), des « jours employeurs » ou « jours du patron obligatoires » car il est indemnisé par l'employeur et non par la CPAM), d'autres encore de « jours d'événements familiaux ». Pour plusieurs pères, ces multiples terminologies semblent instaurer de la confusion.

En deuxième lieu, on note des interrogations sur le décompte des jours. **Des pères rencontrés se questionnent sur la différence entre « jours calendaires » et « jours ouvrés »**, et sur le fait de savoir si les week-ends sont inclus dans les jours pris. Des nuances qui peuvent induire les personnes en erreur sur la durée effective de leur congé à l'image d'Antoine, ingénieur informatique, ou de Hervé, sans emploi, tous les deux pères de deux enfants.

> « Enfin, j'ai voulu optimiser, faut dire, donc c'est forcément, c'est rentré un peu dans cette ligne de compte, mais… Le fait que ce soit en jours ouvrés pour certains et en jours contigus pour d'autres… Enfin bref, ça m'a complexifié la tâche, on va dire » — Antoine

> « Ah oui, si, je savais pas que c'était sur des jours calendaires. Je pensais que c'était sur les jours travaillés, qu'ils comptaient pas les week-ends. Donc je pensais reprendre que mi-septembre en gros et j'ai repris fin août, quoi. » — Hervé

En troisième lieu, **des pères ont dit s'être questionnés sur les délais de prévenance de l'entreprise** – fixé à un mois avant la naissance, alors que la date de celle-ci n'est toujours que théorique et que l'accouchement peut intervenir parfois plusieurs semaines à l'avance. Cette question est une source d'inquiétude qui brouille l'effort d'anticipation des parents dans l'organisation de l'après naissance, même si, globalement, il n'a pas été rapporté de problème majeur avec les employeurs au moment de la prise de congé (voir fiche 4). Pour Maxime, ouvrier mécanicien dans la fonction publique, c'est un élément qui a produit de l'appréhension.

> « Parce que y a les histoires de congé paternité mais il faut avoir le délai un mois avant, il faut qu'au niveau des effectifs ça pose pas de problème. Bon, normalement c'est prioritaire mais voilà… C'est vrai que de ce côté-là j'ai eu de l'appréhension après avec mes ressources humaines. »

En quatrième lieu, nous avons **noté des interrogations de pères sur les modalités du fractionnement du congé dont la réforme a introduit le principe**. Une hypothèse est que l'allongement de la durée du congé de paternité et son fractionnement potentiel poussent les familles à réfléchir davantage à ce qu'elles vont faire de ce temps et à élaborer des stratégies plus fines dans la distribution des jours de congé. On verra plus loin (fiche 2) que les possibilités sont nombreuses et utilisées à des finalités assez variées. Mais plus le fractionnement s'ajuste aux situations des personnes, plus celles-ci ont de questions précises. Se mettent alors en place des formats de congés très atypiques et complexes. Hugo, ouvrier de la fonction publique, raconte ainsi qu'à l'occasion de la naissance de son premier enfant, il a cherché à optimiser son congé, en jonglant avec les différents types de congés, ajustement qui, avec la formule précédente, n'était pas possible.

> « […] j'ai juste validé après avec que ce soit ma hiérarchie ou les… ou mes contacts RH sur la… manière de faire et la manière de fractionner surtout. Ça c'était une question qui me… qui m'intéressait, de… la manière de comment je pouvais faire pour… alors pour l'étendre en partie, donc on va en parler plus finement, mais pour intercaler des congés… des… congés payés avec aussi… enfin pour… oui, oui, pour l'allonger un petit peu… sa durée »

En cinquième lieu, **il semble que la déclaration administrative du congé de paternité soit complexe pour les indépendants**. Deux pères parmi eux ont ainsi formulé des réserves sur ce point puisqu'ils doivent faire leur déclaration sans le soutien d'un service RH. C'est par exemple le cas de Cyril, artisan dans le bâtiment au statut d'auto-entrepreneur, qui souligne combien sa situation professionnelle est spécifique et qu'il aurait eu besoin de ressources.

> « Ouais, ça pourrait être plus simple ouais, après ouais c'est vrai que quelqu'un qui nous explique, qui connait la procédure, qui nous dit : "Ben là c'est tel et tel document qu'il faut prendre", c'est vrai que ça serait plus simple quoi »

Enfin, en sixième lieu, **plusieurs des pères rencontrés se sont interrogés sur le montant de leurs revenus disponibles durant leur congé**, avec des calculs parfois complexes puisqu'ils varient selon la nature du congé (congé de naissance ou congé de paternité) et l'organisme qui prend en charge l'indemnisation. La question de l'indemnisation est centrale et pas toujours claire, comme en témoigne Vincent, chef d'entreprise, père d'un premier enfant né après la réforme.

> « Boh, ce qui était pas forcément clair pour moi, c'était est-ce que la rémunération était maintenue et qui payait la rémunération : est-ce que c'était la boîte en fait, ou est-ce que c'était pris en charge par la Sécu ou un autre organisme ? Donc ça c'était pas forcément hyper clair quoi »

Les modalités d'indemnisation sont d'autant plus étudiées que les familles dont les revenus baissent doivent l'anticiper (plus largement sur la perte de revenus, voir fiche 2), voire renoncer au congé de paternité[01]. C'est le cas de Thomas, qui a compris tardivement la mesure de sa perte de revenus et qui n'a pris que les jours de congé de paternité compensés à taux plein, optant pour des congés classiques en complément.

> « […] y'avait la semaine obligatoire de la sécu à prendre à la naissance, ça c'était incompressible et en fait sur les trois semaines restantes, il y avait une semaine qui était maintenue à salaire plein. Donc ça faisait deux semaines maintenues à salaire plein et pour les deux semaines suivantes on était que au tarif sécu, y'avait pas de complément. Et ça ils nous l'avaient pas forcément annoncé d'avance [rire], donc ça je l'ai un peu découvert tardivement »

Ces questionnements sur l'indemnisation dépendent de la situation professionnelle des personnes, et mettent en jeu trois caractéristiques différentes. D'abord, ils sont liés au **cadre d'emploi**, car les indépendants sont moins bien indemnisés que les salariés ou les fonctionnaires. Ensuite, ils dépendent de la **catégorie socio-professionnelle**, car les indemnités journalières versées par la sécurité sociale au titre de l'assurance maternité étant plafonnées, les plus hauts salaires ont une perte de revenus. Enfin, **la politique de l'entreprise** entre en jeu, car certaines compensent tout ou partie des pertes de revenus.

01 Selon l'IGAS, « la proportion de pères qui citent ce motif pour expliquer le non recours au congé varie entre 4 % et 13 % selon les enquêtes » (Gosselin et Lépine, 2018, p. 36).

FICHE N°02

Les modalités de prise du congé de paternité

02

La plupart des pères interrogés ont pris la totalité des jours de congé de paternité auxquels ils pouvaient prétendre. Fractionnement, report, allongement, la flexibilité du dispositif offre de nombreuses combinaisons quant à la répartition possible des jours non travaillés. Cela permet aux familles d'adapter le congé de paternité en fonction de leurs contraintes logistiques, pécuniaires et professionnelles ; un bricolage parfois complexe. De rares pères, toutefois, ne prennent pas la totalité de leur congé - notamment ceux qui sont chefs d'entreprise ou qui ont d'importants revenus non compensés. Enfin, la plupart des couples interrogés disent définir leur projet en s'accordant entre eux de façon plutôt consensuelle et avec peu de recours à l'avis de tiers.

La moitié des pères rencontrés ont pris leur congé de paternité à la suite de la naissance

À part quelques exceptions sur lesquelles nous reviendrons plus loin, **la quasi-totalité des pères interrogés ont pris tous les jours non obligatoires du congé de paternité** auxquels ils avaient droit.

Près de la moitié des pères rencontrés durant l'enquête ont pris au moins une partie des jours optionnels de leur congé de paternité[01] **au moment de la naissance de leur enfant** (soit plus de 30 pères sur les 54). Pour ceux dont c'est le premier, il s'agit d'être présent dès l'arrivée de celui-ci, au moment d'un changement important de la vie de la famille. C'est par exemple le cas de Adrien, père d'un garçon né en juin 2021 et professeur de collège.

> « C'est notre premier enfant en plus, donc c'était pour être deux, avec le… le bébé pour ses… pour ses premiers jours, c'était… C'est très très important pour moi et puis pour ma femme d'être ensemble pour le début »

Les pères qui avaient déjà un enfant sont un peu moins nombreux que les autres à avoir pris leur congé à la suite de la naissance. Ayant précédemment expérimenté la paternité, le bouleversement sur l'organisation de la famille leur apparaît comme moindre. Toutefois, contrairement aux autres parents pour lesquels le congé de paternité accompagne l'arrivée d'un premier enfant, ceux-ci doivent s'occuper de plusieurs enfants. 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 aînés. Laurent, père de deux filles avec deux ans d'écart, et chef de projet dans l'aéronautique, a fractionné son congé de paternité à l'arrivée de sa seconde. Pour Laure, sa compagne, cadre dans le marketing, cela a permis d'aider l'aînée à accepter l'arrivée de sa sœur.

> « On a la première qui peut faire la tête. Du coup il faut gérer les deux. Du coup, on s'est dit que peut-être c'était mieux de le prendre maintenant que après […] ça nous a aidés beaucoup, beaucoup, parce que même quand j'étais à l'hôpital, du coup, Laurent est resté avec Violette. Et même après, il a beaucoup parlé avec Violette. »

Ces situations relativement simples, où le congé est pris à la suite de la naissance, concernent plus de la moitié des familles rencontrées (près de 30 sur les 54). Les autres mettent en place des stratégies parfois complexes, avec une grande diversité de modalités de recours au congé. Chacun l'organise ainsi de façon personnalisée, pour qu'il réponde au mieux à ses besoins et à sa situation particulière. **Les pères jouent alors sur trois paramètres : fractionnement, report dans le temps, ajout de jours de congés (payés, RTT, compte épargne temps**[02]**, etc.)**. Autant d'options, largement utilisées par les personnes interrogées, qui permettent un « bricolage » optimisé. Ces trois options sont souvent combinées. C'est pourquoi la présentation que nous faisons ci-dessous de chacune de ces trois options en inclut aussi souvent l'une ou les deux autres.

— 01

Pour mémoire, le congé de paternité compte des jours optionnels. Avant la réforme, seuls les 3 jours du congé de naissance étaient obligatoires mais aucun des 11 jours du congé de paternité ne l'était. La réforme a ajouté 4 jours du congé de paternité obligatoires à prendre dans la continuité du congé de naissance.

— 02

Selon le Site officiel de l'administration française, « Le compte épargne-temps (CET) permet au salarié d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération (immédiate ou différée), en contrepartie des périodes de congé ou de repos non prises, ou des sommes qu'il y a affectées. Les conditions d'utilisation des droits acquis par le salarié sont précisées par la convention ou l'accord prévoyant l'ouverture du CET ».

Fractionner le congé de paternité : une possibilité ouverte par la réforme

Le fractionnement concerne les pères interrogés qui ont bénéficié de la réforme : ils ont pu diviser en deux périodes distinctes leurs jours non obligatoires de congé de paternité[03]. **Une dizaine de pères qui pouvaient fractionner l'ont fait**. Sans être exceptionnelle, il s'agit cependant d'une logique d'action minoritaire dans laquelle on trouve des ouvriers et des cadres. Enzo, électricien dans la fonction publique, n'a pris qu'une semaine facultative au moment de la naissance de sa fille, reportant le plus gros de son congé pour assurer la garde de celle-ci au moment où sa compagne, en fin de congé de maternité, a repris son activité professionnelle.

> « - Et pourquoi du coup vous avez fractionné comme ça ?
> Enzo : Et ben pour la garde de la petite déjà. Pour aider la maman au début et voilà. Et après là au mois de juin c'était vraiment pour garder la petite parce que du coup il fallait qu'elle retourne travailler donc c'était à mon tour de garder »

Pour Maxime, électromécanicien, également dans la fonction publique, l'explication mise en avant pour le fractionnement est la même.

> « […] on a la nounou qui a commencé cette semaine et du coup on voulait que je fasse une partie de congé paternité, après on faisait garder la fille par ma belle-sœur, puis après ma belle-mère après ça faisait le lien entre mon congé paternité et après la date prévue où elle allait arriver chez la nounou quoi. […] C'est au moment où ma femme a fini le congé maternité que j'ai pris le relais »

Ces témoignages font ressortir **un des motifs principaux du fractionnement : répondre à des contraintes organisationnelles liées à la fin du congé de maternité et au mode de garde** (attente d'une place en crèche, ou période d'adaptation de l'enfant chez l'assistante maternelle par exemple).

Théo, père d'un enfant et conservateur dans une bibliothèque, a également eu recours au fractionnement. Pour lui, comme pour d'autres pères rencontrés, il s'agissait de mobiliser plusieurs des stratégies possibles dans la façon de poser les jours de congé de paternité pour « *l'étendre en partie* », en intercalant des jours de congés payés. On le verra plus bas, dans le cadre du report et de l'ajout de jours de congés classiques, l'enjeu est d'optimiser la durée du congé de paternité et, comme l'explique Victor, ingénieur à Paris, de « *lisser la prise des congés* » en alternant périodes de travail et périodes d'absence.

Pour ces profils de pères appartenant aux cadres et aux professions intellectuelles supérieures, le fractionnement est un moyen d'intégrer les contraintes professionnelles et notamment de ne pas s'absenter trop longtemps du travail. Ces logiques de fractionnement relèvent d'une forme de contrainte intériorisée par les cadres. Elle ne leur est cependant pas réservée. C'est aussi le cas de Paulo, père de deux enfants et ouvrier préparateur de commande, qui s'est imposé de fractionner pour répondre aux souhaits de son employeur.

> « Au début c'est bien parce que c'est là qu'elle a besoin d'aide mais comme je travaille toujours et le patron il est pas trop d'accord avec le fait de prendre d'un coup comme ça, donc je préfère le prendre après et déjà il est prévenu, à telle date je vais prendre autant de congés. »

— 03

Précisons qu'un père qui, par exemple, aura pris 21 jours de congé une semaine après les 4 jours obligatoires n'a pas été considéré comme ayant fractionné son congé (en revanche, on a considéré qu'il le reportait).

Reporter tout ou partie du congé de paternité, une stratégie pour s'adapter et optimiser le temps disponible

Un peu moins de la moitié des pères rencontrés ont reporté leur congé de paternité. Tous ont donc pris les 3 jours du congé de naissance puis, pour ceux qui ont bénéficié de la réforme, les 4 jours obligatoires du congé de paternité. Ensuite, les situations changent. De fait, le report engage deux cas de figure assez distincts pour les pères : ceux qui prennent leurs jours de congés après un retour au travail et ceux qui les prennent après une période de congés d'un autre type (payés, RTT, etc.). Pour ces derniers, le report n'est pas toujours pleinement perçu comme tel car ils sont absents de la sphère professionnelle dès la naissance de l'enfant, comme s'ils n'avaient pas reporté. Ce type de report est donc bien différent et, au contraire du précédent, ouvre des périodes d'absences étendues du monde professionnel, jusqu'à plus de deux mois pour quelques pères. **Enfin, tous les reports n'ont pas la même durée. Le laps de temps entre la naissance et le congé varie, allant d'une semaine à plusieurs mois** (jusqu'à 6 mois pour rester dans le cadre de la loi), selon le projet et les contraintes des parents. Toutefois, deux schémas se dégagent, laissant apparaître deux logiques d'action distinctes. Les reports de court terme, de moins de 15 jours, et les reports de long terme, allant au-delà.

Les reports courts sont peu fréquents parmi les pères rencontrés et servent généralement de moyens d'ajustement organisationnel. Pour la plupart, il s'agit de gérer les contraintes professionnelles, à l'image de Dorian, commercial dans les machines à café. Pour la naissance de son deuxième enfant, il explique avoir pris son congé de paternité *« une semaine après la naissance pour gérer [...] les dossiers qu'[il] avait en cours »*. Mais dans le cas de Laurent, chef de projet dans l'aéronautique, cet ajustement n'est pas uniquement lié à son activité professionnelle. Jusqu'à la naissance de sa deuxième fille, il ne savait pas s'il reporterait ou non son congé. Le court report qu'il a mis en place est d'abord là pour parer à ce manque d'anticipation.

> « Laurent : Je pense que jusqu'à la naissance, je savais pas si j'allais le prendre direct où plus tard.
> - Du coup vous avez pas eu à les prévenir plutôt que ça ?
> Laurent : Et pourtant si parce qu'ils nous avaient dit : "le reste, vous devez nous prévenir aussi un mois à l'avance", ils ont été assez souples par rapport à ça. J'ai pas respecté ce préavis de un mois, [...] j'en ai parlé à mon manager, mon manager était d'accord, le RH était d'accord. Donc je pense que [...] la première semaine où j'étais en congé paternité, c'est là c'est que je leur ai dit "finalement, je reviendrai une semaine pour régler quelques points que j'avais, et après je repartirai donc 2 semaines et demi, 3 semaines, pour finir ce congé paternité" »

Comme il le précise, il lui a fallu construire une absence professionnelle qui n'avait pas été préparée.

> « J'ai fait 10 jours, ou 11 jours, d'affilée. Après, je suis allé retravailler une semaine, et après j'ai repris donc le reste. Donc cette semaine [...] m'a permis, entre guillemets, de faire, ou d'anticiper, de faire un backup pour les projets que j'avais en cours. »

Ces reports courts interviennent également en cas d'accouchement prématuré de la mère. Ce cas installe un décalage entre la situation vécue par la famille et ce qui avait été convenu avec l'employeur. Il peut cependant être difficile pour le père de modifier la date initialement prévue pour la prise des jours non obligatoires du congé de paternité. Cela peut occasionner des complexités administratives avec l'employeur mais surtout une difficulté pour le père qui n'a pas finalisé les conditions de son départ du travail. C'est encore la situation dans laquelle se trouve Laurent qui précise que sa fille est née avec deux semaines d'avance.

> « [...] donc on avait pas prévu qu'elle arrive aussi tôt, ce qui fait que j'avais pas forcément anticipé tout ce que je voulais faire. »

Les reports longs, supérieurs à 1 mois, représentent l'autre partie des reports utilisés par les pères rencontrés. Leurs témoignages rendent compte d'explications assez diversifiées. D'abord, on retrouve les mêmes que celles avancées par les pères qui fractionnent et conservent une partie de leurs jours pour garder leur enfant lorsque leur conjointe reprend une activité professionnelle. Ainsi, pour de nombreuses familles, **décaler les congés de paternité permet de reporter le moment de faire garder l'enfant**. Si, comme on le verra plus bas, il peut s'agir d'un choix lié à des contraintes pécuniaires, il résulte également d'une conviction des parents qui considèrent que l'enfant est trop jeune pour être confié et/ou lorsque le père souhaite en avoir seul la charge pendant un temps, comme a pu le faire la mère pendant son congé de maternité.

D'autres motifs du report sont professionnels. On l'a vu avec Paulo, père de deux enfants et ouvrier préparateur de commande, qui a dû fractionner et reporter pour satisfaire son employeur. D'autres pères ont, eux, indiqué avoir reporté leur congé de paternité à une période moins chargée sur le plan professionnel, soit que la demande vienne de leur employeur, soit qu'ils aient, nous le verrons, intériorisé cette contrainte temporelle.

Plusieurs pères ont également expliqué reporter une partie de leur congé de paternité pour compléter des congés classiques. Dans ce cas, on trouve des personnes qui utilisent différemment les jours de congé de paternité et les jours de congés classiques. Recourir en décalé au congé de paternité peut être une façon de desserrer la contrainte issue du monde professionnel. C'est le cas lorsque **ces jours sont utilisés pour constituer une réserve de congés à poser plus tard et que l'employeur ne pourra pas leur refuser**. Par exemple, pour les pères dont les enfants naissent au moment des congés d'été, il est parfois préférable de prendre ces congés de périodes habituelles de vacances – mais qu'ils utilisent comme un congé de paternité – et de reporter leur congé de paternité à plus tard, dans une période où il est parfois plus compliqué de s'absenter. C'est par exemple le cas de Paul, qui explique que le *« congé paternité c'est assez sanctuarisé [...] personne ne remet en cause le fait que vous êtes en congé paternité »*. Pauline, sa compagne, précise ainsi :

> « Il a posé ses trois semaines sur les vacances de Noël, parce que dans son service, il n'avait pas le droit de prendre

les deux semaines de vacances. Donc c'était la seule solution pour lui [rire] de biaiser le système et d'avoir les deux semaines d'affilée pour qu'on puisse voir la famille et faire un peu, voilà, les vacances de Noël complètes »

Enfin, pour une partie des pères rencontrés, décaler le congé de paternité a pour but d'expérimenter des temporalités différentes de la vie de l'enfant et de la famille, comme en témoigne Luc, ingénieur dans le bâtiment à Paris, qui a décalé l'intégralité de son congé de paternité (pris avant la réforme) d'un mois.

« Ça permettait aussi d'aider… la maman… à différentes périodes quoi, voilà […] c'était pour pouvoir, pouvoir un peu… on va dire, être là à plusieurs moments… l'évolution de… mon fils aussi, voilà »

Allonger le congé de paternité pour une présence renforcée dans la famille

Environ la moitié des pères que nous avons rencontrés ont allongé leur congé de paternité en lui accolant des jours de congés payés ou des RTT, avant ou après, ou en insérant des jours de congés payés entre deux périodes d'un congé de paternité fractionné. On voit que les possibilités sont larges.

Parmi ces pères, ceux qui ont bénéficié de la réforme sont aussi nombreux que ceux qui n'en ont pas bénéficié. C'est un constat contre-intuitif puisque, contrairement aux pères qui n'en n'ont pas bénéficié, ils ont disposé de 28 jours et non de 14. On se serait donc attendu à ce que les pères ayant eu moins de jours de congé soient les plus nombreux à compléter avec des congés personnels. C'est sans doute à mettre en lien avec le biais plus général de l'enquête selon lequel ce sont les pères les plus engagés qui ont souhaité s'exprimer sur le sujet du congé de paternité.

On note également une très nette surreprésentation des fonctionnaires. 8 fonctionnaires sur les 9 que nous avons rencontrés durant l'enquête ont ainsi allongé leur congé de paternité. Il est possible que cela soit lié au fait que leur droit à congé soit plus favorable que pour d'autres catégories de travailleurs[01]. Hugo, ouvrier dans la fonction publique, a ainsi pu provisionner près de 2 semaines pour allonger son congé de paternité qui n'était alors que de 14 jours. Sa compagne, Cynthia, infirmière, explique :

« Dans la fonction publique, ils peuvent faire ce truc de compte épargne temps. Et du coup, lui, il avait toujours cumulé un peu dessus pour pouvoir… un jour [les prendre]. Puis […] quand je suis tombée enceinte, il s'est dit : "C'est l'occasion". Donc, il avait continué à mettre là-dessus, il s'est dit : "Au moins comme ça… je serai pas que quinze jours avec toi" »

Quant aux salariés qui ont ajouté des jours, ils soulignent souvent qu'ils disposaient de beaucoup de congés payés ou de RTT, notamment les cadres et/ou ceux qui, dans les grandes entreprises, bénéficient de conventions collectives avantageuses de ce point de vue. C'est le cas de Thomas, ingénieur informatique chez Airbus, père de 3 enfants.

« Après, l'avantage qu'on a chez Airbus, je le précise, c'est qu'on a beaucoup de vacances. Et comme moi je les prends pas forcément toutes parce que c'est vrai que je les prends que quand y'a besoin et j'ai pas de… Ou alors je les prends pour partir avec ma femme mais du coup comme elle a beaucoup moins de congés que moi il m'en reste toujours sous le coude »

Une partie des pères associent quelques jours seulement de congés classiques ou de RTT pour s'assurer de ne pas reprendre leur activité professionnelle en cours de semaine et bénéficier de semaines pleines. D'autres prennent 1 ou 2 semaines soit avant le congé de paternité – pour anticiper la naissance – soit après, pour le prolonger. Pour l'arrivée de son premier enfant, Francesco, data scientist, avait posé une semaine de congé pour faire ce qu'il appelle du « nesting »[02]. **Pour certains, ajouter des jours de congés personnels est facilité par le calendrier, notamment lorsque la naissance a lieu dans une période de vacances**. De fait, certains pères dont les enfants sont nés en juillet ou en août, lors des congés annuels de l'entreprise, ou de leur établissement scolaire quand ils sont enseignants, ont d'abord pris ces congés avant d'enchaîner avec leur congé de paternité qui a donc été reporté d'autant. C'est ainsi le cas de Florian, enseignant et père d'un enfant né à la fin des vacances de Noël.

« [Le bébé] est arrivé à la fin des vacances… parce qu'en gros c'était pendant les congés de Noël et donc elle a accouché le samedi et donc moi théoriquement je devais reprendre le lundi… du coup je n'ai pas repris, j'ai décalé de deux semaines ma rentrée »

Ces stratégies de report, fractionnement et allongement, donnent lieu à des situations d'une très grande diversité. Ainsi, dans les cas de reports complets et de long terme, où le congé de paternité complété par des congés classiques conduit à une présence plus importante du père dans la famille, le congé de paternité nous semble moins utilisé comme un congé d'accueil de l'enfant, son appellation officielle, que comme un congé d'accompagnement à la transformation que la naissance produit sur l'équilibre familial.

Une flexibilité sous contrainte

Les possibilités de fractionnement et de report prévues par le législateur, complétées par le recours à d'autres types de congés, offrent une grande diversité de combinaisons. Les familles y ont recours pour répondre du mieux qu'elles peuvent à l'organisation du congé de paternité et à leur projet. De ce fait, le congé de paternité peut être d'autant plus approprié par les familles qu'elles peuvent en adapter la mise en œuvre. Mais la flexibilité n'est pas toujours synonyme de liberté, et pour certains parents, les choix sont en partie contraints. Trois limitations majeures reviennent dans les témoignages.

La première contrainte est liée à la sphère professionnelle. Pour plusieurs pères, reporter ou fragmenter le congé de paternité, c'est tenir compte de pressions, intériorisées ou non, de leur entreprise (voir fiche 4). Ils posent leurs jours d'absence pour que cela impacte le moins possible leur travail. Pour Tom, directeur du service d'urbanisme d'une commune et père de deux enfants, c'est *« un constat un peu triste »*. Alors qu'il aurait souhaité prendre ses congés dans la foulée de la naissance, en même temps que sa compagne, il a dû fractionner et en reporter une partie.

01 Voir DARES, 2017. En 2017, les salariés du secteur privé déclarent 29 jours de congé en moyenne alors que les fonctionnaires en déclarent, 56 pour ceux de la fonction publique d'État, 38 pour ceux de la fonction publique territoriale, et 34 pour ceux de la fonction publique hospitalière.

02 Concept promu depuis la fin des années 2000 par des associations et des organismes d'incitation de santé publique (assurances, collectivités publiques, hôpitaux, etc.), le nesting (ou nidification en français) désigne une pratique d'attention particulière portée à la fabrique d'un environnement sain pour accueillir l'enfant à naître.

« […] c'était plus un choix pragmatique et "stratégique" que un choix… affectif. C'était… j'ai pris sept jours à la naissance pour essayer d'avoir un peu de temps… vraiment pour profiter du moment, etc., et puis… faire le retour à la maison… Mais, en fait, j'étais dans un milieu professionnel, enfin… J'avais une charge de travail assez contrainte donc, du coup… c'était difficilement envisageable de m'absenter plus longtemps à ce moment-là. […] Et donc… il y avait énormément d'activité, on était en sous-effectif. […] j'aurais adoré pouvoir profiter… déjà, sans doute, de vingt-huit jours d'affilée à la naissance et puis, en même temps que ma compagne. »

Thibault, dirigeant d'une PME, dont l'enfant est né avant la réforme, a renoncé aux 11 jours facultatifs de son congé de paternité. Il invoque « la dure loi des chefs d'entreprise » sous pression professionnelle (voir Focus 2).

D'autres pères interrogés négocient avec leur entreprise pour atténuer la contrainte professionnelle. Il s'agit alors de proposer un échange de bons procédés avec leur hiérarchie ou de se protéger d'une surcharge de travail en fin de congé (voir fiche 4).

Une autre contrainte qui pèse sur les choix d'organisation est la perte de revenus. Aucun père aux revenus modestes n'a renoncé à ses congés. En revanche, les cadres ne voient pas toujours leur salaire maintenu. Deux d'entre eux ont ainsi indiqué ne pas avoir recouru à l'ensemble de leur congé et disent avoir « fléché » des congés payés comme congé de paternité. Cependant, aucun des deux n'a pris moins de jours que ce à quoi ils auraient pu prétendre au titre du congé de paternité, puisqu'ils ont substitué à ces jours faiblement indemnisés par la CPAM des jours de congés payés par l'employeur. Pour Thomas, ingénieur informatique dans une grande entreprise et dont on a vu qu'il disposait de nombreux congés, le calcul est simple.

« En fait j'ai préféré, plutôt que de poser le congé paternité dans son intégralité, j'ai posé toute la partie qui était maintenue à salaire plein et j'ai posé un complément en congés personnels de l'entreprise pour être sûr d'être maintenu à salaire plein pendant la totalité du mois »

FOCUS 2

Thibault et « la dure loi des chefs d'entreprise »

Père d'un enfant né avant la réforme, Thibault est le seul père que nous avons rencontré qui n'a recouru qu'aux jours obligatoires du congé de paternité. Chef d'une entreprise d'électricité, il met en avant l'impossibilité de se rendre disponible. Quand on l'interroge sur ce qui a motivé sa décision, il répond :

« Mes clients, et que j'ai personne pour gérer ce que j'ai à gérer, donc… si j'y vais pas, personne s'en occupe. Et si personne… s'en occupe, derrière pas de chantier, et pas de chantier… pas d'argent, pas d'argent pour payer les […] employés. Donc je suis… c'est… la dure loi des chefs d'entreprise, quoi. »

Il présente ainsi une possibilité de congé qui n'est que virtuelle et dont il ne peut profiter. Pourtant, au fil de l'entretien, à mesure que Thibault rend compte de son désir de mieux s'organiser et de « *déléguer* » pour pouvoir voir son fils et « *profiter de [s]a vie* » quitte à être « *moins rentable* », il reconnaît que cette contrainte n'est pas complètement celle des clients mais aussi celle qu'il s'impose à lui-même. Une intériorisation qui renvoie à une difficulté à se détacher de la sphère professionnelle.

« […] non, en réalité j'aurais pu les prendre mes 14 jours, hein. Mais comme je suis responsable de mes employés et […] que c'est un métier à risque, il peut se passer beaucoup de choses, je veux être… auprès d'eux, ben pour que y'ait pas d'écarts et qu'y ait pas… que tout… se passe bien, voilà. Mais personne est irremplaçable, j'aurais pu partir 15 jours, 3 semaines, tout se serait bien passé, j'aurais loupé des réunions importantes, c'est tout. »

Le fait que Thibault mentionne, plus loin dans l'entretien, l'exemple de son père, également chef d'une PME d'électricité qui, lui aussi, n'a « *jamais délégué* », éclaire peut-être cette trajectoire particulière. Il confie notamment réfléchir à un deuxième enfant pour lequel il prévoit de prendre la totalité des jours de paternité. Pour lui qui en « *15 ans [n'a] jamais pris plus de 15 jours d'affilée* », c'est une gageure à construire et il n'est pas certain d'y parvenir.

« Ben je suis en train… de travailler sur la construction de ma société, pour déléguer. Euh, j'essaierai d'aller chercher les 28 jours, si je peux. Euh, et de déléguer… et de déléguer. Donc… on verra à ce moment-là. »

Enfin, **une troisième contrainte est le mode de garde**, déjà évoqué à la fois pour le fractionnement et le report. Pour la plupart des familles, décaler les congés permet d'effectuer la transition avec le mode de garde, à la fin du congé de maternité ou lors des vacances de l'assistante maternelle. C'est le cas de Léo, directeur du service d'urbanisme d'une commune et père de deux enfants. On a mentionné plus haut qu'il n'a pu prendre son congé quand il le souhaitait pour des raisons de charge de travail. Il lui fallait également jongler pour trouver une solution de garde.

> « Ma compagne reprenait son travail fin novembre et on n'avait une solution de garde en crèche que à partir des quatre mois donc… pas en janvier. Et, en fait… – C'est un peu triste comme constat – Mais c'était aussi de voir comment "optimiser" nos différents congés, nos différentes périodes de vacances, etc., pour réussir à… à boucler complètement ce cycle et à avoir une solution de garde crédible pendant toute cette période. »

Des décisions souvent décrites comme consensuelles qui se prennent essentiellement entre conjoints

Les deux parents semblent d'accord sur l'importance de ce congé de paternité vu comme temps d'accueil de l'enfant et de recomposition de l'équilibre familial. Les échanges qu'ils ont eu entre eux portent davantage sur les modalités d'application et la façon d'en optimiser les effets. Ils rapportent très peu de conflits, que ce soit sur la période prise, le recours au fractionnement, l'ajout de jours supplémentaires, etc. Cet accord affiché par les parents sur la mise en œuvre pratique du congé de paternité est un résultat qui nous paraît contre-intuitif, tant l'organisation de ce congé se fabrique en arbitrant entre divers souhaits et contraintes. Pour expliquer ce relatif consensus, nous faisons l'hypothèse que les échanges de fond sur la parentalité ont été abordés en amont des discussions sur l'organisation du congé de paternité, au moment de la construction du projet d'enfant ou lors de l'annonce de la grossesse. C'est là que les parents se projettent dans leur rôle parental à venir et non au moment de la naissance et du congé.[01] Ainsi, au moment où la question du congé de paternité se pose à eux, les parents en ont acté la prise et savent ce qu'ils souhaitent en faire. Il ne leur reste que les modalités pratiques à organiser. La plupart des parents utilisent des expressions similaires pour formuler un accord global (les choses se sont faites « naturellement », « c'était évident », « c'était plutôt naturel », « assez simple », « c'est venu de soi », « c'était logique », etc.). À l'image de léléna, mère d'une première enfant née après la réforme et chercheure dans une institution de recherche :

> « Je pense que c'était un peu évident pour tous les deux, on n'a pas… enfin on n'a pas dû négocier. C'était évident qu'il allait tout prendre… enfin en tout cas, moi je l'ai ressenti comme ça, qu'il allait tout prendre d'un coup, pour profiter vraiment de ce moment, tous les trois du coup, avec l'arrivée du bébé. »

Il en va de même pour Camille, mère de deux enfants, qui insiste sur la dimension strictement logistique des échanges.

01 Voir Pélage *et al.*, 2016.

> « On était d'accord. C'était pas du tout des […] discussions pour tomber d'accord, c'était vraiment une discussion pour trouver la meilleure solution […] C'était uniquement le calendrier »

Ou pour Valentin, père de deux enfants, et ingénieur informaticien.

> « Honnêtement, il n'y avait même pas besoin de discuter parce qu'on avait les mêmes idées, les mêmes envies là-dessus. Qu'au moins pendant un mois on soit dans notre petite bulle de famille de gérer tout ça et de découvrir aussi. »

Le témoignage de Cynthia, infirmière et mère d'une petite fille née avant la réforme, semble bien rendre compte de ce qui se joue pour une partie des parents. Cette mère évoque la situation de son conjoint, Hugo, ouvrier dans la fonction publique, qui pouvait prétendre à 11 jours de congé de paternité et qui a finalement puisé dans son compte épargne temps deux semaines supplémentaires pour allonger son congé. Lorsqu'on lui demande si son propre sentiment d'un congé de paternité trop court a influencé le choix de son mari, elle indique davantage une convergence d'opinions.

> « Ça lui paraissait plus être une évidence […] Pour lui, ça lui paraissait normal. Je pense qu'il s'est adapté, mais je pense que lui, tout autant, voulait en profiter… dans ce sens-là, c'était pas parce que je lui avais dit ça. Parce que, lui, partage mon avis, donc… je pense que c'était une évidence pour lui de… de s'organiser comme ça, en fait. »

C'est, nous semble-t-il, un autre enseignement qui peut être tiré des entretiens miroirs. **Si les parents sont globalement d'accord, les mères semblent plus proactives que les pères dans l'organisation du congé de paternité**. Maylis, chargée d'affaires dans une société de télécommunication, la compagne de Thomas qui a accouché de jumeaux, indique clairement sa volonté que le congé soit pris dans la foulée de la naissance et d'anticiper l'organisation.

> « Donc j'ai dit "maintenant tu vas te renseigner, parce que ça passe à un mois, vu ce qui nous attend, ça va être hyper important quand même que tu prennes un mois" [rires] […] J'ai dit : "écoute, tu poseras tous tes congés [classiques], si vraiment on s'en sort pas, tu reprendras la fin du congé paternité" […] moi j'ai ramené deux bébés. C'était obligé que ce soit là, hein [rires]. Eh non, on a… non, non, c'était tout de suite, c'était obligé. En plus, c'étaient les grandes vacances, donc on avait notre grande et on a été, euh… elle avait six ans quand ils sont nés, donc il était hors de question qu'on la benne à droite à gauche chez les mamies »

De son côté, Thomas, ingénieur informatique, son conjoint, souligne le besoin exprimé par sa compagne de pouvoir être soutenue :

> « […] ben elle, forcément elle me voulait le plus longtemps possible [rire] à la maison pour… pour aider. Donc après, c'est vrai qu'on a regardé sur le calendrier ce que j'étais capable de faire ou pas faire en termes de prise de congés. Donc sur le congé paternité, on est tombé d'accord assez vite »

Pour Arthur, interne en chirurgie et père de deux enfants, les discussions pour la prise du congé de paternité ont également porté sur cette dimension de sorte qu'il puisse être « dispo quand il faut ».

Derrière ce souhait des mères, davantage exprimé que celui des pères, d'anticiper l'organisation des congés et la présence

du père, on lit en particulier **leurs inquiétudes sur la façon dont va se dérouler leur retour de la maternité et les premiers temps avec l'enfant, dans un moment de fatigue où elles se trouvent davantage en « première ligne » que le père**. C'est le cas de Nadège, mère d'un enfant, né avant la réforme, comme de la conjointe de Rémi, dont l'enfant est né après la réforme.

« Je pense que j'voulais qu'il ait des jours directement à la naissance pour la maternité, pour m'accompagner au retour à domicile au début » — Nadège

« Évidemment, on s'est mis d'accord. Après, elle… elle a… euh… elle aurait plutôt, elle aurait redouté en fait de se retrouver seule plutôt sur le début, et notamment les 3 premières semaines » — Rémi

Ainsi, **une hypothèse est que les hommes cherchent à se mettre à disposition de leur compagne et leur enfant, pour leur être le plus utile possible**. C'est ce qu'expriment Nicolas et Thomas, tous deux cadres, le premier père de deux enfants, le second d'un seul.

« On n'en a pas vraiment discuté, c'était plutôt naturel, dans la continuité de ce qu'on a l'habitude de faire. Voilà, elle était juste contente que… que je sois là, quoi, disponible » — Nicolas

« […] voilà, c'était vraiment au début, c'est les moments compliqués, voilà, donc avec sa conjointe, pour jouer son rôle aussi de père etc., quoi, de pas laisser sa conjointe… C'est compliqué, hein, au début, les premières semaines, les premiers mois… » — Thomas

À ce titre, leur position rappelle celle « d'auxiliaires de leur conjointes », telle que décrite par Cartier, Collet, Czerny, *et al.* (2017, p. 35). Dans cette perspective, ils laissent leur conjointe les aiguiller sur la meilleure façon d'organiser la prise du congé, au moins les premiers temps de celui-ci. Il nous semble que cette orientation de la décision par les mères, avec l'assentiment des pères, contribue également à expliquer le peu de conflits dans l'organisation du recours au congé de paternité. C'est ce qu'indique Tania, mère sans emploi de trois enfants.

Une seule des mères rencontrées, Justine, un enfant né avant la réforme, fait état du désaccord qu'elle a eu avec Vincent, avec qui elle est pacsée. Elle aurait préféré que celui-ci prenne son congé dès la naissance et non trois mois après. Une volonté du père qui souhaitait profiter de ce congé pour partir plus tard en vacances en famille. Elle confie cependant ne pas en avoir trop souffert car il était alors en télétravail.

« … après il était en télétravail donc moi ça me soulageait quand même parce que si j'avais besoin 10 minutes enfin il était là quoi. Donc je pouvais quand même lui demander mais… […] au début bon bah déjà on vient d'accoucher tout ça, on est un peu fatigué et puis vraiment les premières semaines c'est… c'est tout nouveau quoi, on sait pas trop comment s'y prendre enfin…. »

Pour quelques parents, le choix de la date du congé a été guidé par l'épidémie de COVID, ce qui constitue également un des biais de l'enquête (comme nous l'avons vu plus haut). Les pères étant confinés et/ou en télétravail, parfois avec une activité professionnelle moindre, un temps de congé formel, hors de l'entreprise, était rendu moins nécessaire.

Enfin, les décisions sur l'organisation calendaire du congé de paternité se prennent dans l'intimité du couple. Moins d'une dizaine de pères, principalement ceux dont c'est le premier enfant, ont indiqué avoir pris conseil ou bénéficié d'exemples dans leurs entourage, qu'il soit professionnel, amical ou familial. Ce recours à l'avis de tiers est donc marginal. Il s'agit surtout d'une façon de documenter et de conforter la décision des parents, comme pour Bastien, ingénieur informatique, père de deux enfants.

« On avait eu quand même quelques exemples avant nous, donc on avait eu l'occasion d'en discuter, en fait, à assez nombreux. Après, j'ai tendance à consulter un peu tout le monde, dans ces cas-là, pour savoir profiter de l'expérience aussi de nos parents, même si c'était une autre époque. Savoir comment ça s'était passé pour eux et… nos amis »

Toutefois, **ces avis ne semblent pas jouer un rôle important sur la prise de décision**, à l'image de ce dont témoigne Antoni, ouvrier et père d'un enfant. Il est le seul père rencontré à rendre compte de conseils pris auprès de la sage-femme qui a accompagné sa femme. Et si le couple indique qu'elle les a beaucoup aidé, il confie qu'il n'aurait pas changé sa décision de prendre un mois complet dans la foulée de la naissance.

« Le plus important c'est quand-même le début. Enfin tout est important mais au début, c'est quand-même… la présence est plus importante. Pour… madame et pour le petit aussi je pense »

FICHE N°03

Mise en place du dispositif au sein de la sphère professionnelle

03

La majorité des pères rencontrés témoigne d'une mise en place globalement simple de leur congé de paternité dans leur entreprise, ce qui vaut aussi pour la reprise de leur activité professionnelle. Une partie d'entre eux rapporte cependant avoir rencontré des difficultés lors de la planification du congé avec l'employeur ou lorsqu'ils sont eux-mêmes chefs d'entreprise. Ce rapport plutôt apaisé avec la sphère professionnelle semble ne pas s'être dégradé du fait de la réforme du congé de paternité de juillet 2021 et son allongement. En revanche, les deux tiers des parents interrogés, qui font partie des premiers bénéficiaires de la réforme, témoignent d'un temps d'adaptation de leur entreprise dont certaines découvraient avec eux le nouveau dispositif.

L'accueil du congé de paternité par la sphère professionnelle des pères rencontrés

De manière générale, le personnel des entreprises dans lesquelles travaillent les pères interrogés pour l'enquête, qu'il s'agisse des supérieurs ou des collègues, fait preuve de souplesse (sur le plan administratif notamment) et se révèle plutôt bienveillant à l'annonce de la naissance et du congé de paternité. **La démarche est le plus souvent décrite comme une formalité** nécessitant seulement de remplir et de transmettre un formulaire à l'employeur. Ce qui est davantage soumis à l'arbitraire, en revanche, c'est l'obligation de préciser les dates exactes du congé un mois à l'avance minimum. La date effective de la naissance n'étant pas toujours celle prévue, ce délai reste très compliqué à respecter. Pour autant, les employeurs sont compréhensifs et font preuve de flexibilité. Pour plus de la moitié des pères rencontrés, la demande a été acceptée sans négociation (nous verrons plus loin les obstacles rencontrés par les autres pères interrogés). Le cas de Valentin, ingénieur informatique, est un bon exemple des situations dans lesquelles l'employeur se montre flexible avec ses salariés. Ici, le patron de l'entreprise semble faire preuve de souplesse concernant les formalités administratives liées à la prise du congé.

> « Ah oui, aucun problème, très souple. On m'avait dit : "Pose-les en avance comme ça tout le monde sera au courant qu'il y a une période où tu seras pas là et le jour où l'accouchement arrive, on remettra les bonnes dates". Donc non, avec mon employeur et mes collègues, ça s'est très bien passé »

De ce fait, il est peu étonnant que la majorité des pères interrogés déclare ne pas avoir ressenti d'inquiétude quant à leur emploi au moment de poser le congé de paternité auprès de leur entreprise. En effet, ils sont un peu moins de dix à avoir éprouvé des craintes lorsqu'il s'agissait de demander le congé. **Ces appréhensions visent notamment la perte potentielle de clients pour les chefs d'entreprise, un refus éventuel lié à la durée du congé selon la période de l'année concernée ou encore la crainte d'être mal perçu par ses collaborateurs** en faisant primer sa vie personnelle sur sa vie professionnelle pour certains employés (voir ci-dessous).

Cette tranquillité affichée par les pères est intéressante à souligner. Pour une partie d'entre-eux, elle repose sur la connaissance de leurs droits. De fait, si la réforme ne leur impose que 4 jours obligatoires – qui s'ajoutent aux 3 jours du congé de naissance –, les 21 autres sont facultatifs mais l'entreprise ne peut les leur refuser. Ainsi Hervé, peintre en bâtiment au moment de la naissance de son deuxième enfant, avance ce caractère légal du droit à congé de paternité qui lui fournit le cadre de légitimité pour revendiquer une posture ferme vis-à-vis de son employeur.

> « Je suis pas le genre de mec à dire "oui, mais ben non" [rires]. C'est comme ça, c'est pas autrement [rires]. C'est mon employeur, c'est la loi, c'est comme ça »

Ainsi, si le cadre juridique laisse ouvert un espace de négociation entre les salariés et leur entreprise, des pressions n'ont été qu'exceptionnellement rapportées dans les entretiens (voir partie concernant les freins rencontrés) et la presque totalité des pères du panel a pris l'ensemble des jours auxquels ils pouvaient prétendre.

L'allongement du congé de paternité ne semble pas avoir eu d'effet négatif sur la relation employeur - salarié. Les pères qui en ont bénéficié après sa mise en œuvre, en juillet 2021, rapportent parfois quelques difficultés concernant la longueur de l'absence dans l'entreprise (nous y reviendrons plus bas). Quant aux pères qui ont connu les deux formules, ils ne témoignent pas d'une dégradation des conditions de prise entre leurs deux congés de paternité. Ainsi, la réforme ne semble pas avoir produit de rejet du côté des entreprises, même si plusieurs pères interrogés rapportent que leurs employeurs leur ont parfois fait part de certaines craintes concernant les difficultés d'organisation induites par l'allongement du congé.

On note en particulier **le rôle important du cadre d'emploi**. Nous recensons ainsi des pères qui déclarent se sentir en sécurité du fait de leur statut professionnel. C'est notamment le cas des **agents de la fonction publique qui se sentent protégés par leur statut mais aussi par un environnement professionnel compréhensif**. Paul, ce père de 2 enfants âgé de 31 ans, revient sur le sentiment de sécurité lié à son poste de chargé de mission dans une collectivité territoriale :

> « Professionnellement déjà, je comprends, je conçois que ça puisse être plus compliqué pour certains que pour d'autres et j'admets que quand on est dans la fonction publique, surtout dans un environnement plutôt féminin, c'est des choses qui sont vraiment faciles. »

Pour les salariés d'entreprises privées, la majorité déclare aussi avoir vu leur demande de congé être acceptée sans difficulté et sans crainte d'être mal perçus par leurs collaborateurs. Comme Paul ci-dessus, ils rapportent ressentir une bienveillance particulière lorsque leur supérieur hiérarchique a lui-même eu des enfants et/ou qu'il s'agit d'une femme. C'est notamment ce qu'explique François, responsable commercial et père de deux enfants :

> « Ben, j'ai juste indiqué à ma manager, ma cheffe, que ma femme était enceinte. Voilà, que c'était prévu pour l'été. Et que je prendrais mon congé paternité à ce moment-là. Donc elle a dit : "Ah, ben très bien, pas de souci." Elle, elle venait elle-même d'avoir un 3e enfant, donc cette problématique-là, elle connaît. Elle rentrait de congé maternité en fait. Aucun accroc. »

Pour de plus rares salariés, c'est la conscience de ses atouts sur le marché de l'emploi qui est vectrice de sérénité au moment d'informer l'entreprise. Lorsque les employés savent qu'ils détiennent une compétence recherchée, qu'ils occupent un poste stratégique ou que des tensions existent dans le bassin d'emploi local, ils ne se sentent pas en danger lorsqu'il s'agit de demander le congé et d'entamer d'éventuelles négociations. Anthony, électricien et père de 4 enfants, témoigne ainsi de son assurance :

> « Après je sais que si je perds mon emploi à cause de ça, j'en retrouverai un facilement donc je m'inquiète pas là-dessus »

Un dernier indice de la bonne articulation du congé de paternité et de sa réforme avec la sphère professionnelle est l'accompagnement dont les pères disent avoir bénéficié de la part de leur entreprise. Si le principe de l'allongement de la durée du congé de paternité est simple, son application concrète peut varier d'une entreprise à l'autre, notamment en ce qui concerne les taux d'indemnisation. **Lorsqu'ils ont eu des doutes, les pères interrogés ont majoritairement déclaré avoir pu se tourner facilement vers les services compétents**, comme l'exprime Enzo, père d'un enfant et électricien au statut de fonctionnaire :

> « J'ai demandé au boulot comment ça marchait parce que comme c'était nouveau et c'était la première, donc premier congé paternité aussi. Après ben au boulot on a un service RH et tout ça… après déjà sur notre intranet à nous on a un peu plus d'infos. Après il y a les syndicats qui nous guident aussi. Donc non ça va j'ai pas eu trop à me plaindre »

Des freins rencontrés au sein de la sphère professionnelle

Bien que, dans la majorité des cas rapportés ci-dessus, la demande du congé de paternité soit déposée et validée sans entrave, environ un tiers de notre population d'enquête a été confrontée à des obstacles de nature professionnelle. Nous observons notamment quatre types de freins pour ces pères.

Premièrement, **les contraintes intériorisées par les employés, particulièrement les cadres**. Du fait de leur relative autonomie et de leurs responsabilités, ils peuvent privilégier le point de vue de leur management et configurer les semaines de congé de paternité de façon à ne pas délaisser l'avancée de leurs projets professionnels alors même que leur direction ne s'oppose pas à la prise du congé. Les craintes de ces pères quant à leur absence au travail semblent révéler les principes d'une éthique professionnelle valorisant la présence et l'implication sur leur lieu de travail. Cela concorde avec les résultats du rapport de la DARES (2020) affirmant que la propension au présentéisme est plus forte pour les cadres. Cela est aussi lié à une « forte pression temporelle (être obligé de se dépêcher, devoir penser à trop de choses à la fois, etc.) », et de subir « un temps de travail long et envahissant » (*idem.*). Nous pouvons alors faire l'hypothèse que les employés travaillant supposément moins que les autres pourraient être mal vus dans l'entreprise, ce que craignent certains salariés. Dans ces conditions, le **fractionnement est une option qu'ils utilisent mais pas de manière plus significative que les autres catégories socio-professionnelles**. Victor, ingénieur et père d'un enfant né après la réforme, revient sur la façon dont il a arbitré ses différentes obligations pour structurer son congé :

> « - Victor : J'étais un peu dans une période charnière et les trucs se sont plutôt bien goupillés pour que ça se fasse au milieu de mon congé paternité. Mais c'est moi qui ai organisé le truc […] parce que j'étais en charge d'un projet qui devait terminer quelques semaines après la naissance. Donc en gros le truc a été ralenti pendant les 3 semaines où j'étais pas là, et puis après ça a repris quand je suis revenu.
> - D'accord. Du coup tu t'es aussi dit que peut-être au bout de 3 semaines, il fallait revenir…
> - Victor : Ouais un peu. Non mais, ça faisait partie un peu de la balance décisionnelle, mais c'était pas le truc, c'était pas ce qui était prédominant dans ma décision. »

— 01

Les travaux d'Alix Sponton (2022) mènent aussi à ces conclusions.

Pour autant, on ne note pas chez les cadres de non-recours aux jours facultatifs plus importants que chez les autres. Ils représentent même plus de la moitié des pères ayant pris des congés « classiques » en plus du congé paternité. Cela signifie, d'une part, que les cadres rencontrés semblent estimer que la présence du père au foyer est légitime voire essentielle lors des premières semaines de vie du nouveau-né, ce qui témoigne d'une volonté de s'impliquer dans la paternité. D'autre part, il semble que les responsabilités inhérentes à leur poste et le rôle de supervision qui en découlent rendent difficile la pleine mise à distance de leurs fonctions professionnelles. Ainsi **les cadres sont nombreux à adopter une posture ambivalente permettant un investissement concomitant dans les sphères familiale et professionnelle**.

Le deuxième frein rapporté est la **précarité professionnelle**. De ce point de vue, nous retrouvons les constats plus généraux faits par Antunez et Buisson (2019)[01] sur le non-recours : un cadre d'emploi et un statut précaires des pères influencent la prise et l'organisation de leur congé de paternité. C'est notamment **le cas des travailleurs indépendants pour qui l'arrêt temporaire du travail représente des risques importants**. D'une part, l'indemnité forfaitaire versée peut se trouver inférieure au revenu habituellement perçu. D'autre part, selon les secteurs, la mise en suspens de l'activité pendant un mois peut conduire à perdre des clients, rater des opportunités professionnelles ou manquer des temps forts de l'activité. De même, certains pères en contrats précaires, tels que CDD ou intérim, disent donner des gages de bonne volonté à leur employeur en s'adaptant à leurs demandes, même pendant cette période de vie particulière. Étienne, ouvrier agricole de 25 ans n'ayant pas bénéficié de la réforme (voir Focus 4), raconte la mise en place d'un compromis avec son employeur :

> « J'ai pris les 3 premiers jours directement après la naissance, ça c'était clair. Je me suis mis d'accord avec mon chef de toute façon. Il le savait. Et après je me suis arrangé avec lui parce que malheureusement donc comme je vous le disais, l'été c'est là où mes collègues partent en congé donc c'est assez compliqué de trouver quelqu'un pour remplacer, tout ça. […] Et puis c'était aussi pour moi, m'assurer une place, donc là c'était intérimaire, il a fallu négocier, il a fallu que je fasse mes preuves, tout ça, donc j'ai été, je me suis arrangé avec mon chef qui m'a dit "Voilà, tu fais juillet-août et après tu fais ce que tu veux" »

FOCUS 3

Mettre en place son congé de paternité sous contraintes : le cas d'Étienne

Ce père d'un enfant né le 31 mai 2021, avant la réforme donc, a pris les 3 jours de congés obligatoires à compter de la naissance de son fils, puis 11 jours au mois de septembre. D'après ses dires, la date choisie pour ces jours non travaillés s'est décidée, en amont de la naissance, en concertation avec sa conjointe et avec son employeur pour trouver un compromis satisfaisant.
De son point de vue, les premières semaines sont capitales dans le développement de l'enfant et il aurait aimé pouvoir y assister. Néanmoins, la naissance de son fils coïncidait avec une période de tension au sein de l'entreprise. En effet, plusieurs salariés prennent leurs vacances durant les mois d'été. D'après Étienne, il aurait été compliqué de trouver des employés pour les remplacer, tout comme lui, *« formé spécifiquement pour un poste »*.

De ce fait, il dit s'être *« arrangé avec [son] chef »* plusieurs mois avant la naissance pour disposer plus tard de ses 11 jours restants. Pour résumer les modalités de cet *« arrangement »*, Étienne rapporte ainsi les propos de son supérieur : *« Tu fais juillet-août et après tu fais ce que tu veux »*. La notion de choix est donc ici toute relative puisqu'en même temps qu'il l'autorise à prendre ses 11 jours de congé, il lui exclut de les poser au cours de la période estivale. Mais si Étienne, comme sa conjointe, est déçu de ne pas pouvoir vivre les premières semaines de vie de son enfant auprès de lui, il relativise sur sa situation en avançant que ce sacrifice lui permettra sans doute d'accéder à un emploi stable dans le futur, son objectif étant *« de se faire bien voir »*. C'est aussi dans ce sens que son entourage (amical et familial) tente d'apaiser sa déception.

« - Et les gens quand vous en discutiez… Quelles étaient leurs réactions ?
Ils étaient plutôt favorables à ce que vous preniez ce congé ?
Ils étaient surpris ?
- Étienne : Oh… surpris, non. Tout le monde trouve ça bien que justement, on puisse y avoir accès pour passer du temps avec nos enfants. Euh… peut-être des réactions sur le fait que je prenais pas tout directement mais on me disait : *"si ça te permet d'assurer un travail fixe plus tard… bon"*. C'est un sacrifice mais en fin de compte c'est pas comme si je les avais perdus, quoi. Au final c'était juste repoussé donc non, pas de réaction négative. »

Cet exemple témoigne de situations professionnelles précaires qui limitent le pouvoir de négociation de certains pères dans la mise en place du congé. Ces cas peuvent conduire à des pressions de l'employeur.

Le troisième frein identifié concerne les quelques chefs d'entreprise de notre enquête qui témoignent de craintes sur la pérennité de leur activité. Dans ces conditions, ils semblent plus réticents à quitter leur poste un mois durant. Le fractionnement des jours de congé leur permet alors de répondre à leurs contraintes professionnelles tout en passant un certain temps auprès de leur famille. Mais cela peut aussi conduire à du non-recours, comme le montre l'un des rares exemples de notre panel : Thibault, patron d'une entreprise d'électricité et père d'un enfant né avant la réforme, revient sur la manière dont ses responsabilités influencent la structure de son congé :

« - Et alors qu'est-ce qui a motivé cette décision de prendre 3 jours et pas plus, finalement ?
- Thibault : Mes clients, et que j'ai personne pour gérer ce que j'ai à gérer, donc… si j'y vais pas, personne s'en occupe. Et si personne s'en occupe, derrière pas de chantier, et pas de chantier… pas d'argent, pas d'argent pour payer les employés. Donc je suis… c'est la dure loi des chefs d'entreprise de ma taille. »

Pour autant, nous observons un certain **volontarisme pour passer du temps au sein de leur foyer**. Franck, âgé de 37 ans, co-gérant d'une entreprise de bâtiment et père d'un enfant né avant la réforme analyse les fondements de cette exemplarité, sans cesse à prouver :

« - D'accord, parce que vous aviez un peu d'appréhension à ce niveau-là de devoir annoncer votre départ pour cette raison ?
- Franck : Euh… oui mais enfin ça c'est un problème récurrent. Déjà comme on est trois associés, de jamais donner l'impression de prendre ça en dilettante et de se reposer trop sur les autres. Et pareil pour les salariés, quand on a une PME, y'a un côté : faut être exemplaire quoi ; faut arriver avant tout le monde, faut partir après les gens quand même. Ils font pas des grosses heures donc ça va, mais on peut pas trop s'amuser… enfin c'est pas comme pour un salarié mais c'est un peu la même idée au final, ça revient au même de pas trop pouvoir se permettre de lâcher des gens en cours trop violemment quoi ; notamment les salariés qu'on est en train de suivre sur un projet, voilà. Donc c'est toujours beaucoup plus facile quand y'a une bonne excuse. »

Le quatrième frein observé concerne **la durée du congé**. En effet, bien que la plupart des pères interrogés déclare 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'entreprise s'observent davantage chez les pères interrogés qui ont bénéficié de la réforme**. Cependant, c'est plus la durée de l'absence (un mois) en tant que telle qui pose des difficultés plutôt que le motif du départ. Cela donne donc lieu à des négociations qui peuvent aboutir à des compromis plus ou moins satisfaisants pour les employés. Les propos de Paulo, préparateur de commande et père de deux enfants, illustrent la « nécessité faite vertu »[01] consistant à fractionner son congé pour répondre aux exigences de son employeur :

« J'ai pris 7 jours à la naissance et du coup je pouvais pas prendre tout en même temps. Déjà je suis en CDI et il fallait laisser une lettre un mois avant pour pouvoir prendre en une seule fois. Du coup j'ai pas fait ça, j'ai préféré prendre 7 jours obligatoires à la naissance et les 21 jours j'ai pris pour le Noël. Ça me fait des bonnes vacances de Noël [rires].

— 01
Bourdieu, 1980

> […] Au début c'est bien parce que c'est là qu'elle a besoin d'aide mais comme je travaille toujours et le patron il est pas trop d'accord avec le fait de prendre d'un coup comme ça, donc je préfère le prendre après et déjà il est prévenu, à telle date je vais prendre autant de congés »

Entre sphère familiale et professionnelle, ces quelques pères rencontrant des formes de réticences de la part de leur employeur témoignent devoir faire avec des injonctions contradictoires. Ils semblent trouver difficile de répondre à la fois aux attendus familiaux et professionnels. **L'appréhension quant aux réactions de la direction crée de l'inquiétude chez certains enquêtés au moment de demander le congé**. Ils craignent d'être considérés comme des employés déloyaux. Une partie d'entre eux attribue les objections de leurs patrons à un effet de génération, de milieu social ou culturel. En même temps, ces pères doivent aussi prouver qu'ils s'investissent dans la paternité et ne délaissent pas leur foyer. Ayant conscience de se trouver impliqué dans des systèmes de valeurs contradictoires, Tom, urbaniste trentenaire et père de deux enfants, revient sur la façon dont il concilie ces attentes divergentes pour mettre en place son congé :

> « Prendre 28 jours, c'est se prendre les foudres du patron qui va dire : "Mais, t'aimes pas ton boulot ? C'est quoi ? Dès qu'on te donne la moindre occasion, tu te barres et si on t'avait donné 40 jours, tu aurais pris 40 jours". Et, du coup, ben, le, le choix le plus stratégique c'est de se dire : "Bon, faut que je montre à la maison que je m'implique et que j'ai quand même débloqué du temps pour mon enfant et il faut que je montre au boulot que, quand même, bon, faut pas déconner avec ces trucs de gonzesses, quand même, il faut aller bosser et moi je fais pas partie des gens qui prennent tout ce qu'on leur donne". Donc, en fait, je vais prendre une semaine la première semaine parce que… il y a une pression là-dessus. Peut-être pas dans tous les milieux, mais tout cas, moi, là où j'ai bossé, c'est clair que c'était le cas »

Les liens au travail durant le congé de paternité : entre silence, relations amicales et obligations

Bien préparer son départ de l'entreprise, ce n'est pas que s'affranchir des formalités administratives. Pour beaucoup de pères interrogés, il s'agit aussi, lorsque cela est possible, de **clore les projets ou dossiers en cours avant le début du congé**. Il s'agit aussi de mettre à disposition tous les éléments nécessaires pour permettre à ceux qui en prendront la charge de travailler en toute autonomie. Sur le sujet de l'anticipation du congé, Bastien, chargé de mission dans une mairie et père d'un enfant né avant la réforme, pointe l'intérêt de cette passation d'informations pour la bonne réception de sa demande de congé :

> « Je savais qu'on allait être dans une période un peu particulière pour le service puisqu'on avait pas mal de bilans à faire à ce moment-là, donc j'avais un peu anticipé la chose parce que je savais que ça allait avoir un impact sur le service donc assez vite on en a parlé, de comment je m'organisais sur mes congés. Moi j'avais dit tout de suite : "Moi, je prends mes congés là, mais je vais me débrouiller pour qu'il y ait une continuité de service", parce que c'est une notion assez importante chez nous. Donc, voilà. Après, ça a été plutôt bien accepté à partir du moment où j'ai préparé mon absence, quoi »

La majorité des pères interrogés déclare ne pas avoir entretenu de liens professionnels avec l'entreprise. Cela signifie qu'ils ne sont pas du tout entrés en contact avec leurs collaborateurs ou bien que ces échanges étaient seulement de nature amicale. En effet, nombre d'entre eux ont établi des liens d'amitié avec leurs collègues au fil du temps. Durant la période du congé, il arrive fréquemment que ces derniers prennent de leurs nouvelles ainsi que du bébé. Des rencontres sont même parfois organisées pour présenter le nouveau-né, comme le raconte Jean-Marc, formateur en anglais et père d'un enfant né avant la réforme :

> « C'est eux qui ont gardé contact avec moi. [rire] À m'envoyer deux, trois messages par jour. "Alors, raconte-nous. Envoie des photos" [rire] Donc oui… au quotidien. À aucun moment on a parlé travail. Aucun moment »

Une vingtaine de pères de notre population d'enquêtés a cependant maintenu un contact de nature professionnelle avec l'entreprise durant le congé de paternité. Toutefois, tous ne l'ont pas fait à des degrés équivalents. Certains le font spontanément, pour se tenir informés de l'évolution des dossiers, d'autres le font à la demande de l'entreprise, pour transmettre des informations à leurs remplaçants et d'autres, enfin, effectuent de vraies missions. Cela s'observe principalement pour les professions à responsabilités pour lesquelles les travailleurs se sentent obligés de ne pas délaisser complètement leur poste. Il est aussi important de préciser que ces liens au travail ne sont, dans la plupart des cas, pas imposés, mais qu'ils sont présentés comme un choix personnel. Pour Anthony, l'électricien père de quatre enfant, maintenir ce lien lui permet de contrôler l'implication de ses collègues durant son absence :

> « Malgré que j'étais pas là j'étais quand même au téléphone, j'ai quand même géré mes trucs directement de la maison et tout ça, donc je suivais aussi mes collègues et tout ça parce que moi je suis chef d'équipe donc j'ai mes collègues qui sont sur place. Donc je gérais quand même mes chantiers on va dire à distance […], le travail va se faire ça c'est pas un souci. Après, c'est la qualité du travail qui va être faite, souvent les personnes… s'en fichent de ce qu'ils font donc le travail n'est pas forcément à la hauteur que moi je le voudrais quand je suis sur place »

Mais cet attendu professionnel produit une contrainte intériorisée que les pères déplorent parfois. Ainsi, Nathan, chef de projet marketing et père d'un enfant né avant la réforme, regrette a posteriori de n'avoir pas complètement coupé les liens avec son activité professionnelle pendant son congé :

> « - Est-ce que vous avez gardé un contact avec votre travail pendant cette période de congé paternité ?
> - Nathan : Mouais… franchement j'ai fait du zèle, je regrette, j'ai fait des mails même à la maternité. Enfin aujourd'hui, je referais jamais ça. C'est un truc con et en fait, ça sert à rien et ça dessert en fait de le faire. J'ai fait des mails à la maternité, c'est un mauvais souvenir.

Voilà, aujourd'hui, je regrette…
- Ok… mais parce qu'on vous demandait de répondre ?
- Nathan : Non, non je l'ai fait de bon cœur… je sais pas ça s'appelle le syndrome du larbin. Au lieu de couper, on veut montrer qu'on est quand même là, même s'il est minuit et qu'on est à la maternité, alors que c'est des moments tellement précieux… enfin bref… c'est con mais je l'ai fait… »

Reprendre une activité professionnelle : un soulagement pour certains, un déchirement pour d'autres

Pour un grand nombre des pères rencontrés, **la reprise de l'activité professionnelle est l'occasion d'aménager leur emploi du temps** (voir fiche 6). Certains pères passent à temps partiel, d'autres ont indiqué avoir bénéficié de télétravail. C'est en particulier le cas pour ceux dont la profession le permettait et dont la reprise prévue coïncidait avec une période de confinement liée à la crise du COVID-19. **Le télétravail leur a permis de conserver une présence à la maison tout en reprenant leurs fonctions, une possibilité davantage ouverte aux cadres**. C'est ce qu'illustre le témoignage de Laure, chargée de marketing et mère de deux enfants, dont le conjoint est chef de projet dans l'aviation :

« - Est-ce que Laurent a modifié un peu ses horaires ou son rythme de travail depuis qu'il a repris ou pas ?
- Laure : Euh… oui, on va dire. Mais je pense que c'est aussi grâce au télétravail, parce que… de temps en temps, il commence un peu plus tôt pour finir un peu plus tôt pour récupérer Violette. Ou quand il est en télétravail. Il commence plus tôt, il fait beaucoup de réunions plus tôt pour finir plus tôt et récupérer Violette. Ou il va rester avec [l'aînée] et moi je vais récupérer Violette. On va dire oui. La première chose, je pense, c'est qu'il peut modifier les horaires un peu. »

Une partie des pères déclare avoir trouvé un bénéfice à reprendre leur activité professionnelle. D'abord, **certains disent s'être sentis isolés du fait d'interactions sociales plus réduites que d'habitude**. C'est ainsi la possibilité de mener des « conversations hors bébé », avec des collègues et amis se trouvant à l'extérieur de la cellule familiale, qui leur paraît profitable. Ensuite, la reprise de l'activité professionnelle atténue souvent la part de la charge de travail domestique assumée par les pères pendant le congé de paternité. Si ce type de témoignage reste minoritaire, quelques pères décrivent l'aspect rébarbatif des journées rythmées par les obligations ménagères et parentales. C'est notamment le cas de Manuel, aide-soignant, et de Ryan, chef de projet en logistique. Tous deux ont un seul enfant né après la réforme et déclarent avoir apprécié la reprise de leur activité professionnelle.

« À la fois ça me manque de pas être avec eux tout comme aussi le fait de travailler ça me permet de de sortir un peu de ce cadre-là. De toujours s'occuper du petit… Ça permet peut-être de souffler un moment… » — Manuel

« Et j'étais même un peu content de retourner au travail, parce que je vous cache pas qu'au quotidien, faire le ménage, la nourriture, les courses tout le temps, c'est pas… voilà c'est pas ce qui me rend le plus heureux quoi. [petits rires] »
— Ryan

Il nous semble pertinent de prêter attention aux termes employés par ces pères lorsqu'ils racontent de façon positive leur reprise de leur activité professionnelle. Ici, Manuel précise d'abord que sa famille lui manque avant d'ajouter que son emploi lui permet de s'extraire de la sphère familiale. Pour Ryan, l'emploi de la formule « je vous cache pas », avant de dénoncer la pénibilité des tâches domestiques dont son emploi le dispense, pourrait traduire une certaine prudence. La formule laisse penser qu'il présuppose nos attentes d'enquêteurs, favorables aux normes d'égalité entre hommes et femmes, qui passent notamment par la prise du congé de paternité et la valorisation des expériences parentales. Il est donc légitime de se demander à quoi tient la rareté de ces témoignages dans notre enquête. Est-elle due à une expérience globalement bien vécue ? Aux biais induits par la situation d'entretien ? Ou encore à des injonctions sociales intériorisées concernant la paternité qui poussent les pères à invisibiliser leurs expériences négatives ? Ainsi, bien qu'un investissement moindre dans les tâches domestiques s'observe pour les pères (voir les travaux de Champagne *et al.* [2015] et ci-après fiche 4), nos entretiens ont montré l'égalité comme un principe qu'ils entendent revendiquer, même si tous n'en ont pas la même définition. Ce pourrait donc être la conscience des enjeux sociétaux autour de la question de l'égalité au sein du couple parental qui incite ces pères à minimiser les ressentis négatifs.

Une autre partie des pères interrogés a indiqué que la reprise de leur activité professionnelle avait été compliquée. D'une part, **l'accumulation de l'activité professionnelle et des tâches ménagères et parentales (dont les réveils nocturnes font partie) peut rendre cette reprise éprouvante et exige souvent beaucoup d'adaptation**. Guillaume, cadre logistique à la SNCF et père d'un enfant né après la réforme détaille son retour en entreprise :

« Ça a été dur de revenir… enfin un peu le retour de congé, après un mois de congé si tu veux, tu vois. C'était vraiment ça que j'ai ressenti, si tu veux c'était… Ouais cette contrainte à retourner travailler. Mais après ça s'est bien passé le retour. Parce que y'a des jours au début… la gestion des nuits était… [le bébé pleure] Oh bébé… La gestion des nuits et du boulot, ça j'avoue, parce qu'il a fait ses nuits que en mars là donc y a eu trois-quatre mois supplémentaires où j'ai dû m'occuper des nuits où il dormait pas. »

D'autre part, **la reprise de l'activité professionnelle peut être vécue avec contrariété par les pères qui ont apprécié ce temps dédié à la sphère familiale** (voir fiche 6). Leurs témoignages établissent la famille comme une priorité vis-à-vis du travail. La naissance ainsi que les semaines d'accueil et de découverte de l'enfant se révèlent intenses émotionnellement, ce qui complique le détachement de la sphère familiale. Dépourvu de cette charge affective importante, l'environnement professionnel et ses exigences sont alors considérés comme futiles.

Cette phase de reprise confronte les aspirations de ces pères à rester auprès de leur famille à leurs obligations professionnelles. Ils décrivent la difficulté à devoir s'investir dans leur emploi alors même que celui-ci perd parfois une part de son sens. Le retour en entreprise induit donc chez ces pères une

remise en question de la place sociale qu'ils voudraient occuper à ce moment-là, opposant le rôle du père et conjoint à celui du travailleur. Le contraste est ainsi vecteur de frustration. Pour Bastien, chargé de mission au sein d'une métropole et père d'un enfant né avant la réforme, la reprise s'accompagne ainsi d'un manque de concentration et d'intérêt pour son activité.

> « On a hâte de rentrer et puis [...] il y a un moment où on se dit : "Qu'est-ce que je fous-là ? Je serais mieux à côté de mon enfant", ouais. Après, il faut bien gagner sa vie. Mais c'est vrai qu'au début, c'est un peu compliqué. »

Dans le même sens, Brice, également père d'un enfant né avant la réforme, raconte le besoin inassouvi de délaisser son activité professionnelle pour participer lui aussi aux premières semaines d'éveil de sa fille.

> « Et quand tu reprends le boulot, j'en avais plus rien à foutre des dossiers, c'était vraiment... je voulais une chose, c'était être à la maison, être avec ma fille, être avec [ma conjointe]. Je supportais difficilement l'idée de la laisser s'occuper d'elle toute seule, quoi. »

Les termes employés par cet enquêté rendent compte des émotions que peut induire la séparation entre le père et son enfant lorsqu'il s'agit de reprendre son activité professionnelle.

FICHE N°04

Répartition conjugale des tâches domestiques : inégalités et « parenthèse » du congé de paternité

04

L'arrivée d'un enfant et le congé de paternité offrent généralement aux couples rencontrés l'occasion de revoir l'organisation familiale et le partage du travail domestique au sein du couple. La disponibilité temporelle des pères qu'il occasionne facilite leur implication dans la paternité et l'expérimentation d'un partage plus équitable des tâches ménagères. Mais on note un effet « parenthèse » du congé de paternité, avec des réorganisations qui ne sont pas souvent pérennes, et un moment de reprise de l'activité professionnelle du père qui vient limiter le partage égalitaire, confortant parfois des spécialisations dans la répartition des tâches entre femmes et hommes.

Le congé de paternité : un moment à part dans le partage des tâches domestiques

Comme l'explique Cartier *et al.* (2018), « Le travail domestique est complexe à analyser, les croyances et idées que les couples déclarent s'agissant des rôles sexués, qui sont plus ou moins traditionnelles ou égalitaires, ne correspondant pas forcément à ce qu'ils font concrètement. Cette complexité réclame de combiner les modes d'investigation en essayant de mesurer l'engagement des conjoints dans les tâches domestiques et aussi d'être attentifs à la façon dont ils les perçoivent et justifient leur répartition » (p.65). Les entretiens réalisés présentent une diversité de comportements en termes de répartition du travail domestique au sein des couples pendant la période particulière du congé de paternité, qu'a pu mettre en évidence l'analyse des discours des enquêtés sur la répartition des tâches et des récits de leurs relations aux différentes tâches.

De manière générale, **les parents rencontrés dans le cadre de cette étude font état d'un surcroît d'investissement des pères dans les tâches domestiques pendant la période de leur congé de paternité**. Celui-ci coïncide souvent, au moins en partie, avec les premières semaines de l'enfant (une trentaine de pères sur les 54 de notre enquête ont pris au moins une partie de leurs jours facultatifs dans la foulée de la naissance – voir fiche 2). Cette période est généralement un moment de rupture dans l'organisation familiale, d'une part due à la recomposition du travail domestique engendrée par l'arrivée du nouveau-né, d'autre part à la disponibilité temporelle du père. Les premières semaines de l'enfant sont ainsi l'occasion d'une implication de ces pères dans les tâches domestiques souvent plus importante qu'avant la naissance, y compris dans des tâches qu'ils ne réalisaient pas ou peu avant la naissance, comme nous l'explique Théo, dont le premier enfant est né après la réforme, et qui a pris un mois de congés juste après sa naissance :

> « Je pense que j'ai jamais fait en général autant le ménage de ma vie [...]. Je me suis clairement plus investi pendant [le congé de paternité]. Après, notamment si on parle de la question de... très concrètement de la gestion du linge... c'est clair que je l'ai beaucoup plus fait pendant que avant [sourire], c'est une évidence. J'aime pas étendre le linge. »

Plusieurs mères soulignent aussi une plus grande implication de leur conjoint dans la réalisation des tâches domestiques pendant leur congé de paternité, à l'image de Morgan, cadre lilloise, dont le conjoint a également pris un mois de congé à la suite de la naissance de leur premier enfant :

> « - Est-ce que la répartition des tâches domestiques a changé par rapport à avant la naissance ?
> - Morgan : Pendant le congé, il s'est beaucoup plus investi. [...] Les courses... Bastien ne fait aucune course. Donc oui, là il a fait des courses [rire]. »

Les couples rencontrés expliquent notamment l'importante implication du père dans ces premiers temps suivant la naissance par la fatigue qu'occasionne l'accouchement chez la mère, et le surcroît de tâches amenées par la naissance. **Le rôle des pères est alors souvent de prendre en charge une grande part des tâches ménagères, afin de *« soulager »* la mère** et de lui laisser la possibilité de se reposer, mais aussi une partie des tâches parentales, *a fortiori* lorsqu'il y a plusieurs enfants. Cyril, artisan, et Antoine, ingénieur informatique, expliquent avoir pris en charge beaucoup de tâches ménagères à la suite de l'accouchement de leur conjointe, et plus précisément celles demandant plus d'engagement physique :

> « Le premier mois, le congé pat', là, elle était super fatiguée en fait, elle était... elle était fracassée, donc je faisais pas mal de choses. Pendant un mois j'ai beaucoup fait. » — Cyril

> « Disons que tout ce qu'il fallait faire dehors, comme les courses, aller à la pharmacie, etc., je m'en occupais. [...] elle a été encore quand même... disons, bien dérangée par les suites de l'accouchement [...]. J'allais pas lui demander de soulever un sac de courses, quoi. » — Antoine

La plupart des pères interrogés perçoivent le congé de paternité comme un temps prévu pour soutenir leur conjointe. Cédric, employé de banque en télétravail au moment de la naissance de sa fille, parle d'un soutien physique et moral apporté à sa conjointe :

> « Voilà je pense que c'était quand-même important dans un premier temps, de soulager un peu madame. Parce que effectivement sortir de maternité, nous en tant qu'hommes, on... sait pas ce que ça fait effectivement, mais je suppose qu'elle devait être vraiment fatiguée et puis voilà, c'est bien d'avoir quand-même une aide aussi bien physique ou affective, une présence au moins de la partie paternelle. »

Certaines mères parlent de la présence *« indispensable »* de leur conjoint pendant cette période, comme Beatriz, qui a eu des complications de santé suite à son accouchement, et dont le conjoint a ainsi pris en charge toutes les tâches domestiques pendant les premières semaines, ainsi que la majorité des tâches parentales :

> « - Beatriz : Moi je faisais le minimum, je faisais le minimum pendant ces deux semaines.
> - Qu'est-ce que vous faisiez ?
> - Beatriz : Essayer d'allaiter ! Essayer d'allaiter... et quoi d'autre... Je faisais un peu de rangement, par ci par là, mais vraiment les deux semaines après l'hôpital c'était presque rien. Je... je pouvais pas. Même je pouvais pas ouvrir la porte d'entrée de l'immeuble ! C'était impossible, j'avais pas la force. »

Quelques couples, à la marge de notre enquête mais certainement plus présents dans la population globale[01], 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. Tania, mère sans emploi de trois enfants, dont le conjoint est ouvrier intérimaire, raconte l'organisation domestique pendant le congé de paternité de son conjoint :

> « - Tania : Oui, ben moi je m'occupais comme d'habitude de la maison et... comme d'habitude quoi [rire], ça change pas, de la petite et de la maison. Et ben lui le plus souvent il était sur le canapé devant la télé [rire].
> - D'accord, vous vous preniez en charge tout ce qui est lessive, nettoyage du sol, tout ça... ? »
> - Tania : Euh oui, bon après je suis mauvaise langue il le faisait quand même une fois de temps en temps. Mais voilà le plus souvent c'est moi qui le faisais quoi. »

01 Sur les biais possibles de l'enquête, voir la partie Méthodologie.

Lorsqu'il s'agit d'un premier enfant, un principe d'organisation est souvent mis en avant par les parents dans les entretiens **concernant les tâches parentales des premiers temps, il s'agit pour eux de faire principalement les choses à deux, afin de découvrir et d'apprendre ensemble**, de s'aider dans le cas de gestes plus faciles à réaliser à deux, de se conseiller et se soutenir s'il y a hésitations voire appréhensions. Adrien, professeur au collège de 30 ans et père d'un premier enfant, fait part des questionnements qui ont pu les habiter, lui et sa conjointe, dans les premières semaines suivant la naissance :

> « Est-ce qu'on a bien, au départ, est-ce qu'on a bien mis la couche ? Est-ce que le bain, on a bien fait ? Pour l'essuyer, est-ce qu'on a bien fait ? Voilà y a toujours ces petites questions mais qu'on se posait mutuellement, c'est-à-dire "Est-ce que tu penses que si je fais ça, c'est bien ? Est-ce que tu te rappelles des conseils de ce qu'on nous a dit à l'hôpital, est-ce qu'on est bien ?" »

Si cette volonté de faire ensemble semble très présente dans les premiers temps suivant la naissance d'un premier enfant, **un certain nombre de parents nous disent être passés 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 était selon eux le garant d'une certaine équité dans le partage (l'expression *« 50/50 »* revenant régulièrement dans les entretiens). Étienne, ouvrier agricole de 25 ans, souligne que cette alternance dans les tâches a été rendue possible par son congé de paternité, ses horaires en 3/8 compliquant habituellement la mise en place d'un rythme stable dans l'organisation domestique :

> « Pour toutes les tâches en fait, si vous voulez, on se relayait, c'était un coup tu donnes le bain, un coup c'est moi. Pareil pour les couches, c'était pas tout le temps le même qui s'occupait de la grosse commission. Non on s'est vraiment tout partagé le plus possible. Ben, surtout à cette période-là vu que je travaillais pas. »

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, avec une répartition parfois calculée de façon mathématique, dans le but d'éviter au maximum les inégalités genrées. Tom, urbaniste et père de deux enfants, nous explique que pendant la période de congé de paternité, sa conjointe et lui se répartissaient des plages horaires pendant les nuits, afin de déterminer lequel se lèverait pour s'occuper du nouveau-né :

> « Il y a eu aussi un moment où on avait réparti, vraiment, où on disait "de telle heure à telle heure, c'est toi, de telle heure à telle heure, c'est moi", pour essayer justement… Parce que, parce que le fait de savoir que c'est pas à vous… ça aide vachement pour se rendormir. »

La réorganisation domestique que peut représenter cette période particulière du congé de paternité est parfois le lieu de formes de spécialisations genrées dans la répartition des tâches. Plusieurs couples rencontrés nous font 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, pour celles qu'elles prennent en charge, à être plus focalisées sur le soin au nouveau-né que le père**. L'allaitement (qui concerne trois quarts des ménages interrogés) est régulièrement mis en avant par les enquêtés comme un

facteur de différenciation des rôles parentaux. Il est perçu comme occasionnant une fatigue supplémentaire pour la mère qui doit s'adapter au rythme du bébé, le père prenant alors parfois en charge d'autres tâches pour compenser cet investissement. Cette spécialisation est parfois présentée comme la continuité de la grossesse, où un lien privilégié se serait créé avec le bébé et qui nécessiterait d'être maintenu à la naissance, comme le remarque Jean-Marc, formateur de 41 ans, qui vient d'avoir son premier enfant et qui exprime par ailleurs le fait d'être très investi dans sa paternité :

> « Après… j'ai envie de dire que dans la journée, je laissais peut-être plus Charlène s'occuper d'Emma, et moi j'étais vraiment dans toute la partie logistique, les lavages de biberons, aller acheter les courses, enfin, faire les courses, faire le ménage. […] ça a pu laisser à Charlène faire un peu plus de peau à peau, être au corps à corps avec l'enfant… de se reposer avec l'enfant dans les bras finalement et puis moi d'être un peu plus dans le nettoyage, la mise en place… […] Elle l'a portée pendant 9 mois et moi je pars dans l'idée où elle le mérite en fait… après tant de douleurs pendant 9 mois elle a le mérite, aussi de l'avoir sur elle et de profiter. »

La mise en avant dans les discours de nécessités concrètes et logistiques, comme l'allaitement, se déplacent parfois vers des représentations de genre stéréotypées. Maxime, ouvrier agent d'une commune rurale, explique la plus grande implication de sa conjointe auprès du nouveau-né pendant la période de congé de paternité par l'allaitement, puis par *« l'instinct maternel »* qui la conduisait à être plus réactive que lui lors des réveils nocturnes du nourrisson :

> « […] on essayait d'alterner, alors moi après, ma femme a allaité donc du coup bon ben les périodes vraiment d'allaitement c'était plutôt elle mais pour tout le reste on essayait vraiment de faire moitié, moitié. Alors évidemment, je vous cache pas que l'instinct maternel dès fois est plus fort et c'est vrai que la nuit dès fois elle avait tendance à se lever plus rapidement ou plus souvent mais voilà, on essayait quand même de faire en sorte de pouvoir s'en occuper chacun à son tour, quoi. »

La mise en avant de la « vocation parentale » (Papuchon, 2017) supérieure des mères, contribue à structurer et expliquer une inégale répartition des tâches parentales entre les conjoints, y compris quand ceux-ci tiennent par ailleurs des discours valorisant l'égalité entre les femmes et les hommes : « La "vocation parentale" des femmes apparaît comme la clé de voûte permettant l'articulation entre des compétences déclarées identiques et une division sociale du travail toujours largement organisée en fonction du sexe des individus » (p.81).

Dans les familles avec plusieurs enfants **le rôle du père pendant son congé paternité est en grande partie de s'occuper du ou des aînés tandis que sa conjointe s'occupe du nouveau-né**. C'est ce qu'explique Arthur, interne en chirurgie et père de deux enfants :

> « [...] pour le coup j'avais l'impression de devoir m'occuper un peu plus [de l'aîné]. Parce que lui était très demandeur aussi, il était très demandeur. [...] ouais c'est sûr que comme ma femme allaitait, ben souvent il fallait donner à manger à la petite, donc pendant ce temps-là, si elle avait besoin de rien, on allait jouer un peu avec l'autre. »

Plusieurs parents affirment avoir être été préoccupés par la réaction de leur(s) ainé(s) à cette nouvelle naissance. Laure, mère de deux filles, explique que l'attention qu'a pu porter son conjoint à leur aînée pendant son congé de paternité, dans ce moment de bouleversement de l'équilibre familial, a permis à la famille de mieux vivre cette nouvelle naissance :

> « Je trouve que c'était très important et que [le congé de paternité] nous a aidés beaucoup, beaucoup, parce que même quand j'étais à l'hôpital, du coup, Laurent est resté avec [l'aînée]. Et même après, il a beaucoup parlé avec elle. Et même pour la coucher le soir, il était là. Parce que si tu n'as pas de congé, tu rentres beaucoup plus tard, et je pense que tu n'as pas beaucoup de temps pour la mettre au lit, il a pris beaucoup, beaucoup de temps à passer avec elle, à expliquer. »

La période de découverte et de partage des tâches faisant suite à la première naissance, laisse place pour la deuxième à une plus grande rationalisation de l'organisation, et notamment à une spécialisation des parents, le père s'occupant plus de l'aîné que du cadet. Les mères, même si elles se concentrent sur le nouveau-né, « s'impliquent fortement auprès des deux enfants. » (Clément et al., 2017, p.35).

FOCUS 4

Lucien et Léa, un réagencement original de l'organisation familiale

Lucien, 33 ans, était à la recherche d'un emploi « alimentaire » dans le secteur de l'industrie au moment de l'enquête. Avant cela, il a exercé le métier d'animateur périscolaire durant trois ans et divers autres emplois en tant qu'intérimaire. Sa conjointe Léa, 30 ans, est urbaniste au sein d'une agence dont elle détient des parts. Tous deux forment un couple initialement non cohabitant mais ayant vécu ensemble pendant le congé de paternité, avant de reprendre chacun leur indépendance.

Au moment où Léa est tombée enceinte, ils se fréquentaient depuis quelques mois, après s'être rencontrés sur un réseau social dédié aux rencontres amoureuses. Chacun vivait donc dans son propre appartement avant la naissance d'Awa, leur fille. C'est seulement quelques semaines avant cet événement que Lucien s'est installé chez Léa. Il y restera plusieurs mois, le temps de mettre en place une routine équilibrée. Il explique ici les raisons de ce choix :

> *« Donc du coup je me suis installé chez elle deux semaines avant et puis j'y suis resté jusqu'au mois de décembre, je crois. Puis quand on a commencé la crèche, qui a commencé quand Léa a repris le travail, on a commencé à avoir une routine normale, enfin une routine bien installée, je suis retourné chez moi. Mais oui, oui, je me suis installé chez elle on va dire, ouais, les 6 premiers mois, quoi. Ouais, quand même, quoi. Ben oui, aussi le temps que elle "fasse ses nuits" entre guillemets. Je me réveillais pas la nuit, mais... [rire], mais voilà, au moins j'étais là, quoi. »*

Comme le montrent les résultats de cette enquête, le congé de paternité donne souvent lieu à une réorganisation du quotidien et de la répartition des tâches. Pour ce couple, le congé fut le théâtre d'une cohabitation jusque-là inédite. Il est intéressant de constater que cette cohabitation prolongée, inexpérimentée auparavant, implique des ajustements liés à l'organisation des tâches, sans qu'on puisse complètement distinguer ce qui relève d'une inégalité de genre ou de l'appropriation progressive des lieux par Lucien. S'il déclare avoir eu le sentiment de participer équitablement au ménage ou aux tâches alimentaires, il reconnaît avoir d'abord laissé sa conjointe s'en occuper :

> *« Léa elle m'avait fait le reproche une fois peut-être de plus lancer les machines ou des trucs comme ça, quoi. Ou genre vu que j'étais chez elle, y'a des trucs comme ça où je la laissais un peu gérer, où elle m'a dit "Non, non, mais fais comme chez toi, fais les machines, quoi"* [rires]. »

N'ayant pas pu bénéficier de l'indemnité du congé de paternité en raison de difficultés administratives, Lucien se met au chômage durant trois mois à compter de la naissance de sa fille. C'est à l'issue de cette période que le couple effectue la transition de l'allaitement vers le biberon pour permettre à Léa de reprendre

le travail. Une place en crèche est obtenue pour Awa et Lucien retrouve un emploi. Il restera encore trois mois au domicile de sa conjointe avant de retourner vivre seul dans son appartement. Aujourd'hui, Léa a acheté un appartement en centre-ville et Lucien envisage d'emménager dans le même secteur pour faciliter l'organisation mise en place. Léa vit avec Awa et s'en occupe le matin, tandis que Lucien la récupère à la crèche et s'occupe des tâches ménagères et parentales en attendant le retour de sa conjointe. Après son arrivée, il arrive qu'il dorme chez elle ou qu'il reparte chez lui. Il revient sur ici leur mode de fonctionnement :

« - Et le matin, au niveau de ce qui est l'habillement de l'enfant, le préparer pour aller à la crèche et tout, là c'est plutôt qui qui s'en occupe ?
- Lucien : Là c'est Léa, ouais. Parce que du coup c'est elle qui est toute seule avec elle le matin. Et du coup c'est elle qui a pris le rythme de l'habiller, de lui donner les vitamines, faire la petite toilette et tout, quoi. Le biberon aussi.
- Ok, très bien. Et pour le soir, après, au niveau du coucher ?
- Lucien : Et du coup, là c'est moi qui fait le soir. Donc je la récupère à la crèche et le petit pot le soir c'est moi. Et après, donc en général, pareil, le biberon, et c'est moi aussi qui fais le coucher. Mais des fois, quand ça arrive que Léa termine plus tôt, elle fait le coucher. Mais en général c'est moi le soir »

Léa confirme de son côté la participation de son conjoint aux tâches parentales et ménagères. Elle cite notamment les lessives, le nettoyage des biberons ou encore la mise en route du lave-vaisselle. Ici, les habitudes prises durant le congé semblent être durables. Du côté familial, si Lucien dit avoir aimé se retrouver dans une « *bulle* » au cours des mois qui ont suivi la naissance de sa fille, il semble aussi apprécier les libertés offertes par le fait de ne plus cohabiter avec sa conjointe. Il témoigne ici de sa vision du couple.

« Donc du coup, comme on a la chance de plus être dans les années 60, on a décidé de pas se marier, de pas faire un crédit sur 30 ans ensemble [sourire]. Donc voilà, on fonctionne en logements séparés. […] On a toujours notre appartement chacun de notre côté, c'est qu'on aime bien aussi ces moments seuls, ces moments de tranquillité, en fait. Donc ce qui fait que c'est plus facile pour l'autre de le laisser faire ses trucs à droite à gauche… sans moi, quoi. Moi Léa là, elle a des trucs de prévus quasiment toute la semaine, je vais garder Awa le soir, ça me dérange pas du tout, enfin voilà quoi. Au moins elle peut sortir, faire ses trucs, et puis je sais qu'elle en a besoin, donc voilà ça me dérange pas. »

Lucien envisage aussi de trouver un travail dont les horaires puissent coïncider avec les heures de sortie de crèche de sa fille. Sa conjointe ayant une carrière professionnelle plus développée, il trouve légitime de la privilégier et de lui laisser la possibilité de s'y investir. Se considérant moins soumis à ce type d'enjeux professionnels, il estime qu'il relève plutôt de son devoir d'aller chercher sa fille à la crèche, quitte à partir du travail plus tôt.

« Au niveau de la carrière on n'est pas dans le même… c'est pas une question de statut, mais on n'est pas dans la même chose. Elle, elle est associée de sa boite, elle est beaucoup plus investie, c'est beaucoup plus compliqué pour elle de pouvoir se libérer. En plus elle bouge pas mal. Alors moi, si je suis mécanicien, ça me dérange pas de perdre 1 heure ou 2 pour aller m'occuper… vous voyez ? Vu qu'on n'est pas à la même échelle… enfin c'est pas question d'échelle mais on n'a pas la même avancée professionnelle, donc je comprends que, voilà, pour elle ce soit plus compliqué de se libérer. »

Si les résultats de notre enquête montrent que la fin du congé joue en défaveur des femmes, dans le sens où elles reprennent en charge davantage de tâches que leur conjoint, le cas de ce couple témoigne de l'inverse. Bien qu'elles soient minoritaires, il existe des configurations familiales dans lesquelles la mère n'est pas nécessairement désavantagée au moment de la reprise de son activité professionnelle.

La fin du congé 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. Le retour au travail du père vient généralement (re)créer de l'inégalité dans la prise en charge des tâches domestiques, qui avaient été mieux réparties pendant le congé de paternité, comme l'explique léléna, ingénieure mère d'une enfant.

« Et le moment où mon mari a dû retourner au travail, et que moi j'avais encore presque deux mois devant moi, de congé maternité, et ben en fait le déséquilibre… il est revenu… enfin il est venu s'installer. »

Antoine et Laeticia, ingénieur et infirmière, décrivent cette évolution de l'implication d'Antoine dans les tâches domestiques :

« Je pense que j'ai pris beaucoup plus de choses que d'habitude [pendant le congé de paternité], tout simplement. Et puis bon… Après, je pense que c'est normal à ce moment-là de le faire. C'est pour ça aussi que c'est utile d'avoir un mois, d'ailleurs. […] enfin, c'est de moins en moins réparti maintenant, mais au moins dans les premiers mois de vie, c'était vraiment… […] maintenant, je fais beaucoup moins de choses, on va dire. C'est comme ça. »

Laeticia confirme en riant qu'à la reprise d'Antoine elle a « tout récupéré », surtout en termes de tâches domestiques, dont la répartition est passée « de 50/50 à 75/25, voire moins » :

« […] la vaisselle, je pense que [j'en fais] 9 sur 10 ou 8 sur 10 – pendant le congé parental c'était plus équitable. Les machines, je pense qu'on est bien sur du 7 sur 10 pour moi. Et le lavage, le ménage, poussière, sol et tout, on est sur du 100% pour moi. Par contre, il range beaucoup… ce que je fais moins. »

Tous les deux expliquent ce réajustement par le nouveau poste d'Antoine, qui est devenu manager, et doit s'imposer des horaires plus contraignants.

À leur reprise de l'activité professionnelle, les pères voient leur disponibilité temporelle fortement réduite (pour ceux d'entre eux qui n'ont pas bénéficié d'aménagements type télétravail). **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 d'autant plus avec le retour des préoccupations professionnelles.

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. Manuel, aide-soignant aux horaires décalés, explique que c'est généralement sa conjointe, sans emploi, qui s'occupe de coucher leur fils. Celui-ci ayant pris cette « habitude », il serait « plus détendu » quand sa mère le couche.

« - Manuel : Alors que pendant le congé de paternité euh… c'est d'abord moi qui m'en occupais surtout, et puis après on faisait chacun notre tour… alors ça a changé quoi…
- Et ça ça a changé au moment de la reprise de votre travail ?
- Manuel : Ouais… bah c'est vrai que c'est assez fatiguant comme travail et du coup le fait de faire un peu moitié-moitié comme avant, je trouvais, je n'arrivais pas à me reposer suffisamment, donc c'est Solène qui a commencé à s'occuper plus de Noam que moi pendant mes jours de repos »

Anaëlle, cadre en région parisienne, est plutôt celle qui habillait son enfant le matin, pendant les vacances qui ont suivi le congé de paternité de son mari :

« - Est-ce que vous sauriez dire pourquoi vous aviez plutôt pris en charge ces tâches-là ?
- Anaëlle : Ben ça, je pense que c'est le congé maternité. Comme j'étais… quand j'étais en congé, je m'occupais de lui toute la journée, du coup, c'est un petit peu resté. »

Plusieurs témoignages de mères, mais aussi de pères, insistent sur **la difficulté avec laquelle elles ont vécu cette période** entre la fin du congé de paternité et la fin du congé de maternité. Elles abordent alors la surcharge de travail soudaine, le sentiment de solitude, et l'accaparement que peut représenter le fait de devoir s'occuper d'un bébé seule. Cynthia, infirmière en milieu rural et mère d'un enfant, raconte cette période :

« Quand Hugo arrivait à 13h et que j'étais encore en pyj parce que j'avais pas pu prendre ma douche, parce que… voilà, j'étais encore… voilà. C'était une frustration énorme pour moi. Je me sentais… nulle. […] Donc, j'attendais qu'une seule chose, c'est qu'il débauche, que je lui confie le petit, un petit peu, histoire que, au moins, je prenne ma douche. […] fallait au moins que… quand même, je fasse un petit truc dans ma journée. Je faisais rien, j'avais l'impression de rien faire dans ma journée, mis à part allaiter mon petit et m'occuper de lui […] c'était horrible. Ah oui, je pense qu'y a pas une seule journée… où je pleurais pas »

Parfois, d'autres membres de la famille viennent alors prendre le relais, comme dans le cas de Beatriz, dont la belle-mère est venue s'installer à la maison quand son mari a repris son activité professionnelle (sa propre famille vivant en Bolivie), car son état de fatigue intense ne lui permettait pas de prendre seule en charge le travail parental de la journée.

Souvent, **le retour à l'emploi de la mère signifie de nouveau un rééquilibrage du partage des tâches dans un sens plus égalitaire**, et peut par ailleurs apparaître à certaines comme un soulagement. *A contrario*, plusieurs ménages enquêtés, dont la femme est sans emploi, font état d'une répartition inégale des tâches domestiques au sein du couple, dans laquelle les femmes prennent beaucoup de tâches en charge. Alyssa, responsable restauration dans un hôtel de la région parisienne, explique que la reprise de l'activité professionnelle de son conjoint, Ryan, puis la sienne, ont « tout changé » dans la répartition des tâches domestiques, mais aussi dans sa manière de penser son temps. Sans emploi à l'époque, elle a repris le travail 6 mois après la naissance de leur fille :

« […] les 3 premiers mois j'ai eu de l'aide, c'était Ryan, après ma mère, après ses parents. Mais les 3 derniers mois, j'ai été toute seule pour tout gérer. Donc moi je faisais… tout. Avec ma reprise, aujourd'hui

on est à 50/50 sur… tout, sur les tâches ménagères et sur Lola. Avant, c'était plus 80/20, je dirais. Avant ma reprise. […] Donc j'étais un peu contente de reprendre le travail, comme ça j'étais aussi… je sais pas vraiment, c'est… pas du tout valorisé le travail à la maison, vous savez bien, vous faites déjà des recherches. Mais le travail à la maison et mère au foyer, c'est pas du tout, pas du tout valorisé. Donc j'avais l'impression que j'avais pas le… droit même, d'avoir du temps pour moi-même. »

— 01

Sur les aménagements professionnels mis en place par les pères à la suite de la naissance de leur enfant, voir fiche 6.

Les aménagements du temps de travail du père[01] **apparaissent alors comme un véritable atout dans le maintien d'un partage équitable du travail domestique**, en particulier le télétravail permis par la période de pandémie de COVID-19. Une part importante des pères de l'enquête ont pu bénéficier de plusieurs jours de télétravail par semaine dans les premiers mois de leur enfant, et d'une souplesse dans l'organisation de leur rythme professionnel, avec la possibilité de travailler en horaires parfois très décalés (le soir, tôt le matin) afin de s'adapter au rythme de l'enfant. Être à la maison, même dans le cadre d'une journée de travail, signifie pouvoir prendre du temps pour réaliser certaines tâches ménagères entre les activités professionnelles, ou être en mesure de garder ou surveiller l'enfant. Antoine, ingénieur informatique, raconte ses journées de télétravail :

« […] je fais très peu [de tâches ménagères], par rapport à ce que j'ai pu faire pendant le congé. Ça m'arrive… […] Je fais du télétravail, je fais deux jours de télétravail, à peu près, par semaine. Et quand je fais du télétravail, je m'occupe de tout, presque. Donc je fais le repas du midi […] Ça peut m'arriver de faire le repas du soir. Je fais… les lessives, le ménage, la vaisselle. […] le plus important, en fait, c'est la présence dans l'appartement. Je m'occupe beaucoup plus des courses… Alors que quand je suis pas là, je suis pas là, quoi. Je peux pas du tout m'en occuper au travail donc… je fais rien. »

Une tendance générale : l'inégale répartition des tâches domestiques

De manière globale, **les femmes des ménages rencontrés prennent plus en charge que leur conjoint le travail domestique**, ce qui corrobore les résultats apportés par les recherches en sociologie de la famille : « Les tâches domestiques représentent une part conséquente du temps quotidien. En effet, en 2010 les femmes y consacrent en moyenne 183 minutes chaque jour, soit près de 3 heures. Les hommes y passent bien moins de temps, 105 minutes, soit 78 minutes de moins qu'elles. […] En 2010, les femmes effectuent ainsi la majorité des tâches ménagères et parentales – respectivement 71 % et 65 %. Cette inégale répartition montre des résistances à un partage plus égal des tâches. » (Champagne et al., 2015).

Les questions posées dans les entretiens sur la répartition des tâches soulèvent rarement des remarques spontanées sur une répartition inégale. Cela tient sans doute au contexte de l'étude, à laquelle ont accepté de participer des pères ayant pris un congé de paternité, et des parents qui ont intégré certaines normes égalitaires. Mais **si les pères rapportent majoritairement une répartition plutôt égalitaire, les mères entendues dans les entretiens miroirs amènent davantage de nuances**, voire des dissonances : dans plusieurs cas, le père estime que les tâches sont partagées, quand la mère dit en faire (un peu) plus. Cartier *et al.* soulignent que les mères ont également la charge de « socialiser » et « enrôler » les pères au travail domestique, ceux-ci montrant « une faible réflexivité quant à leur contribution réelle au travail domestique : alors que les mères sont toutes conscientes du caractère inégal de cette répartition dans leur couple, nombreux sont les pères qui découvrent, au fil de l'entretien, qu'ils en font moins que leur conjointe » (Cartier *et al.*, 2021, p.44). Adeline, attachée commerciale vivant en milieu rural, évoque la répartition des tâches domestiques au sein de son ménage, dans une continuité entre le congé de paternité et la période actuelle :

> « Ben, les tâches ménagères, ça c'est moi [rires] qui fais tout. Des fois il pouvait m'aider, mais mais… Voilà, ça reste essentiellement moi. Sur tout ce qui est linge, repassage, ménage. […] j'ai pas vraiment le choix, donc du coup… du coup je fais. Je fais avec, ouais j'ai pas vraiment le choix hein… il faut le faire quoi, maintenant en plus on a la petite qui marche, qui fait aussi du 4 pattes, donc pour moi c'est évident de toujours nettoyer quoi »

Si ces discours restent relativement rares, en analysant le détail des pratiques des tâches domestiques grâce aux récits de journées types, l'on a pu avoir accès aux inégalités dans la répartition des tâches domestiques. **Il semble fréquent que les mères en accomplissent davantage** : en plus des tâches parentales et de certaines tâches ménagères partagées, les femmes gèrent souvent des tâches supplémentaires, qui ne trouvent pas forcément compensation dans les pratiques des pères.

La période de congé paternité vient souvent amoindrir, nous l'avons vu, cette inégalité de genre dans la répartition du volume des tâches, mais elle n'empêche pas **une spécialisation de genre, certaines tâches restant particulièrement dévolues aux mères** (et dans une moindre mesure, d'autres aux pères) : « Au sein du travail domestique, les tâches demeurent très sexuées : les tâches plus répétitives comme le ménage, le linge et la cuisine pour les femmes, les tâches plus occasionnelles comme le bricolage et le jardinage pour les hommes. » (Champagne *et al.*, 2015, p.216).

À ce titre, **la question du linge est caractéristique** (Kauffman, 1992), puisque dans les 2/3 environ des ménages enquêtés, la mère est désignée (par elle-même et/ou son conjoint) comme s'occupant (quasi) exclusivement de la gestion du linge. L'achat et le tri des vêtements sont souvent uniquement gérés par les mères (ils supposent une forme d'anticipation, qui est, nous le verrons, également leur rôle), et elles prennent la plupart du temps plus en charge les lessives, voire l'habillement des enfants (dans le choix des tenues surtout, parfois préparées en amont ; le fait d'habiller l'enfant se faisant plus en fonction des nécessités du quotidien). Y compris dans les tous premiers temps suivant la naissance, où il est fréquent que les pères prennent en charge une grande partie des tâches ménagères pour soulager la mère, plus concentrée sur les soins au bébé, la lessive et le linge semblent rester souvent du domaine des mères. Maylis, cadre et mère de 3 enfants, vivant en milieu rural, parle de son rapport aux vêtements des enfants, incluant d'autres mères de son entourage :

> « Oh, c'est un truc de maman ça. […] l'habillement, c'est vraiment un truc de maman et c'est toujours un truc de maman, et les papas ils prennent les premiers trucs qui tombent sous la main et après les enfants ils sont habillés en clodos [rire]. Donc les vêtements, c'est moi [rires] et tout est prêt sur la chaise le matin, pour être sûre que… pour être sûre que c'est un minimum assorti. » — Maylis

Comme plusieurs autres pères rencontrés, Florent, responsable de rayon vivant dans la banlieue nantaise, nous fait part des difficultés qu'il a eues en s'occupant du linge, sa gestion étant désormais le rôle de sa conjointe :

> « - Florent : J'ai eu différents soucis avec les vêtements auparavant donc voilà je…
> - Différents soucis avec les vêtements ?
> - Florent : …qui se sont déchirés. Bon voilà [rires]. Du coup c'est ma femme qui… qui fait tout le linge et puis en contrepartie je fais la vaisselle… on s'organise »

D'une manière générale, **les mères faisant partie de l'enquête supportent une plus grande charge mentale**[01] **que leur conjoint**, anticipant et organisant les différentes tâches domestiques. À travers les entretiens, transparaît par exemple régulièrement l'orchestration mise en place par la mère, qui va, en plus de réaliser des tâches, « demander » à son conjoint d'en faire certaines (précisons qu'aucun entretien ne rapporte l'exemple inverse, d'un père qui « demanderait » à sa conjointe de réaliser une tâche précise). Cette gestion mentale du quotidien est la plupart du temps « invisible parce que résultant de l'évidence du nécessair » (Blöss, 2016, p.53). Maylis et Thomas, cadres et parents de 3 enfants, constatent tous deux ce phénomène :

> « Et de toute façon, y'a un truc qu'on oublie beaucoup, c'est la charge mentale. Même s'il en fait autant, il en fait sur ordre. Enfin sur ordre, sur… ouais, sur demande. Donc voilà, c'est… ça prend la tête quand même tout ça » — Maylis

> « Mais voilà, c'est vrai que parfois, c'est… mais c'est… c'est pas forcément intentionnel mais c'est vrai que je vais pas penser à ce qu'il peut y avoir à faire. »
> — Thomas

Le moment du congé de paternité a pu apparaître à certains couples comme

01 Défini par Déchaux et Le Pape (2019) comme « un travail de planification et d'anticipation des tâches domestiques et parentales ».

l'occasion de mieux répartir cette charge mentale, le père étant plus disponible pour s'occuper de la vie domestique au même titre que la mère, et se rendre compte des enjeux d'organisation et d'anticipation que suppose la vie domestique.

La question de l'anticipation, fortement liée à la charge mentale, se retrouve au centre d'autres tâches davantage prises en charge par les mères que par les pères. C'est le cas pour la diversification alimentaire, qui repose sur un effort de documentation et de planification de l'introduction de nouveaux aliments ; c'est aussi le cas pour la prise de rendez-vous médicaux qui suppose une gestion de plannings.

Dans une moindre mesure, on note également une spécialisation masculine sur des domaines qui sont à la périphérie des tâches domestiques, comme le bricolage, les travaux, les déménagements, ou le jardinage, dont certaines sont à l'intersection avec la sphère du loisir (Blöss, 2016). Le témoignage de Morgan, cadre lilloise, illustre la manière dont le choix de l'activité peut être laissé à l'homme (en fonction de ses affinités par exemple), la femme réalisant alors les tâches restantes, parce qu'*« il faut bien »* :

> « Moi je fais plus de tâches domestiques quand même, hein, je fais les courses, je vais récupérer les drives, je fais la lessive, je fais beaucoup de vaisselle. […] On a aussi acheté une maison et Bastien fait tous les travaux de notre maison, donc voilà, on peut pas tout faire et tout mener de front. Je sais que ça l'emmerde royalement le linge, les courses, tout ça donc… C'est tout. Je fais. Après, si je lui dit "Tu m'aides à pendre la lessive", il va la pendre, mais d'instinct il va pas se dire "Ah si je faisais une lessive". »

Certains témoignages corroborent par ailleurs une autre tendance : Champagne *et al.* (2015) rapportent une évolution des dernières décennies, au cours desquelles **les hommes se sont davantage impliqués dans l'éducation des enfants, tandis que leur contribution aux autres tâches domestiques est demeurée stable**, rapportant cette évolution à un changement des normes de la paternité, l'implication des pères devenant moins optionnelle. En effet, si la période de congé paternité est, nous l'avons vu, 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 (voir fiche 5), que ménagères. Plusieurs pères, aux profils divers, reconnaissent cet écart. Tom, père de deux garçons et cadre à Paris, qui met régulièrement en avant pendant l'entretien sa volonté de partage égal des rôles domestiques et parentaux, insiste plusieurs fois sur son engagement dans la paternité, y corrélant un engagement moindre dans le travail domestique qui ne concerne pas directement les enfants :

> « - Tom : Je suis extrêmement présent pour les enfants pour faire des trucs avec eux, pour m'occuper des "corvées"… pour m'occuper des trucs fixes type repas, couches, changes, etc. Mais bon, peut-être au détriment de… de tâches autres.
> - Par exemple ?
> - Tom : Ben, par exemple, typiquement… je pense que sur trois cent soixante-cinq jours… il y en a cinq où je cuisine et trois cent soixante où c'est elle, quoi ! […] je m'occupe beaucoup des enfants et j'adore ça, mais, hélas pour elle, actuellement, ça se fait pas mal au détriment de trucs qui devraient être à 50/50 ailleurs. Donc, du coup, c'est pas… c'est pas du temps qu'elle peut forcément allouer… soit aux enfants, soit à une distraction personnelle ou du repos… »

Des représentations égalitaires des rôles domestiques

La plupart des parents de notre panel, tous profils confondus, mettent en avant leur volonté de mettre en place une répartition des tâches ménagères et parentales marquée par une conception égalitaire des femmes et des hommes. Ils ont intégré certaines normes d'égalité conjugale : « la modernité **passe dans la famille par la diffusion d'une norme égalitaire**, portée au départ par les courants féministes, qui imprègne progressivement l'ensemble de la société durant la deuxième partie du XXe siècle. Cette norme égalitaire présuppose une égalité entre conjoints, dans les aspirations et réalisations professionnelles comme dans le fonctionnement conjugal. » (Le Pape, 2019). Plusieurs enquêtés formulent la relative nouveauté de ces valeurs pour eux et témoignent d'**une évolution des mentalités par rapport aux générations précédentes**, marquées par des schémas traditionnels de la famille. Cyril, artisan dans le bâtiment de 32 ans, évoque les discours *« féministes »* de certaines personnes de son entourage (ses sœur et belle-sœur de 20 ans) :

> « On a ce discours-là qui est présent de toute façon dans nos vies de manière un peu globale je pense que quand on… on s'ouvre un peu au monde et sur internet un peu de partout on a ce discours féministe qui revient de plus en plus maintenant et qui est, je trouve, un peu légitime quand même »

Certains pères revendiquant le plus fortement cette aspiration égalitaire, appartenant pour la plupart à la catégorie des cadres et professions intellectuelles supérieures[01], **formulent leur volonté de s'impliquer dans leur paternité et dans la vie domestique au même titre que leur conjointe**. Ils aspirent à passer du temps avec leur(s) enfant(s) et à être partie prenante de leur éducation, à partager les charges parentales avec leur conjointe, mettant en avant le développement de l'enfant, ou le principe d'*« équité »* voire de *« justice »*, à l'image de Florent, responsable de rayon de 35 ans :

> « Et même dans le développement justement d'un père ou d'une famille, je pense que c'est intéressant d'avoir ce côté… […] si on compare, dans les décennies d'avant ou des générations d'avant, où on est juste le père, aller au travail, ramener l'argent à la maison et puis… on va dire faire les commissions, les tâches ménagères et puis être là que pendant les petits moments de loisirs etc., non moi je veux… qu'il y ait une équité dans le couple et puis que voilà, le père… soit autant capable qu'une mère de s'en occuper au quotidien, et d'apporter l'instinct paternel… pour le développement d'un enfant quoi »

Beaucoup ont conscience des enjeux propres à l'égalité entre les femmes et les hommes qui se cristallisent dans ce temps du congé de paternité et conçoivent l'arrivée d'un nouvel enfant comme l'occasion d'une réorganisation de l'équilibre domestique et de l'élaboration d'un mode d'une organisation se voulant plus égalitaire. La présence du père, permise par un temps suffisant de congé paternité, apparaît alors comme essentielle pour les enquêtés, afin que chaque parent soit impliqué dans cette (ré)organisation de la sphère domestique. En particulier, pour les parents d'un premier enfant, cette période d'apprentissage intense doit être partagée, pour ne pas qu'un seul parent soit détenteur du savoir, excluant l'autre, ou lui permettant de ne pas s'en saisir.

01 L'enquête Emploi 2010 de l'INSEE montre que « dans les couples qui disposent d'un niveau d'étude plus élevé, qui ont fait des études supérieures, les hommes participent davantage aux tâches domestiques (particulièrement en ce qui concerne les courses, la vaisselle ou encore le repassage) » (Blöss, 2016, p.49).

« Si vous voulez, vraiment… à deux, on a… mis en place l'organisation, donc on a vu qu'à cette heure-là elle était fatiguée, du coup on a anticipé sur les siestes, quand elle se frotte les yeux etc. Bon c'est des petits signes qu'on a pu apprendre au fur et à mesure tous les deux. Et c'est une organisation qu'on a… là vraiment pour les trois premiers mois c'est vraiment… tous les deux qu'on a… mis en place tout ça. J'étais pas spectateur, j'étais aussi acteur, je… suggérais aussi des… idées. Donc c'est vraiment… bah on a vraiment été impliqués tous les deux à… du coup à 50% sur l'organisation » — Cédric, employé de banque, père d'un enfant

« Si on prend l'habitude dès la naissance que tout repose sur la maman parce qu'au final c'est elle qui est au foyer à ce moment-là, bein l'homme ne prend pas sa place. […] le père ne prend pas réellement la place qu'il pourrait prendre et donc forcément la répartition est déséquilibrée. Là, enfin alors moi j'ai de la chance, j'ai un papa qui adore être papa – un mari qui adore être papa – et qui prend sa place de père très naturellement. […] Donc ça se passe très bien mais je pense que c'est aussi un peu la jeune génération peut-être, mais du coup ça… en tous cas le congé paternité aide dans ce sens-là pour moi. » — Aurélie, auditrice financière, mère de deux enfants

« D'être à deux au début ça permet de prendre des habitudes et je pense que ça aide vraiment au partage des tâches au quotidien […] Je pense que le congé paternité il est important aussi pour rétablir un peu l'égalité parce que, enfin notamment le premier mois c'est là où on prend les habitudes clairement et pour justement que les pères s'impliquent plus je trouve que c'est très bien que ça existe. […] Oui c'est ça, le partage des tâches tout simplement parce qu'on fait un enfant à deux et donc on assume la responsabilité à deux » — Paul, chargé de mission fonctionnaire, père de deux enfants

Certains, parmi les plus réflexifs, formulent une inégalité de genre dans la prise en charge de certaines tâches, et ont conscience de reproduire des schémas traditionnels de répartition entre hommes et femmes, fondés sur des stéréotypes de genre. Ces constats s'accompagnent parfois de regrets – puisqu'ils sont en contradiction avec l'idéal conjugal et parental égalitaire qui habite leurs représentations – mais également de tentatives de changer la répartition au sein du couple. Tom, l'urbaniste parisien, qui reconnaît effectuer moins de tâches (surtout ménagères) que sa conjointe, parle du *« conditionnement inconscient »* que subissent les filles dans leur enfance, puis de la responsabilité des hommes dans cette situation :

« […] on a notre part de responsabilité en tant qu'homme à la maison parce que, en fait, on se laisse porter sur certains de ces sujets-là. Et du coup, ma conjointe – comme, sans doute, beaucoup d'autres femmes – prend les devants et fait ce qu'il faut faire et du coup, en fait, les choses s'intègrent comme ça et on se dit : ˝Ça a l'air de fonctionner˝ »

Guillaume, cadre parisien, aborde également les effets de socialisation genrés, notamment de leur exigence en termes de cuisine, s'étonnant d'endosser des rôles *« classiques »* malgré leur classe sociale :

« […] en fait le… schéma patriarcal c'est juste une façon de formaliser les choses où les gens sont plus à l'aise où… ils ont plus envie… Effectivement Jeanne a envie de faire… elle aime bien faire à manger et bien manger. Moi j'aime pas faire à manger, et manger des pizzas et des burgers ça me rend heureux si tu veux, et commander sur Internet. Donc forcément il est beaucoup plus intéressant pour nous que Jeanne fasse à manger. […] Mais c'est quand-même amusant de se rendre compte… Est-ce qu'on se retrouve dans le schéma naturellement ou est-ce que c'est historique ? Enfin tu vois c'est… je trouve juste ça intéressant de se dire que deux cadres qui ont fait des études et qui sont ouverts à toutes les discussions… sachant que c'est elle la cheffe à la maison et c'est pas moi tu vois… heu bah on se retrouve quand-même dans un schéma très classique où la femme fait à manger, elle fait tout quoi. »

Chez d'autres enquêtés, appartenant généralement à des catégories socioprofessionnelles plus populaires[01], **l'exigence d'égalité se transforme en exigence d'équité**, qui ne suppose pas forcément que les deux parents se partagent de façon égale toutes les tâches, mais plutôt qu'ils se les répartissent de manière équitable, à condition que chacun en fasse *« autant »*. Le principe d'équité, qui n'est pas strictement défini par les personnes rencontrées, est régulièrement mobilisé dans les discours, afin de rendre compatible une répartition genrée des tâches avec des exigences d'égalité entre femmes et hommes que beaucoup formulent. Les enquêtés ramènent rarement spontanément ces éléments à une socialisation de genre, mais plus à des caractéristiques individuelles : les critères selon lesquels se répartissent les tâches sont rapportés à la *« personnalité »* ou au *« caractère »* de chaque parent, et comprennent les préférences, les compétences, les exigences de chacun d'eux. Ces facteurs peuvent mener à une spécialisation très marquée, en particulier concernant les tâches ménagères, les tâches parentales étant plus fréquemment le lieu d'une mise en place proactive d'alternance. Julien, installateur de cuisine sans emploi, explique comment était gérée la question des vêtements de son enfant pendant son congé de paternité :

« - Julien : […] on nous en a beaucoup donné et là, pour le coup, c'est plus la maman, là.
- Pour quelle raison ?
- Julien : Ben parce que, elle adore les fringues [rires]. Donc du coup je pense qu'elle le faisait. Et vu que moi je m'en fichais de comment elle était habillée… »

Selon ces parents, les mères auraient régulièrement des exigences plus élevées que les pères (en matière d'habillement, mais aussi de propreté du logement), gardant un regard sur la façon de faire de ces derniers, les poussant à s'exclure de certaines tâches. C'est l'hypothèse du *« maternal gatekeeping »* développée par Hauser (2012), et que Le Pape (2019) aborde à propos des femmes de classes populaires, expliquant que « malgré la diffusion des discours égalitaires sur le partage des responsabilités parentales, les mères sont toujours jugées garantes – encore plus dans les milieux populaires qu'ailleurs du fait du contrôle social fort qui s'y exerce – de la bonne tenue du ménage et de l'éducation des enfants ». Le témoignage de Cynthia et Hugo, infirmière et ouvrier en abattoir, illustre cette répartition :

« Oui, quand on recevait du monde, oui, j'aimais bien qu'il soit habillé. Mais après, je crois que j'étais pas trop chiante, je le laissais en pyjama. En pyjama. […] Non, parce que Hugo, à chaque fois, il me dit : "Non mais, c'est bon, je suis capable moi aussi de… [rire] de l'habiller". Alors je dis "Oui, mais bon, c'est… C'est mon petit plaisir" [rire]. » — Cynthia

« On discute pas sur la… [rire] madame a choisi la tenue, on met la tenue que madame a décidé [rire] […] Ah bé parce que nous on accorde mal les vêtements, on choisit mal, c'est pas bien, c'est pas ce qui était prévu, c'est… c'est voilà [rire]. Moi je cherche pas la discussion là-dessus [rire] ça me dérange pas, je m'en fiche » — Hugo

01 Cartier *et al.* (2018), étudiant le fonctionnement de la sphère domestique au sein de familles populaires, a mis en évidence que « l'égalité domestique ne suppose pas nécessairement d'assumer les mêmes activités que l'autre, mais d'en faire autant que l'autre. Chacun doit donc participer à la maison en fonction de ses compétences propres. On est ici sur un modèle de complémentarité des rôles dits masculins et féminins. », notant une évolution : « Plus d'une décennie plus tard, cette norme de répartition équilibrée du travail à la maison a évolué vers la valorisation d'une certaine interchangeabilité des rôles domestiques et un partage plus collectif et moins segmenté des tâches. »

FOCUS 5

Un discours « atypique » : Nathan et les inégalités entre les sexes

Nathan, 34 ans, et Émeline, 31 ans, ont eu leur premier enfant en janvier 2021. Il est chef de projet marketing dans « *un grand groupe allemand* », elle est assistante ressources humaines dans la grande distribution. Originaires de la région parisienne, ils sont venus s'installer dans une ville moyenne de Moselle suite à la mutation professionnelle de Nathan.

Nathan développe au cours de son entretien **un discours essentialisant les différences entre les hommes et les femmes**[01], **sur lequel se base sa conception de la répartition des rôles domestiques**, elle-même évoluant au cours de l'entretien, non sans ambivalence.

Il se montre globalement favorable au congé de paternité. C'était pour lui une « *évidence* » de prendre les 15 jours auxquels il avait droit au moment de la naissance de sa fille, pour « *soutenir* » sa compagne qui venait d'accoucher, répondre aux « *nécessités logistiques* », et créer une « *connexion* » avec sa fille. Il considère le congé de paternité comme étant un droit, et se plaint à plusieurs reprises de la réaction de ses supérieurs :

« […] les chefs de service ils sont toujours plus réticents, à dire "Voilà je veux que tu sois bien conscient que quand tu fais ça, t'es plus joignable. - Bah oui, excuse moi de… tu sais ce que c'est d'être père non ?" »

Il décrit son congé de paternité comme une « *belle aventure* », faite à la fois de « *repos* », de moments de partage et de découverte de son enfant. La prise en charge des tâches parentales à cette période était selon lui « *bien* » partagée entre lui et sa conjointe, c'était par exemple lui qui se levait la nuit, « *plus que [sa] conjointe* », et ils « *se relayaient* » pour le biberon.

Concernant les habitudes du couple sur la prise en charge des tâches ménagères, il commence par décrire un partage qui se veut équitablement réparti : lui prend en charge « *100 %* » de la cuisine et du ménage des sols, elle « *100 %* » de la vaisselle et du linge (il n'aborde pas le reste des tâches), expliquant que cette répartition se fait assez « *naturellement* », que lui « *aime bien* » faire la cuisine, et que « *de toute façon les hommes en font de plus en plus* ». En creusant les pratiques ménagères au cours de l'entretien, il finit par nous dire que sa conjointe a fait « *un burn-out des tâches ménagères* » quand il a repris son activité professionnelle, l'expliquant par le fait qu'« *elle est un peu maniaque* », et qu'elle n'a pas accepté « *qu'un enfant ça créé en continu de la saleté* ». On comprend que cette question est source de conflits au sein du couple et que sa conjointe lui reproche de ne pas assez faire le ménage :

« […] après c'est une négociation permanente et moi j'en ai marre de… je trouve pas qu'on devrait négocier dans le couple comme on devrait négocier dans le commerce, ça me fait chier et à la fin ça me fatigue quoi… »

Nathan commence alors à développer sa vision « *traditionaliste* » **de la répartition des rôles domestiques entre les hommes et les femmes**, pour expliquer son manque d'engagement dans les tâches ménagères, qu'il oppose à une vision « *féministe* » (voire « *wokiste* ») portée par sa femme :

« […] le ménage c'est pas mon truc et je suis un peu désinvolte là-dessus parce que j'ai pas… je considère que j'ai pas que ça à faire… enfin moi je vous dis, j'ai une vision assez traditionaliste de la famille. […] elle appartient à ces femmes qui ont une vision un peu… on va pas dire wokiste mais…tout ce qu'il y a eu comme déconstruction : "Bah non, moi je fais pas la cuisine" ou "Moi je suis une femme et je…" »

La répartition conjugale des tâches domestiques doit pour lui s'appuyer sur la « *division naturelle* » **des compétences entre les femmes et les hommes**, venant de différences « *physiologiques* » (qu'il illustre avec l'exemple de l'allaitement). Dans un premier temps de l'entretien, sa conception de la répartition du travail domestique au sein du couple implique pour lui de favoriser son rôle parental au détriment des tâches ménagères. L'éducation de l'enfant serait alors plus le rôle du père, et le travail ménager celui de la mère :

« […] peut-être vous avez des personnes qui font déjà beaucoup, qui sont peut être même jusqu'à la caricature des papas poules, donc il faut peut-être réaliser cette chance et comme ça être un peu plus coulant sur le ménage et tout… […] j'ai du mal à devoir toujours compenser. " Bah oui, mais moi je nettoie tout, je fais la vaisselle. - Bah ouais mais ça c'est un peu ton job". Moi je lui montre d'autres choses, moi c'est toute la partie éveil, lui apprendre des nouvelles choses. Ça c'est plutôt ma partie, elle elle connecte moins là-dessus, donc je trouve qu'il y a une division naturelle là-dessus et le ménage, en fait, se rattache à un pôle qui est plutôt féminin et… et de manière naturelle »

En ce sens, **il déplore l'assignation de la parentalité aux mères** (une vision d'« *arriérés* ») et la difficulté qu'il a à être respecté dans son rôle de père au sein de sa sphère professionnelle.
Il dénonce la réaction de ses collègues, notamment ses supérieurs hiérarchiques, et « *l'ambiguïté qui prévaut partout dans le monde du travail* » qui consiste à le féliciter d'être père, tout en ne lui laissant pas modifier ses horaires pour aller chercher sa fille à la crèche par exemple.
Il développe ensuite **l'idée d'une répartition au sein du travail parental, délimitant les rôles paternels et maternels en s'appuyant sur des stéréotypes de genre :**

« […] il y a certaines choses qui doivent être faites par la mère parce que c'est… c'est rattaché à l'éducation d'un enfant en fait, donc, le père, il va plutôt montrer à sa fille comment être indépendante ou à braver les dangers ou à l'emmener, je sais pas… l'emmener à un étang, faire de la barque, explorer… voilà, lui montrer une énergie plutôt masculine pour que l'enfant ait confiance en lui. Et la mère, elle va devoir montrer des choses qui sont plus rattachées à des tâches ménagères, donc, lui montrer comment faire un gâteau… »

Puis il aboutit, à la fin de son entretien, **à la valorisation d'un modèle traditionnel de la famille** – qu'il qualifie lui-même de « *vision totalement tradi et vraiment rétro, miso* » – où le mari subvient aux besoins financiers du ménage, et la femme s'occupe de la sphère domestique. Un « *modèle idéal* » selon lui, dans la mesure où il permet d'apporter une meilleure éducation aux enfants, et qui serait également apprécié de « *beaucoup de femmes* ». Il souligne que les rôles entre le père et la mère peuvent parfois être inversés, mais que cette situation amène souvent un « *déséquilibre* » puisqu'elle vient bousculer des représentations ancrées dans « *l'inconscient collectif* », et mettre en danger le couple et la famille.

01 Ce qui a été relativement rare dans notre enquête, voire absent s'agissant de justifier une différence marquée des rôles domestiques (en dehors de ce cas) ; mais qui est par ailleurs relativement répandu (voir notamment Papuchon, 2017 ; Cartier *et al.*, 2021).

UN BESOIN D'AIDE TRÈS DIFFÉRENCIÉ SELON LES FAMILLES

Référant à un service gratuit, le terme « aide » est polysémique. Les familles rencontrées ont ainsi évoqué des réalités variables - dans leur nature et leur intensité -, allant de l'installation d'un des grands-parents à leur domicile au plat préparé que peut amener un ami pour soulager la logistique domestique. Ce soutien déclaré par les parents dépend de leurs besoins – très différents selon la constitution de la famille –, de la proximité et de la disponibilité de leurs réseaux amical et familial ou de la façon dont ils parviennent à les mobiliser lorsqu'ils sont loin.

L'aide, une nébuleuse aux contours flous

Pour les personnes interrogées, le terme « aide » renvoie à des réalités variables. Ici, il faut le prendre dans un sens large, **englobant tout support gratuit que peuvent recevoir les familles au moment de la naissance de leur enfant**. Nos questions portaient sur la période du congé de paternité mais les parents ont souvent répondu plus largement, englobant d'autres périodes proches de la naissance. Selon leurs témoignages, l'aide comprend l'installation d'un ou plusieurs grands-parents au domicile des enfants ou l'installation provisoire du couple dans une maison familiale. Ils ont également cité la garde d'enfants, en particulier les aînés (promenade, accompagnement, garde après l'école, le mercredi ou le week-end, aide aux devoirs, etc.), du soutien ponctuel pour des tâches domestiques (ménage, courses, lessives, préparation des repas, etc.). Enfin, à l'instar de Bastien, cadre dans la fonction publique et père d'un enfant né avant la réforme, une dizaine de parents a mentionné que de la famille ou des amis étaient passés les voir avec un plat cuisiné ou quelques courses.

> « On s'est fait un peu aider par la famille de temps à autre quand il manquait un truc et que… et qu'on était tous les deux HS, on s'est fait aider. Il y a des amis qui sont passés aussi des fois nous faire un repas le soir quand on n'avait vraiment pas le temps »

L'aide englobe aussi le principe de la ressource mobilisable dans le réseau amical et familial. Ainsi **les parents interrogés mentionnent parfois de l'aide virtuelle, c'est-à-dire celle dont ils n'ont pas bénéficié mais sur laquelle ils savaient pouvoir compter**. Florent, responsable de rayon et père d'un enfant né après 2021, fait ainsi cette différence entre l'aide reçue et celle sur laquelle il sait pouvoir compter en cas de besoin.

> « Il est arrivé qu'on laisse peut-être [mon fils] à mes parents pour se prendre un week-end et puis nous, souffler en couple on va dire, mais oui, c'était si j'avais eu besoin, dans tous les cas ils étaient disponibles, mais ils savaient que je voulais prendre mon temps avec mon fils donc… je les ai pas forcément sollicités »

On entend dans son témoignage l'importance qu'a, pour lui, la disponibilité de ses parents et le fait de savoir qu'il n'est pas isolé. **Ce support, qui n'est plus matériel ou logistique, renvoie au soutien moral**. Il s'agit moins de la présence physique de la famille ou des amis au domicile des parents que du fait d'être entouré et rassuré.

Enfin, au titre de l'aide et dans le même registre, on note la possibilité de **mobiliser des personnes-ressources de l'entourage pour un conseil** sur la façon de prendre en charge un nourrisson, de résoudre une question de santé, d'alimentation, de soin, etc. Plusieurs parents mentionnent ainsi *« l'expertise »* de parents ou d'amis, notamment ceux travaillant dans le secteurs du soin (infirmières, puéricultrices, etc.).

L'aide est d'abord le fait de la famille proche. L'aide en provenance des amis est beaucoup moins souvent mentionnée, et s'exerce principalement pour du dépannage ponctuel (babysitting, courses, etc.), plus rarement une *« meilleure amie »* ou une *« marraine »* est citée pour un soutien plus conséquent. Majoritairement, c'est la famille proche – parents et tantes, mais aussi la fratrie, généralement les sœurs, très rarement les frères – qui propose son aide ou qui est sollicitée par les parents rencontrés.

La disponibilité des grands-parents (notamment s'ils sont ou non à la retraite) **et la proximité géographique sont des facteurs facilitants, notamment pour l'aide régulière durant l'année. Pour autant, la distance n'est pas toujours un obstacle** quand il s'agit d'une aide plus ponctuelle. Pour un premier enfant, il n'est pas rare qu'une grand-mère s'installe plusieurs jours, voire plusieurs semaines, au domicile des parents. Dans ces cas, il s'agit d'une aide ponctuelle mais importante, en temps et en soutien perçu, comme en témoigne Ryan, dont la belle-mère à fait le déplacement depuis la Géorgie, où elle réside, pour soutenir sa fille Alyssa durant trois semaines.

> « Quand moi j'ai dû reprendre le boulot, la mère de Alyssa est venue pour filer un coup de main [...] la mère de Alyssa vraiment elle a fait la baby-sitter H24 quoi. Elle a vraiment beaucoup aidé. [...] Sur tout, sauf l'allaitement donc elle faisait tout. Elle a tout fait, littéralement, parce que moi j'ai repris le boulot »

Comme dans le cas de Ryan et Alyssa, **c'est le plus souvent la grand-mère maternelle qui est mobilisée**. Ceci est conforme aux attentes des parents selon ce qu'en rapporte la littérature. Thalineau et Nowik (2018) indiquent ainsi que « les attentes sont presque toujours plus fortes quand elles émanent de la mère à l'égard de ses propres parents (les grands-parents maternels), contrairement au père par rapport à sa lignée (les grands-parents paternels) ». Cela ne signifie pas que les grands-parents paternels des personnes rencontrées n'aident pas leur fils et leur belle-fille, mais c'est moins souvent le cas, et sur une période plus courte. Il y a des exemples, rares, de grands-mères paternelles qui se sont installées quelques jours au domicile des parents enquêtés. Enfin, quand les grands-parents paternels sont sollicités, ils sont plus souvent présents ensemble au domicile des enquêtés.

Il arrive enfin que le congé de paternité soit pris au domicile des grands-parents ou dans une maison de famille où se réunit la famille élargie. C'est le cas de quatre des familles rencontrées, toutes de classes moyennes ou supérieures, comprenant le plus souvent plusieurs enfants, comme celle de Jean-Baptiste, juriste, qui explique qu'il s'agissait pour eux d'une *« question de survie »*.

> « On était allés dans la maison de famille qu'on a... donc on avait demandé aux deux belles familles de venir... respectivement... ouais je crois que c'était une semaine et dix jours... et on l'a fait parce que c'était un peu une question de survie parce qu'il y en avait deux très petites, qui sont vraiment très, très rapprochées et parce que... moi j'avais vu, enfin je commençais à voir que j'avais pas mal de boulot et... Julie aussi a bossé... pendant... cinq jours après... après l'accouchement elle avait recommencé à bosser... pour suivre des patients »

Dans l'ensemble, ces situations où les parents bénéficient d'une aide importante (en termes de temps ou de soutien perçu) concernent plus d'une dizaine de familles sur les 54 rencontrées.

Une faible partie de l'aide, telle qu'elle est perçue par les parents, n'est pas produite par le cercle familial ou amical. C'est le cas des prestations d'intervenants extérieurs dont le coût n'est pas directement pris en charge par les parents, telle que la protection maternelle et infantile (PMI) au sens large – notamment les sage-femmes et les assistantes maternelles pour des conseils sur l'allaitement. D'autres prestations relevant des aides départementales, mises en œuvre par les Caisse d'allocations familiales ont également été citées par les parents au titre de l'aide reçue. Elle recouvre des Techniciens de l'intervention sociale et familiale (TISF) et des aides ménagères proposés à des personnes de notre enquête ayant un profil spécifique. L'aide-ménagère est un soutien prévu pour les naissances multiples. Quant aux TISF, elles ont été citées par deux des mères rencontrées, Tatiana, sans emploi, et mère de trois enfants, et Maylis, ingénieure chargée d'affaires dans les télécom, également mère de trois enfants, dont des jumeaux. Cette dernière explique :

> « Donc c'est des personnes qui viennent aider au quotidien. C'est des gens qui viennent quand y'a comme ça, ben un besoin ponctuel, pour aider sur les enfants. Donc ça m'aide... c'est social et familial. Donc ça aide avec les enfants, quel que soit le contexte. Donc en fait, moi j'ai eu quarante heures qui ont été financées par le Département, donc qui ont été payées complètement par le Département. Donc pendant quarante heures, à raison de [...] trois ou quatre heures par semaine, j'ai eu une fille qui est venue m'aider pour les petits. Donc elle me les prenait pendant trois ou quatre heures, et, euh, moi je pouvais faire ma vie. [...] enfin ma vie c'était [rire] avancer dans le ménage sans être dérangée au bout d'une heure [...] »

Un besoin d'aide différent selon la configuration des familles et les temporalités

Parmi les familles rencontrées, celles qui ont plusieurs enfants sont plus nombreuses que les autres à déclarer recevoir de l'aide. En particulier, elles rendent compte d'une situation qui leur est propre : le départ à la maternité est complexifié par la présence d'autres enfants. Plusieurs personnes ont ainsi indiqué avoir dû confier leur aîné à de la famille ou à des amis. C'est le cas de Thomas, ingénieur et marié à Maylis citée au-dessus.

> « On a eu, heureusement… enfin, on a eu des amis qui, gentiment, nous ont gardé la grande pour la naissance. Ben voilà, il a fallu laisser la petite quand on est partis à la maternité […]. Et puis, l'accouchement était un peu long donc elle est restée dormir chez une copine […] au moins 48 heures, le temps que ça… se tasse un peu de l'autre côté »

Ces familles sont également plus nombreuses à déclarer un recours de long terme à leurs parents pour qu'ils gardent leurs petits-enfants, souvent le week-end ou après l'école. Même si elles sont moins nombreuses, les familles n'ayant qu'un enfant bénéficient aussi d'aide. Là, il s'agit plus souvent de répondre à un besoin ponctuel lié à la naissance d'un premier enfant qui bouleverse la logistique familiale.

Ainsi, **le besoin d'aide s'exprime différemment selon le moment du cycle de vie**. Les familles ayant plusieurs enfants déclarent plus d'aide – en volume – que celle n'en ayant qu'un, mais c'est au moment de la naissance du premier enfant que le besoin de soutien semble le plus important (voir Thalineau et Nowik [2018] sur les attentes plus importantes des mères primipares). Dans les deux situations, l'aide est différente. Les familles plus nombreuses ont davantage besoin d'une aide logistique. Les couples ayant un premier enfant semblent avoir également besoin d'accompagnement. Cela rejoint les constats de Thalineau et Nowik (2018), selon lesquels « les familles nouvellement constituées (mère ayant eu un enfant de rang 1 en 2011) n'ont pas encore construit pleinement leur indépendance vis-à-vis de leurs familles d'origine, ce qui conduit les mères à prendre appui principalement auprès de leurs propres parents, et principalement auprès de leur mère pour les activités de maternage et de conseil ».

Indépendamment du nombre d'enfants, chez nos enquêtés, **le besoin d'aide est le plus fort au moment où la mère est à la maternité** – ou qu'elle en revient tout juste – **et au moment de la fin des congés de paternité ou de maternité**, lorsque l'un des deux parents reprend son activité professionnelle. En ce cas, il s'agit soit d'aider l'un des deux à affronter seul une situation nouvelle soit de trouver une solution temporaire lorsqu'un mode de garde n'a pas encore été mis en place. Ces deux situations peuvent d'ailleurs se cumuler, comme pour Léo, informaticien, qui explique avoir été soulagé par la présence de sa belle-mère alors qu'il se retrouvait seul, au début de son congé parental, avec son enfant qui découvrait le biberon.

> « Quand Ophélie a repris le travail, début février, que là en fait… sa mère a dû faire deux séjours […]. Et moi ça m'a… voilà ça je crois ça m'a bien soulagé qu'elle puisse être là parce que c'était le début, aussi, du biberon et c'était assez stressant pour moi parce que je savais pas trop comment ça allait se passer »

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**. Cela semble particulièrement le cas pour les parents qui ont leur premier enfant. Cette situation est loin d'être anodine car elle concerne près de la moitié des familles qui disent ne pas avoir eu besoin d'aide. **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, 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 un temps de repli sur la famille nucléaire. Dans ces cas, de nombreux parents déclarent vouloir se retrouver seuls et ne sollicitent pas d'aide, comme pour Léo :

> « [Elle] avait juste sa mère en fait qui est venue […] mais plus tard. Mais pas le début, et je pense que le début en fait on n'avait pas envie de ça. Comme on était […] tous les deux en fait en congé on en ressentait pas le besoin […] »

Cependant, ce sentiment a peut-être été accentué par la crise sanitaire du COVID-19. L'impossibilité de se regrouper et de faire venir du monde à la maternité a été transformée en opportunité par certaines familles, comme celle de Hervé, ouvrier, et Mélanie, sans emploi, parents de deux enfants.

> « - Hervé : [Les personnes] sont pas trop venues pendant le congé paternité. Parce qu'avec le premier [enfant], on a tellement… fait trois mois d'hôpital, des visites tous les jours… que quand on a eu le deuxième, on s'est dit : "On va essayer de profiter pour nous, quoi" […] On s'est fait un petit cercle à quatre, euh… […] Là on a dit : "On ferme"
> - Mélanie : Ben déjà on n'avait pas le droit, mais même avant de savoir… […]
> - Hervé : Que… on s'était dit : "Non, on profite, on reste tous les trois, on fait venir personne" »

FICHE N°05

Construction du lien père-enfant au cours du congé de paternité

05

Le congé paternité a été l'occasion pour les pères interrogés de construire un lien avec leur enfant. Les entretiens montrent que cette relation naît de la disponibilité permise par la transformation du rythme quotidien qu'impose le congé de paternité, mais aussi de la participation des pères aux tâches parentales. La diversité des origines sociales fait apparaître une diversité de normes de paternité et de croyances à l'œuvre dans la participation des pères, ainsi que la mobilisation d'une fonction relationnelle des tâches parentales.

Il est possible de mieux comprendre, par les entretiens, en quoi cette participation aux tâches parentales contribue à l'élaboration du lien père-enfant.

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

« Comment tenir un nouveau-né ? » « Comment ne pas lui faire mal ? » « Et si je ne maitrise pas ma force ? » Une partie des pères accueillant un premier enfant expriment, à travers leurs peurs de « mal faire », voire comme le dit Adrien, jeune professeur de collège, de « *blesser le bébé* », **le sentiment d'un défaut d'apprentissage et de socialisation aux gestes de soins**. Pour la plupart cependant, cette incompétence n'est pas un « fait de nature » indépassable, (ce n'est pas parce qu'ils sont des hommes) mais bien une question d'expérience et de formation, une question de temps (c'est parce qu'ils n'ont pas appris) (Brady *et al.*, 2017). La période du congé de paternité est alors pour eux l'occasion de se confronter à ces peurs et à ces manques et de les dépasser, comme c'est le cas pour Étienne, ouvrier agricole :

> « Le fait de pouvoir le faire vraiment au quotidien, ça m'a quand même rassuré dans l'idée. C'est vrai que je voyais bien, mon entourage me le disait, j'avais l'air plus à l'aise que ce soit pour le manipuler comme l'habiller. C'est vrai que passer les petites mains dans les manches du t-shirt ou quoi, ça peut surprendre au début. Et donc c'est vrai qu'à la fin j'étais beaucoup plus à l'aise et il n'y avait plus aucune hésitation pour toutes les tâches en fait. »

Théo, cadre de la fonction publique, explique avoir perçu, entre lui et sa compagne, cet écart de préparation à l'exercice de la parentalité. Il se sentait très inquiet face à des gestes qu'il réalisait pour la première fois, tandis qu'elle s'est tout de suite sentie compétente :

> « J'avais beaucoup d'appréhension sur le maniement du bébé, c'est quelque chose d'assez impressionnant un bébé, dans sa fragilité. Donc j'avais extrêmement peur et… ça s'est très très très très vite évanoui, ouais. […] je pense qu'y a une forme de conditionnement socio, je pense […] C'est Magalie se projetait plus facilement, ben oui. C'est tout bête, mais je pense que ça vient de là, oui, oui. Euh, qu'elle se sentait… qu'elle se… enfin oui, qu'elle se… sentait plus compétente. »

Si la période de congé de paternité permet aux pères de se sentir rassurés et de se découvrir capables de s'occuper de leur enfant, certains expriment également le fait que ce temps d'apprentissage transforme le regard de leur compagne. Selon eux, elles constatent alors qu'ils sont en mesure de prendre soin de leur enfant et de prendre une place paternelle qui inclut ces tâches parentales. Guillaume, cadre d'une grande entreprise publique, décrit l'importance du changement de vision de sa compagne :

> « Je t'avoue, si y avait pas eu ça… ça m'aurait fait… enfin ça aurait mis une forme de distance et je pense que j'aurais pas été, dans la durée, à l'aise avec lui. Enfin tu vois j'aurais pas pu me sentir pleinement en confiance. Et surtout ça a montré à Sabine qu'elle pouvait avoir confiance aussi parce que… tu sais y a beaucoup… de pères qui ont ce problème-là où les mères elles sont collées à leur petit ou… enfin voilà, et elles ont pas confiance. Moi je le vois beaucoup autour de moi. Et là y a pas eu ce sujet-là. […] Comme là tous les deux, on était là tout le temps en même temps, et au début sans… priorisation si tu veux, ça s'est fait normalement, enfin je… Y a pas eu… d'efforts à faire, c'est ça, voilà c'est ça, y a pas eu d'efforts à faire. »

Pour Julien, responsable de rayon dans une petite ville, les tâches parentales réalisées pendant le congé de paternité lui ont permis de **« *montrer* » à sa compagne sa capacité** et son envie de devenir père et l'existence d'un lien consistant entre son enfant et lui :

> « Pendant la période… justement de congé maternité, la grossesse, etc. on essaie en tant que père d'être à l'écoute, bienveillant etc., mais… c'est pas forcément… on ne sait pas du tout ce qui se passe dans la tête d'une mère, dans l'évolution corporelle etc. On essaie de la soulager au besoin, de l'accompagner dans ses envies etc. donc on est un peu spectateur de la chose. Là, le fait de pouvoir avoir l'enfant, de pouvoir s'en occuper, d'avoir des gestes, des actions etc. et de prendre des initiatives aussi par rapport à ça, oui, je pense c'est de montrer que voilà, on a envie de devenir père et que voilà, on n'est pas juste une personne en plus dans le couple, dans la famille, mais on est quelqu'un d'important aux yeux de l'enfant quoi. »

L'implication des pères leur permet de découvrir du plaisir aux tâches parentales, notamment celles identifiées comme permettant une relation avec l'enfant

L'ensemble des pères interrogés **peuvent décrire des tâches parentales agréables** voire très agréables, réalisées pendant le congé de paternité. Ils peuvent livrer des anecdotes concernant par exemple le moment du bain, qui est le plus souvent cité comme une tâche agréable, mais aussi d'autres moments de contact physique avec leur enfant, comme l'endormissement ou parfois l'habillage. Florian, enseignant lyonnais, valorise ainsi fortement les relations sensorielles qu'il a pu avoir avec son fils à l'occasion des tâches parentales, ou Ryan, cadre parisien, qui met lui aussi en avant les « *câlins* », les contacts physiques induits par les tâches parentales :

> « Il y avait le côté justement… très câlin. Alors c'est vrai qu'on… assez rapidement on l'a mis en écharpe. Ce qui était assez… agréable, assez pratique parce que… ça permettait, voilà, de le garder sur soi et éventuellement [en souriant] de pouvoir de temps en temps bricoler un peu, faire la cuisine ou autre… » — Florian

> « Non, m'occuper des tâches ménagères, ne me procurait absolument aucun plaisir [rires] donc, non y a pas eu de moments de plaisir outre que ça, par contre d'avoir mon bébé, d'avoir Lola, de la prendre dans mes bras, de lui faire des câlins ça c'était quand même exceptionnel ! » — Ryan

Les pères ont dans l'ensemble le sentiment d'avoir vécu des moments privilégiés, importants, à travers la réalisation de ces tâches qui leur ont permis de développer des relations avec leur enfant, comme Thomas, ingénieur, qui en est à son deuxième congé de paternité :

> « Je pense que [les pères qui ne le prennent pas] ne se rendent pas compte des liens qu'ils perdent avec leurs enfants les premières semaines de vie, les premiers mois de vie. Le premier souvenir que j'ai ancré de mes enfants, c'est bête hein mais c'est pas un visage, c'est pas un sourire, c'est l'odeur. Et moi je sais qu'en

fait, en berçant les enfants la nuit… on les berce dans le noir et tout… Et en fait le seul sens en éveil, c'est les odeurs. Et moi j'ai ancré au plus profond de moi sur les premiers mois de vie, l'odeur de ma fille et j'ai parlé avec mon fils. Autant les photos, on les a au téléphone, autant les odeurs, on les aura jamais. »

Les tâches parentales permettent aux pères de rencontrer leur enfant en tant que personne

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. C'est comme cela que Loïc ou Jean-Marc, par exemple, ont pris plaisir aux tâches parentales :

« j'ai pris pas mal de plaisir pour tout ce qui était lié au change et à l'habillement parce que moi j'ai… c'est sur ces moments-là que j'ai pu un petit peu plus découvrir ma fille… et puis commencer à interagir avec elle. » — Loïc, coordinateur de formations

« Alors, la nourrir, la changer j'adore changer les couches. Ça parait bizarre mais… Pourquoi ? parce que je trouve que c'est vraiment un moment privilégié et surtout à l'époque, hein. Sur cette période là où on prend le temps de voir notre enfant en fait. De le découvrir, ses pieds, ses mains, comment il bouge quand on va le changer. La réaction quand on touche à un certain endroit. C'est découvrir un corps, c'est découvrir… découvrir notre enfant quoi » — Jean-Marc, formateur

Au-delà de la découverte du contact physique avec leur enfant, une partie des pères décrivent également les premières interactions, qui naissent à l'occasion de ces tâches parentales perçues comme agréables. Enzo, électricien, a par exemple été touché de voir sa fille sourire, jouer lorsqu'il lui donnait le bain :

« C'est vrai qu'elle était toute heureuse dans le bain. Donc c'était cool quoi. […] elle est contente, elle joue, vu qu'elle découvre, c'est un moment… ! »

Ils perçoivent la présence et l'attention de leur enfant, mais découvrent également qu'ils peuvent, réciproquement, se montrer à lui, dans une relation affective étroite. C'est le cas de Florian, l'enseignant lyonnais, qui dès les premiers jours a partagé son goût de la lecture à l'occasion des moments d'endormissement :

« Il y a une chose que j'ai adorée et ça pour le coup j'ai commencé très, très tôt c'était de lire des histoires. Alors je lis beaucoup personnellement et du coup, au début je le posais, en fait, je lui lisais, alors pas forcément des histoires pour enfant mais ce que j'étais en train de lire en ce moment en fait. Donc ça pouvait être des bouquins ou d'économie ou des romans ou le Petit Prince ou… enfin voilà. Et je lui lisais et en fait c'était assez amusant parce qu'il était vraiment captivé par… il me regardait avec des grands yeux à ce moment-là sans comprendre et voilà, ça c'est des moments… Pour le coup je le faisais plusieurs fois par jour en général… »

« Analyser » son enfant, apprendre son « fonctionnement »

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. Amaury, commercial en milieu rural, raconte le temps nécessaire à comprendre « le mode d'emploi » :

« À la maternité y avait toujours quelqu'un qui venait pour nous montrer comment ça fonctionnait, voir si tout se passait bien. Une fois qu'on arrive à la maison c'est … ben, faut se débrouiller : est-ce qu'il a faim ? il a faim. Est-ce qu'il mange ? il mange. S'il mange pas, il mange pas. Donc ouais c'est…, faut voir les habitudes de l'enfant, faut l'analyser, faut voir comment ça se passe et là c'est plus compliqué ouais, parce que c'est là où on sait pas trop comment réagir parce qu'on sait pas trop qu'est-ce qu'il faut faire, si ça va, si ça va pas. […] Donc oui, c'est… il faut… faut faire du travail sur soi-même et faut pas avoir peur que… ben de se lancer quoi. »

Tom, urbaniste, comme Théo, cadre de la fonction publique, décrivent leur besoin d'information, cherchent à calculer les rythmes et à imaginer ce que perçoit leur enfant :

« C'est des rythmes… enfin, c'est des cycles de trois heures de toute façon… à cette époque-là, entre chaque biberon… Enfin, de mémoire, quand il se réveillait c'est qu'il avait faim, c'était biberon plus coucher… plus… etc., ça prenait… Il mangeait très lentement, en plus, donc ça prenait quasiment une heure la totalité. Et ensuite, du coup, j'avais deux heures donc j'allais soit me promener soit… on essayait de faire des petits jeux, des trucs… Et… voilà, par cycle de trois heures. » — Tom

« Je l'observais énormément surtout [sourire]. […] C'est des moments d'apprentissage en fait, assez forts où j'apprenais ses rythmes, l'évolution de ses rythmes, enfin l'observation de ses rythmes, parce que ça changeait évidemment extrêmement vite. […] Donc je m'informais comme je pouvais. Sur aussi l'évolution cognitive, ce qu'elle voyait, ce qu'elle ne voyait pas… enfin plein… de petits détails. Vraiment, ouais, c'est… donc y'avait l'apprentissage par l'observation mais aussi la documentation qui était un peu à l'arrache. » — Théo

Le récit de Maxime, ouvrier de la fonction publique, montre que ce travail d'analyse et de décryptage est également « intéressé » : il s'agit d'apprendre à composer avec le fonctionnement de l'enfant afin de trouver des temps pour soi-même ou pour la réalisation de tâches domestiques.

« Alors, les journées sont très rythmées du coup, elles sont vraiment… On sent que c'est organisé, c'est calibré parce que du coup pendant mon congé paternité, elle se réveillait à 8h, à 8h, je lui donnais le biberon après je lui donnais son bain, après on faisait un petit temps d'éveil, après elle était fatiguée, elle dormait. Bon c'était vraiment… toute la journée était rythmée de la même façon alors voilà, c'était… ça me permettait de… d'avoir un petit peu de temps pour moi quand elle dormait et puis quand j'étais avec elle, de pouvoir m'en occuper, lui chanter des chansons, jouer avec elle. D'aller dehors avec elle du coup, aussi. »

Inscrire la relation dans une temporalité, commencer un récit

Les récits des pères montrent que le congé de paternité, parce qu'il est un temps «remarquable», différent, pendant lequel ils passent du temps aux côtés de leur enfant, constitue pour eux une période repère. Il permet aux pères d'identifier ensuite des phases, une progressivité dans le développement de leur enfant, mais aussi dans le développement de leur relation avec lui. **Le congé de paternité est en quelque sorte vécu comme le premier chapitre d'une histoire**. Comme le dit encore Maxime, il a le sentiment de *«l'avoir connu petit»* :

> «Ça permet déjà de tisser des liens, enfin voilà, de pouvoir s'en occuper, de voir un peu toutes les étapes parce que, on oublie un peu. Quand ils sont grands on s'en occupe aussi mais quand ils sont petits, ils ont, voilà… je trouve que y a aussi ce côté-là à remplir en tant que père du coup. S'occuper de son enfant dès le premier mois parce que c'est important, c'est là où il découvre le monde et il nous découvre. Donc je pense que c'est tout à fait primordial d'être là au tout début quoi.»

Adrien formule la même idée différemment, pour lui les tâches réalisées pendant le congé de paternité constituent une série de *«premières fois»* :

> «La découverte de tous les gestes, c'était les premiers… Les premières fois qu'on le porte, les premiers… Les premiers changements du bébé enfin, toutes… Toutes ces premières fois, finalement, avec le bébé, c'est ça que je me souviens le plus. En tout cas la découverte»

Brice, avocat marseillais, décrit le congé de paternité comme une phase centrée sur des besoins primitifs, première étape qui lui permet de mesurer les évolutions de sa fille :

> «Et y'a eu une autre phase après ça, mais qui est venue bien plus tard. Quand on a cessé de "nourrir un animal" [rire], quand il y'a eu plus [+] d'interactions en fait avec… le bébé, qui commençait à… sourire. En fait, c'était plus [+] rétributif de s'occuper d'elle. Et là, ça a vraiment changé. Et je pense que cette phase, j'y suis encore, mais elle évolue continuellement et elle augmente en intensité, c'est… de plus en plus un plaisir de… m'occuper d'elle, quoi.»

L'expression inégale de frustrations liées aux représentations de ce que doit être la relation père-enfant

Cette première phase de relations, bien identifiable, reste néanmoins **pour une partie des pères une phase frustrante**, au cours de laquelle la relation est perçue comme décevante, du fait du type d'interactions que propose le nouveau-né. Ce n'est pas pour autant qu'elle ne participe pas de cette construction de la temporalité de la relation : pour ces pères, cette première phase fournit alors une référence, permettant d'apprécier - par contraste - les suivantes, dans lesquelles la relation devient plus gratifiante. Philippe, ouvrier saisonnier, cherche les mots pour dire cette déception et sa difficulté face à un enfant qui ne communique pas, ou plutôt dont il ne sait pas identifier les signes. Il distingue nettement cette phase de la suivante, où les manifestations de l'enfant s'apparentent davantage à ce qu'il considère comme de la communication :

> «Voilà pendant le congé de paternité ça reste quand même vraiment… un nourrisson, quoi… Enfin… Ouais, moi ça me suffisait quoi. Pas besoin de… voilà […]. Moi j'ai passé assez de temps avec elle. […] c'est mon ressenti, y'avait pas… je veux dire, y avait pas… c'est un peu… pas trop d'interactions quoi. Ton bébé quand il a un an c'est exceptionnel, mais quand ça vient de naître, à part manger, dormir, ça fait pas grand chose quoi. C'est mon ressenti hein, c'est pas du tout… enfin c'est pas une critique hein ! […] Ça veut pas dire qu'il faut le négliger non plus, ce que je dis par là. Je trouvais qu'il y avait pas, pas trop d'interactions quoi. Plus avec la mère quoi.»

De même pour François, responsable commercial parisien et père de deux enfants, le temps du congé de paternité n'est pas un temps qualitatif mais **un temps ingrat fait de contraintes et sans échange avec l'enfant**.

> «En tout cas moi, pour moi, la connexion avec mes enfants, elle s'est pas faite tout de suite à la naissance. Heu, aussi peut-être parce que je donne pas le biberon ou quoi que ce soit, mais ça s'est fait dans la longueur, quoi. Au début, les premières semaines – c'était pareil avec… pour les deux, hein – j'avais pas vraiment de connexion avec… avec mes enfants. Ça s'est fait vraiment à partir de 3-4 mois vraiment, j'ai commencé vraiment à… à avoir ce lien paternel en fait…[…] Après le congé paternité. Pendant le congé paternité, je passais… je passais plus de temps avec lui mais c'était… c'était pas du temps qualitatif, si vous voulez. C'est… c'était de la… "des tâches", en fait. Là, maintenant, non, c'est du temps plus d'échange, où on fait des trucs ensemble, où il rigole.[…] on se regarde. Des trucs délire, je le fais sauter sur le canapé, il adore. Je le… il se tient debout, il découvre des trucs, on fait des petits parcours. Voilà, quoi [rire]. […]… finalement, les matins où je peux être avec lui, là, à 100%, et ma femme dort, ça fait 2 mois, quoi, en gros. Avant, c'était pas… c'était pas possible, hein. Parce qu'il… il faisait pas forcément sa nuit, il était allaité.»

Ces récits semblent 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 (Cartier, 2021).

Les compagnes de ces hommes, en revanche, seraient porteuses d'une représentation de la relation mère-enfant valorisant davantage la tendresse ou la simple co-présence. Elles seraient donc plus satisfaites de ces premiers temps de la relation, qui correspondent à leurs représentations de la maternité, ou se sentiraient moins légitimes à exprimer ces frustrations de peur de ne pas correspondre à cette image de mère comblée malgré les limites relationnelles d'un nourrisson.

Certaines des mères rencontrées, de milieux populaires notamment, tiennent un discours validant ces représentations inégales de la parentalité. Pour Mélanie, mère sans emploi dont le conjoint est ouvrier, les femmes ont une *« patience »* ou encore une *« facilité »* dans la relation aux nourrissons que les hommes n'ont pas :

> « Oui y'a des tâches qui sont compliquées parce qu'ils ont pas la même patience que nous. Les cris ils aiment pas ça. En général les papas, je parle en général hein parce que j'en connais pas beaucoup qui avaient la même facilité que les mamans. Donc… ouais y'a des trucs qui étaient pas faciles quoi. Au début il lui donnait pas trop le bain. Au début non, c'était surtout moi, […] Oui la patience c'était ça le problème. »

Tania, également sans emploi et dont le conjoint est intérimaire, porte, elle aussi, **l'idée que les nourrissons ne sont *« pas intéressants »* pour les hommes**, et qu'ils le deviennent une fois qu'ils peuvent s'exprimer davantage :

> « Bon après c'est un homme donc je sais que les bébés comme ça c'est pas intéressant [rire]. […] mais il commence [à avoir un lien avec elle] maintenant qu'elle est intéressante et tout ça. […] vu qu'elle commence à bouger, elle va aller plus vers lui donc il va la prendre, il va lui faire des chatouilles, des bisous, il va rigoler avec elle… Maintenant que… voilà, maintenant qu'elle est plus intéressante que quand elle faisait que dormir et manger [rire]. »

Une relation qui permet de mieux accepter (voire d'aimer) les tâches contraignantes

Dans le discours d'une majorité des pères, **les tâches parentales répétitives et contraignantes** (changer les couches…) **sont bien acceptées dans la mesure où elles sont perçues comme ce qui permet ce lien avec leur enfant**. Thomas, ingénieur en informatique, décrit cette association entre tâches et relations :

> « Ça a toujours été dans la bonne humeur pour toutes les tâches, ne serait-ce que changer une couche j'avais aucun problème avec ça. C'était plus le vivre ensemble en fait. J'ai pris beaucoup de plaisir à pouvoir partager tous les petits moments. Même si des fois, c'est fatigant de changer, etc… Ces premiers moments de partage sont essentiels. Les premiers sourires… »

Antoine, ingénieur également, l'exprime avec stoïcisme comme une obligation dont il faut faire un plaisir puisqu'il ne peut y échapper. On mesure à travers ses mots la prégnance de la « norme contemporaine du "bon" père, attentionné et investi auprès de ses enfants » (Cartier *et al.*, 2021) qui se diffuse auprès des pères des classes supérieures depuis un demi-siècle :

> « Quand il faut l'endormir, que c'est un peu dur, c'est une sacrée corvée. Mais je pense… Enfin, à titre perso, en tout cas, je pense que c'est vraiment… une obligation et finalement, je suis pas… il faut pas beaucoup d'attention, quoi. […] Il faut le faire, donc je vais pas… comment dire… grogner parce qu'il faut le faire, quoi. Il faut le faire comme il faut, et c'est un plaisir »

Dans plusieurs cas, les pères de deux enfants décrivent un même processus mais avec leur aîné. Le congé de paternité, en les amenant à **effectuer davantage de tâches parentales auprès de l'ainé, vient renforcer ce premier lien, tandis que c'est la mère qui développe sa relation avec le nouveau-né** (voir également sur ce point la fiche 4). François, cadre commercial, décrit la différence marquée entre le lien *« très fort »* qu'il a noué avec son ainée et le lien plus faible avec son nouveau-né, pris en charge par sa conjointe :

> « Mathéo, c'est quand même plus ma femme. Et Élisa [l'ainée], c'est plus moi. C'est même quasi exclu… exclusivement, ouais, moi. Parce que, ben, je pense qu'en fait l'inconvénient en fait du congé paternité et de la naissance de Mathéo au moment des 2 ans d'Élisa, c'est que, ben du coup je me suis… comme je vous ai dit, je me suis beaucoup occupé d'Élisa, et y a un lien très fort qui s'est créé entre elle et moi, et qu'il y a… et dans le même temps, y a un lien très fort qui s'est créé entre… entre ma femme et Mathéo. »

Pour reprendre les termes de Clément *et al.* (2019), il se voit contraint « d'en rabattre » sur sa volonté de correspondre aux normes lui enjoignant d'établir des relations égales avec ses enfants, et plus encore de développer un lien singulier avec son nouveau-né.

L'éxécution des tâches permet de se projeter dans un rôle de « père investi »

Il est notable que pour beaucoup de pères rencontrés, cette 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, leur permet de se présenter « en tant que père », exprimant ainsi leur adhésion à de nouvelles normes de relations intra familiales articulées autour du père « investi » (Brugeilles et Sebille, 2013).

Tom, urbaniste, explique par exemple que le congé de paternité devrait être rallongé précisément parce qu'il permet cette participation aux tâches constitutive selon lui de la paternité :

« Pour un père, de savoir ce que c'est de donner un bain… d'avoir du temps à rien faire avec… son enfant dans les bras, de faire du peau à peau, de donner un biberon, j'en sais rien. Enfin… je pense que ça peut, oui, créer clairement un déclic. »

Si l'on ne peut pas préjuger ici de l'investissement réel des interviewés, en population générale, cette norme du « nouveau père présent auprès de ses enfants » reste cependant souvent peu exigeante. Les pères « participent au travail domestique et parental avant tout en tant qu'auxiliaires de leurs conjointes. » (Cartier, 2021)

FOCUS 6

Travailleurs précaires, milieux populaires : d'autres normes de masculinité et de paternité

Une petite minorité de pères notamment au sein des milieux populaires, semblent ne pas se référer à cette norme du père « participatif », partageant les tâches domestiques et parentales. C'est par exemple le cas de Chris, intérimaire manutentionnaire dans divers secteurs et marin pêcheur « *lorsqu'il y a du travail* », fils d'un chauffeur routier. Il ne met pas en avant dans l'entretien sa disponibilité ou sa participation aux tâches. Il considère que son rôle de père est avant tout de gagner l'argent permettant de nourrir sa famille. Il fait partie des rares interviewés à avoir envisagé de ne pas prendre le congé de paternité, et s'il l'a pris, dit-il, c'est parce que l'activité de pêche était alors au point mort. Il a ensuite rapidement retravaillé, et il a finalement utilisé sa dernière semaine de congé de paternité pour échapper à une relation conflictuelle avec son employeur. Lorsqu'il évoque les tâches parentales qu'il prend en charge, il minimise son rôle :

« Dès que le petit arrive c'est "bon bah qu'est-ce que tu veux ? Tu veux quel gâteau ?", je lui sors ses gâteaux et puis voilà. […] une fois qu'il a déjeuné c'est bon bah "allez, va jouer !" ».

Le fait que sa femme allaite et soit ainsi devenue, selon lui, plus proche de leur dernier enfant ne lui pose pas de problèmes (« *[Chez nous] Y'avait pas de partage des tâches […] ça me permettait de faire mes nuits !* »). Ce ton sarcastique et cette volonté de surjouer une paternité « détachée », peu investie, semble cependant tenir davantage de **l'affichage d'une adhésion à des normes traditionnelles et populaires de paternité** qu'à un désinvestissement réel (Brugeilles et Sebille, 2013). Les détails livrés lors de l'entretien montrent en effet l'attachement qu'il porte à ses enfants, notamment à son second fils né grand prématuré, et diverses formes d'investissement dans les tâches parentales :

« Vous savez… avoir passé quatre mois à l'avoir vu, sa tête qui faisait même pas la taille de la paume de ma main. […] Voir une chose aussi petite qui se bat aussi fort pour vivre en couveuse, c'est… ».

Il sait par exemple à quelle heure son fils s'est réveillé la nuit précédente, puisque c'est lui qui s'en occupe principalement, s'occupe de sa toilette (« *la douche, c'était moi, et c'est toujours moi* ») , de ses sorties (« *je l'emmenais les soirs à la fête foraine* ») , insiste sur son besoin d'acclimatation lors de l'entrée en crèche, et cite le moment du coucher comme un moment important de ses journées, même lorsqu'il travaille beaucoup et rentre tard. Il s'occupe aussi de la petite dernière, passe l'apsirateur pour elle, la regarde grandir… :

« Généralement, quand je rentre du boulot, elle me file la petite dans les bras. Je la garde un petit peu, à peu près dix minutes. Et puis je vais la poser dans son lit. Elle va pleurer cinq minutes, le temps que je passe l'aspirateur, je la récupère et après je la mets par terre. Et puis on essaye de voir sa progression. Au début elle restait assise, après elle s'est mise à ramper plus, maintenant. »

FICHE N°06

Fin du congé de paternité, retour à l’emploi et persistance des bénéfices pour le lien père enfant

06

Si certains des pères rencontrés vivent avec soulagement la reprise du travail au terme du congé de paternité, elle implique pour la plupart une nouvelle rupture de rythme et est parfois perçue comme une menace plus ou moins importante dans la relation qu’ils ont nouée avec leur enfant.

Le congé de paternité a permis de faire l'expérience d'un rythme de vie profondément différent

La plupart des pères interrogés décrivent le temps du congé de paternité comme un temps à part, contrastant fortement avec celui de la vie professionnelle. **Pendant cette période, ils n'ont plus de contraintes ni d'horaires professionnels**, mais pas non plus d'activités à organiser et dans lesquelles se projeter comme lors de congés classiques.

Passés les premiers jours de retour de la maternité, le temps du congé de paternité devient pour beaucoup un temps qui s'étire faute des repères habituels et s'articule rapidement autour des besoins et des rythmes de l'enfant. Pour beaucoup de pères, **il s'agit d'une expérience du temps rare voire unique, qui donne une place inédite aux relations familiales** et notamment à la relation avec leur enfant. Guillaume décrit cette suspension de l'organisation trépidante de sa vie de cadre par une formule : *« du temps pour du temps »*. De même, Tom, urbaniste, exprime le contraste avec le temps du travail comme avec celui du loisir que l'on cherche à *« optimiser »*. Le congé de paternité est marqué par cette dilatation exceptionnelle du temps.

« - Qu'est-ce qui était pour toi agréable dans cette période ?
- Guillaume : Déjà de… vivre à un rythme biologique. De [ne] plus vivre à un rythme dépendant des autres ou d'une contrainte. Ça j'avoue… c'était vraiment génial. Et… d'avoir du temps avec Thimeo pour… tu sais c'est… les gens parlent de coup de foudre. Bah en fait moi j'ai pas eu de coup de foudre donc tu sais, c'était avoir du temps pour apprendre à se connaitre et… ouais on n'apprend pas ça à l'école, on n'apprend pas tout ça du coup forcément il a fallu… mettre en place des choses. […] Physiquement et même émotionnellement y a plein de choses qui se passent. Et surtout c'est vraiment cette relation qui… c'est créer une relation avec le petit quoi. Et de… et qui est déjà intense ! […] pas d'activité, juste d'avoir du temps… du temps pour du temps quoi,… et pas de passer d'une activité à l'autre, je sais pas comment le nommer mais tu sais d'être constamment en train de dire "il faut faire ci, il faut faire ça", mais vraiment d'avoir du temps… dans la durée quoi. » — Guillaume

« Pouvoir ne rien faire, juste… Enfin voilà, moi, je me souviens, je… je m'allongeais, je m'allongeais sur le tapis de jeu à côté de lui et je pouvais passer une heure, comme ça… attraper les jouets, il joue avec un jeu, il se retourne, il fait sa vie, il fait des trucs… Il se passe rien, mais c'est des moments… c'est des moments géniaux, quoi, où, en fait, concrètement, si ça se passait le week-end, j'aurais l'impression de… enfin… de "perdre du temps" dans le sens où on se dit : "On pourrait faire-ci, on pourrait faire ça". Parce qu'on cherche à optimiser. » — Tom

La reprise de l'activité professionnelle peut parfois être difficile, frustrante, en regard de ce temps et de ces relations privilégiées

Au regard de ce temps perçu comme privilégié notamment du point de vue des relations familiales, **la reprise de l'activité professionnelle est présentée comme difficile et frustrante** pour une partie des pères. Brice, avocat, a par exemple trouvé difficile de devoir redonner la priorité aux *« autres »* après s'être autant concentré sur sa famille et particulièrement sur sa fille :

> « Mon métier c'est traiter les problèmes des gens. Et vraiment les problèmes des gens, j'en avais rien à foutre à ce moment-là, quoi, je… j'avais qu'une préoccupation, c'était de… d'être avec ma famille, quoi, tu vois. Donc c'était très frustrant de… d'être ben accaparé par le boulot alors que je voulais… c'était le dernier endroit où j'avais… où je voulais être. Et devoir être assez disponible mentalement pour me préoccuper des problèmes des autres, c'est… c'était… […] en fait ça a été une lutte pas possible pour me motiver à bosser, quoi, c'était… vraiment très dur de… se concentrer, quoi. Et puis j'étais crevé, quoi. J'étais… crevé. »

Ce moment montre, en creux, la place prise par le lien entre le père et l'enfant durant le congé. Une majorité de pères de notre enquête, comme Valentin ingénieur en milieu rural, décrivent **un manque, un sentiment de déséquilibre, une difficulté à retrouver « le sens » des relations professionnelles**, faisant apparaître par contraste le vécu « signifiant » et satisfaisant des relations familiales pendant le congé de paternité.

« - Valentin : Donc, en fait, on commence à avoir un confort, un confort routinier et donc on commence à profiter les uns des autres, les petits sourires, etc… Et en fait, c'est à ce moment-là que je dois repartir au travail, donc il y a un peu les deux facteurs qui jouent.
- J'imagine. Et est-ce que vous vous êtes senti un peu frustré de ça, du coup ?
- Valentin : Oui, indirectement, oui, parce qu'en fait le matin moi je les lâche en sachant que ma femme était à la maison parce qu'elle est était en congé mat. Mon fils qui commence à faire des sourires, à avoir les premières phases d'éveil parce qu'il a un mois et moi qui part au travail. Donc, étant dans cette phase-là, avec ma femme, on s'échange beaucoup de photos de tous les jours pour garder le lien, le lien quotidien, qui du jour au lendemain est totalement coupé. Et donc ça s'est traduit par des photos, des WhatsApp… »

L'expression de ce manque est plus présente dans les discours des cadres et des pères exerçant des professions intellectuelles supérieures (surreprésentés dans notre enquête) que dans celui des pères de milieu populaire, qui semblent se conformer davantage à une norme de masculinité valorisant le travail, mais aussi adapter leurs désirs aux possibilités objectives d'aménagements laissées par leur cadre d'emploi.

Changements de rythmes et d'engagements professionnels

La majorité des pères rencontrés ont procédé à **des changements de rythmes professionnels plus ou moins importants et formels**, qu'ils expliquent très fréquemment par l'émergence d'un lien avec leur enfant, auquel ils disent vouloir prêter attention.

Les statistiques nationales (Govillot, 2013) montrent que seuls 12% des pères réduisent formellement leur temps d'activité à la suite d'un congé de paternité de 14 jours. Les changements peuvent cependant aller de la simple adaptation informelle des horaires à des ruptures plus radicales de trajectoire professionnelle.

Des adaptations à la marge : faire moins d'heures, rentrer plus tôt, commencer plus tard. L'adaptation la plus fréquemment mentionnée concerne les horaires de travail. Sans forcément modifier le volume global de leur temps de travail, les pères dont le cadre d'emploi le permet (cadres, indépendants, certains fonctionnaires) décalent leur journée afin de pouvoir être présents le matin ou le soir auprès de leur enfant, comme l'ont fait Thibault, artisan à la tête de sa PME parisienne, ou Adrien, professeur de collège :

> « Ben j'ai envie de le voir, j'ai envie de le voir, donc… je m'oblige à rentrer quand je… je m'oblige d'aller le chercher déjà 2 à 3 fois… par semaine à la crèche. Je m'oblige, parce que justement pour pas que ce soit toujours Madame, parce que maintenant elle travaille et puis que… pour le petit aussi, hein, je veux pas que ce soit toujours Madame… qu'il voit maman arriver tout le temps. Donc que je sois là, que je sois présent. Donc je m'oblige à aller le chercher à la crèche, je m'oblige… à faire des choses avec lui. Donc ce qui veut dire que, ben : j'adapte mon emploi du temps. » — Thibault

> « - Vous avez réduit un peu aussi votre quantité de travail ?
> - Adrien : Non non, non, pas spécialement. J'ai juste décalé les horaires donc ça… voilà. Donc j'ai plutôt réduit le temps autour, en termes de loisirs disons. » — Adrien

Sans modifier leur contrat de travail, certains pères se mettent à r**especter plus strictement le volume horaire prévu**, afin de pouvoir maintenir la relation à leur enfant. Pour ces pères cadres ou indépendants, aux horaires jusque-là flottants et débordant sur la vie conjugale, cela passe par le fait de se fixer des règles personnelles nouvelles et de les imposer au sein de leur environnement professionnel. Théo est cadre de la fonction publique et il a décidé de s'en tenir aux strictes exigences de son contrat, tout comme Loïc, salarié d'une entreprise de formation :

> « Par rapport à avant, où… je bossais largement… enfin où j'avais pas de semaine en dessous de 40 heures, là je… me suis mis à compter pour faire le strict minimum de ce qui m'était… ou ce que… je devais, quoi. Donc oui, oui, je me suis mis aux 36 heures, assez… fermement. […] je me faisais comme règle de… ne jamais rentrer après 6 heures, donc être à la… maison vers 5 heures et demie, ouais, parce que je… donc de partir du boulot à 5 heures, quoi. » — Théo

> « Avant d'avoir un enfant j'avais tendance à pas forcément regarder trop les heures, j'avais tendance à travailler un peu en soirée, après les heures contractuelles on va dire. Et c'est vrai que dans les premiers mois je… me suis astreint, du coup, à respecter mes heures… et c'est aujourd'hui ce que je fais également, sauf très ponctuellement. » — Loïc

Des adaptations formelles : changements officiels de contrat ou d'horaires. On sait que le recours au temps partiel reste rare chez les pères (Bodier *et al.*, 2015). C'est cependant le cas de quelques pères de notre enquête, pour lesquels l'aménagement du temps est matérialisé par une évolution formelle de leur volume de travail.

C'est notamment le cas pour des pères agents de la fonction publique, bénéficiant pour certains « d'une *"culture"* de la fonction publique garantissant un meilleur équilibre entre vie familiale et vie professionnelle » (Pailhé et Solaz, 2012) et facilitant les aménagements et les renégociations contractuelles. C'est l'analyse que fait Paul, fonctionnaire territorial :

> « Pour le coup j'ai eu aucune remarque de mes collègues [en passant à 80%] et pour le coup, pareil c'est… c'est vrai que c'est la fonction publique on est peut-être plus habitués qu'ailleurs à ce genre de choses. Je suis dans une direction où y a peut-être deux tiers de femmes et un tiers d'hommes donc prendre des congés, des temps partiels pour les enfants et tout, c'est quand même devenu assez naturel… »

Lui a fait le choix de réduire pendant quelques mois son temps de travail pour bénéficier des mercredis, qu'il partage avec ses enfants le matin et également avec sa compagne l'après-midi :

> « J'ai pris du coup à partir de début novembre donc après mon congé de paternité. Je suis toujours à temps partiel et je compte reprendre à temps plein au 1er août […] j'ai une journée… je travaille pas le mercredi. Il se trouve que ma compagne est dans une école où elle travaille le mercredi matin euh… donc fallait… enfin c'était mieux que je sois présent le mercredi matin. Le mercredi matin je suis tout seul avec les deux. L'après-midi on est tous les deux avec les deux enfants mais ça permet aussi de faire la logistique de la maison : les courses, le ménage [rire] voilà »

Autre exemple, celui de Joshua, ouvrier cheminot *« au statut »* (i.e. fonctionnaire). Depuis 13 ans il travaille *« en équipe »* c'est-à-dire en 3x8, ce qui lui permet d'augmenter ses revenus. Mais avec la naissance de sa fille, il mesure à la fois sa fatigue et ses absences régulières du foyer puisqu'une semaine sur trois il rentre trop tard pour la voir, travaille régulièrement les week-end et jours fériés. Il a donc postulé à un autre service pour bénéficier d'horaires ordinaires.

> « Bon en septembre, j'en ai fini avec les horaires décalés, je repasse en journée […] les horaires décalés, non, c'est pas facile. Ben, tu termines de nuit à cinq heures du matin. À six heures, ou sept heures, y a tout le monde qui se lève dans la maison, faut y arriver, pour dormir, quoi. […] non, les 3-8 comme ça, avec un enfant à la maison, c'est pas du tout pareil, hein. C'est pas le même rythme, c'est beaucoup plus compliqué. La gestion de la fatigue est beaucoup plus compliquée aussi. […] et puis le fait d'être là aussi, parce que ben… le soir, quand tu rentres, quand t'as travaillé, on va dire, ce qu'on appelle, nous des soirées, donc on va dire, classiquement, un 13h – 21h… ben ton enfant, tu le vois pas. Tu le vois pas de la journée. Ça, ça peut être une semaine durant, quoi, donc c'est pas facile, quoi. »

Pour les pères entrepreneurs ou en profession libérale, ce changement formel n'est pas à négocier avec un employeur, mais il implique une perte de revenus et une réorganisation. Thibault, l'artisan parisien, après

avoir décalé ses horaires, envisage de recruter pour être plus disponible pour son fils, quitte à y perdre financièrement :

> « Maintenant que j'ai un petit, ben je veux le voir. Donc je fais en sorte de recruter, d'être un peu moins rentable que je pourrais l'être, mais au moins profiter de ma vie. »

C'est également dans cette démarche que dit s'inscrire Cyril, artisan dans le bâtiment, qui pendant plusieurs mois a travaillé a minima en ne prenant pas de nouvelles commandes :

> « J'ai repris moins fort quoi, à moins d'heures pendant deux mois, trois mois. J'ai repris… on va dire j'ai fait un mi-temps quoi […] Voilà j'avais déjà des trucs de calés, j'ai repris le boulot. Alors j'ai fait un peu en sorte de reprendre, comme je vous le disais, un peu tranquille. J'ai fait presque un mi-temps je crois peut-être un peu plus, un 80%. Enfin comme je fais entre cinquante et soixante heures par semaine du coup ça me faisait trente heures, donc c'est bien. »

Une évolution souvent liée aux contraintes des modes de garde. Pour la plupart des pères, ces évolutions de rythmes professionnels sont très liées aux modes de garde. Ils s'adaptent aux horaires de la crèche ou de l'assistante maternelle afin de pouvoir emmener ou récupérer leur enfant. **Cette adaptation est plus facile pour les pères exerçant des fonctions libérales ou ayant un statut de cadre**, qui peuvent *« décider »* de finir plus tôt, comme Clément, ou de commencer plus tard, comme Ryan, tous deux cadres dans le secteur privé.

> « Ce qui a changé c'est que du coup, en termes d'horaires, ma femme gère Ninon le matin, moi je vais la chercher le soir, elle a des horaires de bureau, c'est-à-dire qu'elle fait plutôt 9h-19h et moi en fait, ça va j'avais plutôt tendance à faire 8h-19h30, et là maintenant je fais 8h-18h. Voilà, et je renvoie des mails le soir ou quand elle dort, ou je m'organise mieux et je suis plus [+] efficace. » — Clément

> « Moi j'ai tout changé mon organisation au travail. Maintenant, depuis que je dois amener Lola à la crèche, je [ne] commence plus mes journées de travail avant 9h. Ma première réunion est à 9h, parce qu'avant, c'est trop risqué… enfin, quand Lola se lève… presque à 8h, donc je peux pas être en réunion à 8h quoi. Donc voilà, et là, je suis dans des phases de projet où j'ai moins de travail, en plus je finis beaucoup plus tôt… aujourd'hui. J'ai pas un contrat à l'heure, j'ai un contrat au jour, donc j'organise mes journées comme je veux. » — Ryan

À l'inverse, **pour les pères salariés du privé occupant des positions subalternes**, la question d'adapter ses horaires de travail ne se pose pratiquement pas. Une fois le congé terminé, il est évident pour eux de reprendre leur activité professionnelle dans des conditions identiques. Ils ne développent pas leurs réponses à cette question, n'expriment pas de regrets ou de souhaits, *« c'est le travail »*.

> « - Est-ce que vous avez repris sur les mêmes horaires qu'avant et tout ?
> - Paulo : Ah oui, j'ai rien… rien n'a changé. » — Paulo, préparateur de commande

> « - Vous avez repris au même rythme qu'avant ?
> - Bilel : Oui. Le même nombre d'heures et tout quoi ? Oui non ça se passe bien. » — Bilel, manœuvre dans le bâtiment

> « Bah le problème c'est qu'à un moment il faut vivre donc [rires] on n'a pas trop le choix de reprendre le travail pour le salaire et tout ça quoi. » — Anthony, ouvrier électricien

Le télétravail est plébiscité parce qu'il permet de conserver le lien à l'enfant tissé pendant le congé de paternité.

Bon nombre des pères interrogés ont pris leur congé de paternité durant la crise sanitaire liée au COVID-19 (16 pères sur 55, si l'on considère la première moitié de l'année 2021, période alternant confinements partiels, puis 3e confinement en avril, puis levée progressive des restrictions en juin). Ils ont vu leur activité ralentie ou ont été en télétravail durant cette période, avant ou après leur congé, et certains l'expérimentent encore, plus ou moins partiellement, depuis la crise.

Les pères travaillant à domicile au moins une partie de la semaine au moment de l'entretien (11 pères sur 55) sont **très majoritairement des cadres** (3 sont employés de profession intermédiaire pouvant réaliser une partie de leurs missions à domicile, aucun n'est ouvrier ou artisan). **Ils plébiscitent cet aménagement, qui permet de préserver les relations avec leur enfant au quotidien**. Damien, cadre quarantenaire dans l'aéronautique ou Ryan, cadre dans la logistique, insistent sur cette possibilité de *« voir »* leur enfant au fil de la journée, malgré la fin du congé.

> « Avec le télétravail et le rythme qu'on a, on a quand même l'impression de profiter de nos enfants, de les voir grandir. La petite, à aucun moment, je me dis "mince je vois pas mes enfants, je les vois pas grandir". C'est le côté positif du COVID. Et puis je pense que je me serais organisé de toutes façons pour… Ouais pour être présent et pour pas être que au travail quoi » — Damien

> « Encore une fois, je travaille de chez moi. Donc en 2 secondes, j'ouvre la porte, je vais voir Lola et Victoire, je fais un bisou je dis… voilà, je file un petit coup de main s'il y a besoin d'un truc. Donc je suis pas au bureau quoi. Je suis pas au bureau vraiment. Je voyais ma fille dès qu'elle me manquait, je faisais exactement ce que je voulais quand je voulais quoi. » — Ryan

Pour certains de ces cadres, la fin du congé de paternité a correspondu à la fin de la pandémie et à une période collective de retour à la normale. Ils devaient donc envisager cette suite, et la fin du télétravail, au moment de l'entretien. La perspective d'un retour sur leur lieu de travail leur paraissait difficile à envisager. Certains ont alors pu choisir de maintenir le télétravail, d'autres ont dû retourner au bureau. Mais l'expérience conjuguée du congé de paternité, des confinements et des périodes de télétravail ont, disent-ils, profondément modifié leur rapport au travail, au bénéfice du temps consacré aux relations familiales, comme l'explique par exemple François, responsable commercial à Paris :

> « Moi, je [ne] pourrais plus revenir en arrière du monde d'avant-COVID, où on allait tous les jours au travail, ben donc du coup partir à… tôt le matin et rentrer tard le soir, où on voit ses enfants une demi-heure, une heure maximum, par jour ! Ah non, c'est impossible. Je [ne] pourrais… j'aurais… je [ne] pourrais plus le faire. […] Je… je peux plus aller à 9 heures au travail et puis partir… enfin, on se… on se coordonne avec… avec ma femme, mais… mais je [ne] fais plus des gros horaires au bureau. Donc ça, c'est… ça, c'est terminé. […] Ça s'est terminé au COVID. Vraiment, le… le télétravail subit du… du COVID, les confinements, etc. Ça a complètement changé la donne »

Quelques pères (au moins 4) ont enfin décrit **des changements radicaux** de leur trajectoire professionnelle. Leur emploi actuel leur est apparu incompatible avec le maintien d'une relation de qualité avec leur enfant ou plus largement avec leur famille.

Pour Tom, urbaniste, c'est notamment le temps de trajet, jusqu'ici supportable, qui ampute trop le temps passé auprès de ses enfants :

> « Tom : Je pense qu'il y a eu un facteur de, enfin… un cumul de facteurs de… et la naissance faisait partie. J'avais envie d'améliorer mes "conditions de vie" notamment en termes de temps de trajet, de respect des horaires, etc. […] Pour pouvoir accorder plus de temps, en fait, à mes enfants, et notamment à Alexa. » Son épouse : « Il avait trop de temps de trajets, et il voyait pas… voyait pas ses enfants et ça le… Il rentrait beaucoup trop tard le soir et ça le… il acceptait pas »

Pour Julien, c'est le volume horaire qu'implique son métier qui n'est plus compatible avec les relations qu'il souhaite avoir avec son enfant, au point qu'il choisit de se réorienter. Julien explique ainsi avoir quitté son emploi d'installateur de cuisines suite au congé de paternité et au temps passé auprès de sa fille :

> « Parce que moi j'envisageais de partir de ce travail à partir du moment où j'avais un enfant donc… Parce qu'en fait je faisais beaucoup d'heures, j'étais presque à 70 h par semaine. Voilà, donc je savais, enfin c'est pas un travail où quand on a des enfants, c'est un peu compliqué quoi. Donc je savais que d'une manière ou d'une autre, j'allais pas rester après avoir un enfant. […] comme moi j'ai pu passer du temps avec la petite et automatiquement ben on crée un lien un peu plus fort et voilà et on a envie de passer encore plus de temps. On voit plein de choses. Je pense que d'autres parents ne voient pas donc… Enfin, même moi pour le coup, je me suis mis en rupture conventionnelle. C'était aussi pour continuer à passer du temps avec elle et avec ma famille. […] du coup comme je veux faire une reconversion professionnelle vu que je veux quand même passer du temps avec ma famille et pas passer toute ma vie au travail… Je suis en reconversion quoi." »

De même Guillaume, cadre d'une grande entreprise publique, a décidé de démissionner, de quitter Paris pour entamer une vie professionnelle lui laissant plus de disponibilités, dans une ville moyenne du sud de la France :

> « Ah bah là… donc là je démissionne et je recommencerai le 12 septembre. Je me suis pris deux mois et demi de congés. Et… du coup l'objectif c'est de changer de boulot aussi pour trouver… moi j'avais vraiment un boulot qui était très prenant, très… avec une grosse charge mentale… essayer de trouver un boulot qui est beaucoup moins prenant avec une charge mentale bien… plus faible. Donc en perdant de l'argent et des responsabilités mais… en ayant un cadre professionnel qui soit plus adapté à… gérer Thiméo. »

Une prise de conscience de la charge des tâches parentales pour les femmes

Une partie des hommes reprenant leur activité professionnelle après le congé de paternité évoquent spontanément le fait de **se sentir plus conscients de ce que représentent les tâches parentales pour leurs compagnes** restées au foyer. Ils disent alors, comme Hugo, ouvrier dans un abattoir, ou Théo, cadre de la fonction publique, avoir eu le sentiment « d'abandonner » leur compagne face à cette charge.

> « J'avais un peu l'impression d'abandonner ma conjointe, sur : "ben faut que je reprenne le travail donc maintenant tu te débrouilles quoi". Donc les tâches effectivement qu'on pouvait faire à deux le matin et cætera ou l'accompagnement que je pouvais lui apporter sur l'allaitement et cætera, ben tout ça elle a dû se débrouiller toute seule. Donc, après ça s'est fait hein, mais euh… voilà c'est vrai que sur le moment on a l'impression de… d'abandonner un petit peu son… son fils et sa femme : "ben débrouillez de toute façon moi il faut que j'aille bosser!" » — Hugo

> « Non, mais c'est… évidemment trop court. Et surtout par rapport en fait au moment où j'ai dû retravailler, où [ma conjointe] était seule… à la maison, où c'était compliqué pour moi d'être au travail, je me rappelle, de m'investir au boulot, hein, juste je trouvais ça inut… enfin, ben voilà, j'étais au travail, mais j'avais… exactement la tête exactement ailleurs qu'au travail. Donc je l'aurais bien prolongé pour ça aussi, quoi. Et puis me dire qu'en fait, la… j'ai vécu ça comme une violence, le retour au travail. Et une violence dans la… enfin, violence, toutes choses égales par ailleurs, hein, mais… c'est surtout que j'avais l'impression d'abandonner [ma compagne] dans les premières semaines. » — Théo

D'où un effort, pour certains comme François, de compenser cette inégalité en renforçant leur participation quand ils sont à domicile.

> « Maintenant, effectivement, j'ai beaucoup plus de liens avec, heu, avec mon enfant… avec mes enfants, même. Je comprends les problématiques, je suis hyper présent en fait ! »

Certains pères, comme Nathan, cadre trentenaire dans le marketing, se disent même choqués par un état de fait (lois, marché du travail…) qui impose une situation inégalitaire les contraignant, ne serait-ce que financièrement parce qu'ils ont un meilleur salaire, à reprendre leur activité professionnelle en délégant à leur compagne l'essentiel des tâches domestiques et parentales.

> « Je crois qu'il y a quand même un énorme effort à faire sur la façon dont on aménage les horaires de ceux qui ont des enfants ou alors on assume… Voilà, on assume, on dit : « ici c'est le management à la française » et la mentalité française elle est encore arriérée et on fait croire sur les réseaux sociaux qu'on est bien, on fait des petits trucs, on communique un peu à la Google machin… Mais c'est de façade et derrière on est encore des arriérés, on a une vision de la famille des années 60 et… (…) je suis pas, wokiste, féministe…je suis pas dans l'idéologie mais là-dessus, je suis assez engagé. Y'a une énorme hypocrisie dans la façon dont c'est fait. Par contre la loi là (sur le congé de paternité) c'est une… c'est une très bonne chose… »

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

Dans la plupart des situations, conformément à ce qui s'observe de façon générale, **ce sont les pères qui reprennent leur activité professionnelle en premier, voire tout court**, - tandis que la mère n'a pas repris d'activité professionnelle (Bodier *et al.*, 2015 ; Pailhé et Solaz, 2012). C'est donc à elle qu'incombe alors l'essentiel des tâches parentales. Les entretiens montrent cependant **le maintien du partage de certaines tâches parentales**. Il peut s'agir des tâches *« désagréables »*, présentées comme une corvée dont il est normal de prendre sa part une fois rentré (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. Ainsi, Thibault, gérant d'une PME parisienne, garde du temps pour jouer avec son fils, Thomas, ingénieur et cadre, continue de donner le bain ou d'assurer le coucher de ses jumeaux, et Francesco, « data scientist », préserve des moments « câlins » avec son fils :

> « Déjà, je m'oblige par jour à jouer avec lui. Euh, enfin c'est pas… une obligation, hein, c'est… juste un plaisir. Euh, mais je me l'impose parce que je… même si j'ai beaucoup de travail, je me force à pas… à couper un peu pour être avec lui. Et après, le week-end, je travaille toujours un petit peu, mais… ben j'ai un peu plus de temps pour jouer avec lui. Puis là il grandit, là, il est dans une période où c'est marrant de jouer avec lui, donc… » — Thibault

> « Y a des choses nouvelles qui sont arrivées de par la naissance des petits, donc qui sont arrivées pendant le congé. Donc, tout ce que je disais, tout ce qui va être bain, repas, coucher : ça, je continue, voilà. J'e… j'essaie au maximum, quand je suis… quand je suis à la maison et rentré assez tôt, de… de continuer, ouais, continuer à faire ça. » — Thomas

> « Quand même c'est important de passer des moments câlins ensemble, de le bercer, lui chanter des petites chansons, lui raconter des histoires. Oui, je pense, plus ou moins on… le même… garder le même rythme. » — Francesco

Plus largement, ce sont **des séquences, des rythmes, qui ont été mis en place pendant le congé de paternité qui perdurent**. Les interviewés emploient très fréquemment la notion de « rituels » pour désigner ces agencements qui survivent au congé de paternité, comme le fait Mélanie :

> « Oui, le petit rituel du soir, l'organisation du soir ça a perduré ouais : […] "moi je fais à manger toi tu fais le bain ou je fais le bain toi tu fais à manger ou tu t'occupes des petits je fais à manger". Cette mini organisation qu'on a eue on l'a fait perdurer. »

Autre exemple, cet enchaînement de tâches domestiques et parentales qui montre les habitudes prises par Maxime, ouvrier et fonctionnaire, et sa connaissance des rythmes de sa fille :

> « Maxime : Je fais en sorte de, quand Lucie dort de faire comme avant je faisais : justement quand elle dormait ça me permettait de faire des choses. Là je fais à peu près la même chose, quand je sais qu'elle dort ça me permet de faire le ménage, étendre le linge… Passer la tondeuse… j'essaie de gérer mon temps en fonction de ses siestes, que, au moment où elle se réveille, que je sois le plus disponible pour elle et voilà. Que ce soit pour de la promenade ou pour du jeu ou des chants, quoi. »
> - Donc ça c'est un petit rythme, enfin une petite façon de fonctionner que vous avez gardée quoi. »
> - Maxime : Voilà c'est ça ouais. »

— 01
Pour reprendre l'analyse de la gestion des modes de garde proposée par Blöss, 2016.

Pour Luc et Charlyne (ingénieur et médecin), c'est l'habitude d'endormir l'enfant à deux :

> « Oui, pour le coucher… on fait… qu'est-ce qu'on fait, ouais… une petite… une petite chanson. C'est ma femme qui chante pendant que moi je le berce. Voilà, c'est le petit rituel du coucher et puis après… il dort. »

Pour Alyssa (responsable dans l'hôtellerie) et Ryan (cadre), la reprise de l'activité professionnelle du père a également clairement mis fin au partage égalitaire des tâches domestiques et parentales. Mais la mère décrit néanmoins le fait que le père continue de préparer le petit déjeuner comme un « rituel » permettant le maintien d'un état d'esprit proche du temps suspendu vécu pendant le congé de paternité.

> « Non, le petit-déjeuner c'est aussi… un petit rituel [sourire], c'est… quasiment tout le temps mon compagnon qui… le prépare. C'était aussi notre rituel qu'on a instauré pendant le… congé de paternité, donc comme il faisait tout le temps à manger, c'était… agréable de… faire les petits-déjeuners quasiment tous les matins. On faisait des œufs, le jus d'orange, pour bien commencer la journée. Et là on reproduit un peu cet… esprit les week-ends, et c'est quasiment tout le temps lui. »

Ces exemples tendent à montrer une certaine persistance : le père participe certes, mais ponctuellement ou en « auxiliaire » de la mère, qui endosse le rôle parental « principal » à partir du moment où le père reprend le travail[01].

Enfin l'étude ne renseigne pas, dans cette première phase, la pérennité à long terme de ces changements pour les pères ayant bénéficié d'un congé de paternité de 28 jours. Néanmoins, certains pères ayant bénéficié de l'ancienne formule (14 jours) ont allongé leur premier congé de paternité (prise de congés ordinaires, période de chômage…) pour aboutir à un temps de congé auprès de leur famille similaire à ceux qui ont bénéficié de la réforme. Les témoignages apportés par ces familles semblent indiquer, à tout le moins, **une certaine persistance de la compréhension des enjeux liés aux tâches parentales**. Ella, cadre dans une institution culturelle, décrit par exemple chez son mari une « prise de conscience » et une « forme d'empathie » toujours présentes lors de la naissance du deuxième enfant :

> « Le fait qu'il ait vécu pendant deux mois, avec nous, heu, à la maison, heu… Il a compris les… Il a compris les contraintes, il a compris les difficultés qu'on pouvait avoir. Et j'pense que ça a quand même beaucoup aidé pour, heu, pour (le deuxième), quand il est arrivé. Parce qu'il avait déjà en tête, heu… tout ce qu'y s'était passé avec le premier… […] Donc, voilà. Tout ça, c'est une prise de conscience, aussi, j'pense, qu'il a pu avoir, grâce aux deux mois qu'il a passés avec heu, avec (le premier) et moi, heu… Y'a quand-même, une heu… sorte d'empathie. [Rires] »

FICHE N°07

La réforme et les évolutions du congé de paternité : la parole des parents rencontrés

07

Les parents rencontrés se disent globalement satisfait des évolutions apportées par la réforme (allongement, fractionnement, recours obligatoire partiel). Toutefois, une partie d'entre eux pointe des pistes d'amélioration, portant en particulier sur l'indemnisation et la durée, toutes deux étant encore perçues comme insuffisantes. Enfin, certains parents insistent sur l'importance d'une évolution du modèle de congé de paternité pour soutenir les transformations sociales qu'ils attendent en matière d'égalité femmes - hommes.

Une réforme globalement bien reçue par les parents et parfois anticipée

Les familles interrogées pour l'enquête sont globalement satisfaites de la réforme qui a amené trois évolutions majeures : l'allongement du congé, son fractionnement possible et l'obligation partielle de recours. Toutes trois ne sont pas perçues de la même façon par les personnes rencontrées.

La quasi-totalité des personnes interrogées durant l'enquête ont estimé que l'allongement de la durée du congé de paternité était positive, à l'image d'Antoine, ingénieur en informatique et qui, père de deux enfants, a pu comparer les formules.

> « On peut pas mettre [la maman] face à un truc en lui disant : "Bon, ben, maintenant, tu vas te débrouiller toute seule". Je pense que c'est important, vraiment. Donc j'étais très content, d'ailleurs, pour cet aspect, qu'on en prenne compte avec l'allongement de la durée du congé »

Cette bonne réception de l'allongement du congé de paternité par la quasi-totalité des personnes rencontrées n'est pas une surprise. En effet, une étude de la DREES indique qu'avant la réforme, en 2016, 38% des Français jugeaient le congé de paternité trop court[01]. Cette proportion était nettement plus haute chez les parents ayant au moins un enfant âgé de moins de 3 ans, ce qui correspond au profil de notre panel. Chez ces parents, l'étude indique qu'ils étaient 56 % en moyenne (en 2014 et 2016) à souhaiter un allongement du congé de paternité, donc près d'un sur deux.

Certains employeurs ont anticipé la réforme. L'IGAS mentionne dans son rapport d'évaluation de 2018 que 30% de la trentaine des entreprises de grande taille ou de taille intermédiaire qu'elle a consultées avaient déjà allongé le temps du congé de paternité, le portant à une durée variant entre 13 jours et quatre semaines (Gosselin et Lépine, 2018, p. 63). **Cette anticipation de la réforme est rapportée par une partie des pères que nous avons rencontrés**. Anticipation par les entreprises, comme l'explique Jean-Baptiste, avocat qui évoque les efforts qu'il a lui-même réalisés pour que soit allongé le congé de paternité dans le cabinet où il travaillait alors. Mais, surtout, et d'autre part, anticipation par une partie importante des pères, dont les enfants sont nés avant la réforme, qui disent avoir ajouté des jours de congés personnels pour allonger leur congé de paternité (voir fiche 2). Pour Franck, gérant salarié d'une PME, l'annonce de la réforme coïncidant avec ses propres convictions a ainsi eu un effet déclenchant.

> « [J'ai ajouté] 15 jours de congés sans soldes [...]. Je crois que j'avais entendu parler de la loi et je m'étais dit que quand même c'était bien, et voilà. Je sais pas si je l'aurais fait si y avait pas eu cette loi. »

À noter que, **bien qu'elles soient rares, quelques personnes estiment le temps alloué au congé de paternité suffisant**, voire trop long. Elles font rapidement référence au monde professionnel pour justifier cet avis. On trouve des cadres et des employeurs, qui expliquent leurs difficultés à faire fonctionner leur entreprise avec des pères en congés, mais on trouve aussi des employés parmi ces pères. À l'image de Thibault, chef d'entreprise.

01 Kim A., Buisson G., (2019)

> « [...] cette année j'ai deux congés pat' sur deux de mes... sur mon chargé d'affaires et un très bon chef d'équipe. Ça m'handicape beaucoup [...]. J'arrive à... m'adapter, mais ça [...] peut mettre en péril si vous voulez un chantier, par exemple. »

Concernant l'obligation partielle de recours, elle est davantage clivante chez les personnes interrogées mais n'est pas toujours perçue comme un effet de la réforme. Avant celle-ci, seul le congé de naissance de 3 jours était obligatoire. Avec la réforme, cela ne change pas, mais le nouveau congé de paternité compte 4 jours obligatoires à prendre dans la foulée du congé de naissance, portant à 7 le nombre de jours imposés. Stricto sensu, la réforme a donc bien introduit une obligation de recours. Cette contrainte est diversement appréciée par les personnes rencontrées. On peut résumer une position générale, partagée par les parents, qui articule liberté individuelle et protection des personnes : chacun devrait pouvoir s'organiser comme il le souhaite mais, pour cela, il faut que les employeurs ne puissent pas faire pression sur leurs salariés. Par principe, les personnes interrogées adhèrent peu, voire pas du tout, à l'obligation. Elles comprennent cependant qu'il s'agit d'assurer l'équilibre de la relation salarié / employeur. La contrainte est alors vue comme une protection des pères, même si elle les prive de leur liberté de choix. C'est ainsi que Nathan, chef de projet dans le marketing, salarié et père d'un enfant né avant la réforme, justifie du bien-fondé de l'obligation.

> « C'est une bonne chose parce que ça évitera les abus de... bah c'est ce que je vous disais... ça évitera que le salarié trop soumis qui accepterait qu'on reporte son congé paternité en août, du coup, il aurait aucun moment de connexion avec son enfant. »

L'obligation de recours partiel est également vue par les personnes rencontrées comme une protection des mères, car elle leur garantit la disponibilité des pères au moment de leur retour de la maternité. En définitive, la contrainte installe un état de fait qui protège les parents et contribue à une évolution sociale plus large en banalisant la présence des pères dans la sphère familiale au moment de la naissance de leur enfant. De ce point de vue, **quelques parents estiment que l'obligation pourrait être étendue, de manière à renforcer l'égalité femmes – hommes à la fois dans la répartition des tâches parentales mais aussi face à l'emploi** (sur ce point voir aussi plus bas). Paul, fonctionnaire chargé de mission dans une collectivité, insiste sur ce point. Pour lui, imposer aux hommes de s'arrêter et de prendre un congé de paternité permet de réduire l'asymétrie de situation entre femmes et hommes face à leur employeur.

> « Moi j'y serais plutôt favorable [à l'obligation] oui parce que au moins ça répartirait plutôt la charge et peut-être même le frein à l'embauche des femmes parce que si finalement des employeurs peuvent aussi se dire : "Ah ben oui, j'emploie un homme mais il peut partir lui aussi six semaines, huit semaines, dix semaines en congés"... finalement ça répartit le risque et ça peut aussi lever des freins à l'embauche des femmes. Donc oui, pourquoi pas le rendre obligatoire ? Encore une fois, les indépendants... pour les indépendants c'est plus compliqué. »

Les parents rencontrés ont ainsi repris à leur compte deux des trois arguments cités par le rapport du Haut conseil de la famille de l'enfance et de l'âge pour justifier de l'obligation d'une partie du congé de paternité. Le premier est de « favoriser la diffusion du congé de paternité et de garantir l'effectivité du droit ainsi que l'égal accès pour tous les travailleurs » (HCFEA, 2019). Le

deuxième est « d'égaliser, entre les hommes et les femmes, aux yeux des employeurs, le risque d'avoir un enfant, et ainsi de lutter contre les inégalités et les discriminations entre femmes et hommes sur le marché du travail » (*ibid.*). Quant au troisième argument du rapport, « l'importance majeure des conditions de vie durant les premiers jours et à la sortie de la maternité sur la santé des jeunes mères et du nouveau-né » (*ibid.*), il n'est pas mobilisé par les personnes rencontrées pour justifier une obligation de recours, même si la plupart des parents ont dit tout l'intérêt de la présence du père dès l'arrivée de l'enfant dans la famille.

Le fractionnement du congé de paternité est utilisé par un peu moins d'un tiers des pères qui ont bénéficié de la réforme. Les parents qui l'ont expérimenté disent y trouver de la souplesse pour l'organisation des jours à prendre, mais peu l'évoquent comme un élément important de la réforme. Pour eux, l'intérêt du fractionnement est essentiellement lié à celui du report du congé. Ainsi, ce qui compte est moins de couper le congé en plusieurs parties que de distribuer le temps disponible à des moments différents. Il peut s'agir de vivre des périodes plus variées de la vie de l'enfant ou de se rendre disponible à la fin du congé de maternité pour assurer la jonction avec un mode de garde (voir fiche 2).

Pour certaines des familles rencontrées, la réforme aurait pu aller plus loin

Si les familles que nous avons rencontrées saluent la réforme, plusieurs estiment que celle-ci ne va pas assez loin, et pointent **des pistes d'amélioration que l'on peut répartir en deux grandes catégories : la première engage des questions d'ordre pratique, la seconde questionne les modèles de société**.

Les demandes organisationnelles portent majoritairement sur la durée du congé de paternité. Pour près des trois quarts des personnes rencontrées, il reste trop court, y compris pour ceux qui ont bénéficié de la réforme. Certains des parents rencontrés ont évoqué la possibilité **d'instaurer des durées de congés différenciées selon le nombre d'enfants dans la famille** – à distinguer d'un temps allongé pour naissance multiple, déjà en vigueur. D'autres, ont insisté sur la souplesse qu'ils apprécient dans le dispositif et qu'ils voudraient parfois voir **renforcée, en particulier concernant les possibilités de fractionnement ou le raccourcissement du délai de prévenance**. Pour Tom, urbaniste et père de deux enfants, cela permettrait de pouvoir mieux distribuer le temps disponible en fonction de l'âge de l'enfant.

> « Si, à terme, il y a moyen qu'il soit encore plus long… franchement, tant mieux pour les futurs papas, si ça peut se scinder parce que je pense que ça peut être ultra intéressant vu la vitesse à laquelle ça évolue à cet âge-là. Je pense que ça peut être très appréciable de pouvoir le scinder en deux, trois fois et, du coup, avoir vraiment du temps à la naissance et puis, je sais pas, à un mois, deux mois »

Enfin, certains pères que nous avons rencontrés ont exprimé un besoin de **davantage de clarté dans l'explication du dispositif**, notamment sur la façon de compter les jours ou la déclaration administrative (voir fiche 1).

Deux autres points importants ressortent encore de nos entretiens. L'un concerne directement le congé de paternité, il s'agit de l'indemnisation des jours pris. Quelques **personnes ont ainsi dit déplorer les situations d'inégalité entre pères selon que leur entreprise compense ou non le forfait CPAM pour maintenir le salaire**. Il nous semble d'autant plus important de le souligner que cela a une incidence en termes de politiques publiques. En effet, cette inégalité d'indemnisation fait peser l'incitation au recours au congé de paternité et les objectifs de la réforme sur l'engagement d'acteurs économiques privés. De ce point de vue, une partie des personnes rencontrées attendent plus d'égalité, de façon à favoriser le congé de paternité pour tous, y compris les indépendants qui sont les moins bien indemnisés (pour plus d'informations voir fiche 3).

Enfin, le second point à noter n'est que connexe au congé de paternité. Il s'agit du **soutien à la parentalité qui, selon certains parents, pourrait accompagner la prise du congé de paternité**. Il nous semble important de le mentionner ici, car plusieurs personnes l'ont évoqué à l'image de Pierre, médecin rééducateur et père d'un enfant né avant la réforme. Pour lui comme pour d'autre si l'accompagnement à la parentalité est courant pour les mères à travers les missions conduites par la PMI, il ne touche que très peu les pères, produisant un risque d'asymétrie dans la construction du lien à l'enfant.

> « Il y a des personnes je pense qu'ils auraient peut-être besoin de plus d'accompagnement pour être préparées à ce que c'est vraiment d'accueillir un enfant mais c'est déjà plus ou moins le cas avec la protection maternelle infantile euh…. aux parents des moyens de casser, on va dire avec des traditions ou avec des… éducations qu'ils ont reçues, pour pouvoir faire avancer les choses et faire changer les mentalités et faire évoluer les éducations dans la bonne direction. Je pense que ça serait super intéressant. » — Ryan

> « Je pense que ce qui manque peut-être en plus de ce congé paternité et qu'on a peu… on a une préparation à l'accouchement, mais on a pas une préparation à devenir parents et on n'est pas accompagnés suffisamment avec l'arrivée de l'enfant et je pense que du coup, s'il y avait des choses qui étaient mises en place pendant le congé paternité, peut-être que les papas ils prendraient le congé. Ils participeraient aussi plus à ces ateliers etc. Ça créerait un peu cette ambiance favorable au… à l'arrivée de l'enfant. Parce que on nous prépare à l'accouchement, puis après on nous balance chez nous, et là il y a plus après nous financièrement on a la chance d'être assez aisés, mais fin ça fait un choc la première fois, enfin la puériculture [rires] c'est cher »

À titre personnel, les pères interrogés indiquent avoir trouvé des solutions pour s'informer. Mais **on peut formuler l'hypothèse que cette attente témoigne de la transformation des formes contemporaines de la paternité**. La place des pères auprès des enfants et dans la famille évolue et les pères, lorsqu'ils en sont conscients, peuvent s'en inquiéter parce qu'ils n'auraient pas été acculturés aux modalités actuelles. C'est ce que suggèrent Ryan ou Morgan, tous deux cadres et parents d'un enfant né après la réforme.

> « Donc je me disais, franchement, un accompagnement psychologique pour des ateliers, pour réfléchir, pour donner

personne pour aider. Enfin, c'est un peu l'inconnu. On sait plus qui appeler, on sait plus… Enfin, il y a rien quoi. » — Morgan

En ce sens, l'hypothèse est que les pères sont, davantage que les mères, confrontés à une situation où le modèle de la « bonne paternité » n'est pas pleinement normalisé. Ainsi, que l'explique Boyer et Céroux (2010), « l'exercice de la paternité s'accomplit de moins en moins en référence à des modèles prescrits, mais que cet exercice est l'objet d'ajustements, de négociations (l'interaction avec la mère, les arbitrages opérés entre les injonctions et les pressions du milieu, les compromis consentis, la place occupée par l'enfant). Moins obligée que la maternité par des normes stables, moins instruite par l'exemple de modèles accrédités, la paternité constituerait une expérience vécue et ferait place à l'expression d'aspirations et de désirs ».

En conclusion, **les demandes pratiques ne remettent en jeu ni le principe du congé de paternité ni le sens de son évolution**. Au contraire, les parents que nous avons rencontrés sont plutôt satisfaits et les ajustements attendus vont dans le sens d'un renforcement du congé de paternité.

Certaines familles favorables à un changement de modèle

Au-delà des demandes pratiques et organisationnelles, il est intéressant de noter que quelques-unes des personnes rencontrées **attendent des évolutions du congé de paternité qui engagent une transformation en profondeur de la société, qu'il s'agisse des relations femmes – hommes, des rôles de genre ou encore du rapport au travail**. Il ne faut pas opposer systématiquement les deux groupes de parents, certains portant des demandes pratiques ainsi que des demandes de transformations sociales plus ambitieuses. Il s'agit davantage de voir dans les propos de ceux qui militent pour un changement de modèle l'idée que **les politiques publiques familiales sont un levier à actionner pour favoriser l'égalité entre femmes et hommes**, selon la conception qu'ils s'en font comme on le verra plus bas.

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, d'organiser la répartition des tâches et de réévaluer la place et l'impact de la sphère professionnelle sur la vie de la famille. En ce sens, **le congé de paternité n'est pas seulement un temps d'accueil de l'enfant, c'est aussi, pour certaines familles au moins, un moment important de réflexion autour de leur projet de vie familiale et un cadre qui leur permet de le mettre en œuvre**. Ainsi, si les questions organisationnelles sont bien évoquées par les familles interrogées, c'est également à un modèle de société que certaines d'entre elles arriment la légitimité du congé de paternité.

Sur les 75 parents rencontrés, une dizaine **évoquent d'autres pays du nord de l'Europe** dont les congés liés à l'accueil des enfants sont jugés plus « en avance ». Cette valorisation ne repose pas sur des modalités techniques, mais sur la place donnée aux pères et aux mères dans la vie des premiers temps de l'enfant. L'accent est ici moins mis sur ce que la réforme du congé de paternité français permet désormais, que sur ce qu'elle ne permet toujours pas : une égalité réelle entre femmes et hommes dans l'accès au temps de congé (1) et les incidences que cela a sur la construction du lien à l'enfant par chacun des parents (2), et, enfin, l'accès à l'emploi des femmes (3).

FOCUS 7

Ryan : un père qui soutient un changement de modèle

Fils d'un chef d'une entreprise industrielle et d'une institutrice, Ryan, 35 ans, est chef de projet logistique. Avec Alyssa, sa conjointe originaire de Géorgie - où ses parents habitent toujours - et responsable restauration dans un hôtel parisien, ils ont une fille, Tanya, née après la réforme. Informé - c'est lui qui a dû expliquer aux RH de son entreprise que le congé de paternité avait été réformé -, il se dit *« féministe »* et engagé pour une *« vision »* de *« l'égalité et l'équité des tâches [et] des responsabilités »* avec sa conjointe. Même s'il décrit des conflits sur la répartition des tâches, il a organisé avec Alyssa son congé de paternité de façon à pouvoir être présent et s'impliquer, pas *« comme dans une société patriarcale, rétrograde »*.

Malgré la réforme du congé de paternité et par comparaison *« aux autres pays »*, Ryan souligne le *« retard »* de la France et milite pour des congés plus longs, qu'il s'agisse du congé de paternité comme du congé de maternité, ainsi qu'il l'explique :

« Je trouve qu'aujourd'hui en France, on est quand même encore extrêmement en retard. […] alors c'est bien que ça ait changé et qu'y ait eu 2 semaines de rajoutées, c'est très bien […]. Mais y'a encore beaucoup d'efforts à faire. […] quand même que, ben comparé aux autres pays, on est quand même encore bien en retard […] C'est pas assez quoi je veux dire, c'est 25 jours ou 28 jours je sais plus, c'est comme les femmes qui doivent retourner au travail à 2 mois et demi après je veux dire, le bébé il est encore tout petit, très fragile c'est très bloqueur quoi de devoir déposer son enfant à 2 mois et demi à la crèche. »

Ce sentiment perçu par Ryan explique d'ailleurs qu'Alyssa ait pris un congé parental et que lui-même ait ajouté deux semaines de congés classiques. Mais ce congé parental n'a été possible que parce que Ryan a un bon salaire et qu'ils avaient des économies dans lesquelles puiser. Aussi, explique-t-il, il n'aurait pas été possible que lui-même en bénéficie.

Un congé plus long ne signifie pas seulement plus de temps avec Tanya. Pour Ryan, cela doit s'accompagner d'une réflexion sur la répartition de ce temps entre les deux parents.

« Donc peut-être, si j'avais pu avoir beaucoup plus de jours, ou si on avait pu décider comme au Danemark ou dans d'autres pays du Nord, je crois qu'on a 6 mois à se diviser à 2, ben peut-être qu'on aurait organisé… les choses différemment. »

Pour ce père, l'augmentation du temps de congé est ainsi une occasion de rééquilibrer les rôles entre femmes et hommes, en tenant notamment compte du fait que les femmes sont souvent pénalisées professionnellement par leur maternité.

« Oui, le fait que ce soit pas équitable entre les femmes et les hommes sur le congé paternité, c'est pas normal.
C'est clairement pas normal, je veux dire c'est vraiment une vision des années 50 patriarcale sexiste au possible. La femme à la maison qui s'occupe des enfants et l'homme au travail, voilà […] C'est faux aujourd'hui, je veux dire… ben par exemple Barbara, c'est une carriériste, elle est ambitieuse »

Cette vision égalitaire des relations femmes-hommes de Ryan trouve sans doute une partie de ses racines dans son éducation et dans son entourage familial. Au-delà du fait qu'il soit cadre et habitant d'une grande ville, et donc appartenant à un profil qui adopte plus facilement que d'autres cette norme égalitaire (voir Blöss, 2016, Cartier *et al.*, 2018, Le Pape, 2019), il est intéressant de noter que sa sœur est cheffe d'entreprise et que son frère est *« homme au foyer »*.

Il est intéressant de souligner que l'entretien avec Alyssa montre que le couple est aligné sur le même modèle de congé : un temps plus long et partageable entre le père et la mère.

Le discours de ces parents rencontre celui de plusieurs autres familles qui ne font pas explicitement référence aux pays étrangers mais qui expriment, comme elles, une attente d'égalité femmes - hommes que, à leurs yeux, le congé de paternité pourrait renforcer. Il semble que cette demande d'évolution dans le modèle soit davantage portée par les femmes et par les hommes cadres et professions intellectuelles supérieures que nous avons rencontrés. Enfin, il s'agit plutôt **de couples engagés, dans lesquels les deux parents défendent une même position de transformation de la société et selon une conception identique de ce que recouvre l'égalité**. Ainsi soutiennent-ils une vision où père et mère ont des rôles plutôt indifférenciés auprès de l'enfant et dans la maison, ce qui ne se traduit pas toujours dans les faits (voir fiche 4) mais qui est cohérent avec la littérature et qui souligne des différences de normes d'égalité selon les catégories sociales. En effet, les classes populaires ont tendance à comprendre l'égalité comme la complémentarité des sexes, quand c'est davantage l'interchangeabilité qui est mise en avant par les classes supérieures (Voir Cartier *et al.*, 2018 et Le Pape, 2019).

Pour les personnes rencontrées, il s'agit d'abord de **dénoncer un traitement inégalitaire des parents dans le temps passé avec l'enfant**. Si la réforme allonge bien la durée du congé de paternité, elle ne la met pas à égalité avec celle du congé de maternité. Ainsi, Victor, cadre et père d'un enfant né après la réforme, pose-t-il la question du choix que chaque famille peut faire dans la répartition du temps de congé entre le père et la mère :

> « Il y a des modèles dans d'autres pays, un peu plus à l'Est, où tu as un an, qui sont à répartir entre la mère et le père. Et ça, moi je trouve que c'est… Tu vois s'occuper de l'enfant sur sa première année, je trouve que c'est, je trouve que c'est bien ouais, mais ça c'est un truc qu'on a vu ailleurs, et que je trouve cool. […] On a vu des gens en Suède qui avaient un bébé d'un an, et à partir d'un certain moment dans le… je sais plus, après quelques mois après la naissance, ils faisaient chacun un mi-temps, et du coup ils s'occupaient à mi-temps du bébé. Ça c'est un truc pas mal »

Pour ces parents, l'inégalité dans la durée des congés a des effets délétères, y compris du point de vue des objectifs visés par la réforme du congé de paternité. En effet, alors qu'une organisation plus égalitaire des tâches parentales et ménagères se met en place au moment du congé de paternité, celle-ci est parfois mise à mal lors de la reprise de l'activité professionnelle du père (voir fiche 4). La mère, alors en congé de maternité, doit assurer la majeure partie de ces tâches avant de reprendre à son tour son emploi. Comme d'autres, Loïc, formateur et père d'un enfant né après la réforme, témoigne de la difficulté de la rupture amenée par cet écart dans la temporalité :

> « Peut-être qu'il était un petit peu court et que quelques jours, semaines supplémentaires auraient pu être plus bénéfiques pour que ma conjointe n'ait pas l'impression de se retrouver toute seule d'un coup »

En second lieu, pour une partie des personnes interrogées, **cette différence renforce une distinction entre les rôles maternel et paternel** (Papuchon, 2017). 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. Victor, ingénieur et père d'un enfant né après la réforme, explique comment le père, qui n'est pas dépositaire du savoir-faire, peut avoir plus de difficultés à trouver sa place auprès de l'enfant dès lors que la mère y est davantage préparée.

> « Quand t'es une femme tu vas avoir ton congé avant, t'en a un qui est plus long, donc de fait y'a des choses que tu fais et c'est pas l'autre personne qui l'a fait. Et après du coup si t'as pas pris le train en marche, bah y a des choses que pour lesquelles t'es référent, et l'autre personne, t'auras du mal à la rattraper. Donc c'est pour ça que c'est important d'avoir un congé paternité qui soit plus long. […] de fait elle a plus de temps à consacrer, plus de temps mental à consacrer à l'enfant, et du coup, il y a plein de questionnements qu'elle, elle a eu, avant que toi tu puisses les avoir. […] Tout à l'heure, tu me demandais s'il y avait des choses qui s'étaient mal passées, c'est qu'il y a plein de sujets sur lesquels… bah Émilie s'était posée les questions bien avant, elle avait cherché des réponses bien avant que je puisse me formuler le problème. »

Ensuite, pour Camille, cadre dans une société et mère de deux enfants, **le temps supplémentaire alloué par la réforme reste insuffisant pour favoriser réellement la création du lien du père à l'enfant**, ce qui maintient une différence avec la situation maternelle (Sur la création de ce lien, voir fiche 5.)

> « Je pense que les deux mois et demi, en fait, les dix semaines de congé maternité devraient être la même chose pour le papa, mais bon ça c'est […] C'est mon avis, et je sais que ce serait pas forcément possible, mais… mais quand je vois la relation qu'il a aujourd'hui avec les enfants je… je sais que c'est grâce à ça, forcément. »

Enfin, pour d'autres personnes interrogées, comme Brice ou Léo, tous deux cadres, **cet écart de durée entre congé de maternité et congé de paternité ne permet pas de soutenir l'employabilité des femmes**.

> « Je pense que ça devrait être calqué sur… le congé maternité. Même d'un point de vue d'égalité… au niveau de l'emploi. Qu'un jeune père de 30 ans soit considéré de la même manière qu'une jeune mère de 30 ans. Parce que une jeune mère de 30 ans qui n'a pas d'enfant, y'a beaucoup d'employeurs qui se posent la question de : "Est-ce qu'elle va pas me faire un enfant" et puis voilà. Faudrait que l'employeur se pose la question aussi pour un jeune père de 30 ans. » — Brice

> « Je pense qu'il devrait être équivalent au congé maternité, déjà ça éviterait qu'il y ait de la discrimination à l'embauche envers les femmes. » — Léo

Pour eux, faire converger les durées de congé paternité ou maternité ou mettre en place un temps de congé à partager permettrait placer femmes et homme sur un pied d'égalité face à l'employeur[01].Une possibilité d'un congé plus neutre quant au sexe des parentes existe déjà avec le congé parental mais le taux de recours demeure faible[02] malgré l'instauration, en 2014 de la PreParE (Prestation partagée d'éducation de l'enfant).

01 — Cela rejoint l'analyse de Périvier (2017) sur la transformation d'un « risque maternité » en un « risque parentalité » mieux réparti et « qui pèserait sur les parents, mais qui aurait le mérite de ne plus être sexué ».

02 — Sur les effets de la réforme, voir Périvier et Verdugo, 2021.

Annexes

ANNEXE 1

Guide d'entretien « pères »

PRÉSENTATION DE L'ÉTUDE

La DREES, qui est le service d'études et de recherche du ministère des Solidarités et de la Santé, a lancé une étude sur le congé de paternité. Une réforme de ce congé a eu lieu au mois de juillet 2021, l'étude a pour objectif de comprendre les premiers effets de cette réforme.

INFORMATION RGPD (ENREGISTREMENT, CONFIDENTIALITÉ DES RÉPONSES)

Nous avons prévu une série de sujets à aborder avec vous, mais sentez-vous libre de développer les points qui vous intéressent. Il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses. Cet entretien est bien évidemment anonyme et confidentiel. Si cela ne vous dérange pas, je vais enregistrer cet entretien. Avez-vous des questions ?

AVEC LA PREMIÈRE PERSONNE INTERROGÉE, FAIRE UN SCHÉMA (RAPIDE) DE PRÉSENTATION DE LA FAMILLE AVEC :

(Enquêteurs : cela vise à mettre à l'aise la personne en l'invitant à parler d'elle, et installer la relation d'entretien et la narration. Nous avons des informations déjà dans l'enquête quantitative sur leur situation mais il convient de les actualiser).

Pour commencer, pouvez-vous vous présenter ? Me parler des personnes qui composent votre famille ?

- prénoms des parents + couple : statut conjugal, ancienneté
- prénoms des enfants + âge
- grands-parents et leur profession
- proches qui gravitent autour (demi-frères et sœurs éventuels)
- si en emploi : la profession des parents (+type de contrat, temps de travail, horaires, ancienneté, lieu de travail)
- si pas en emploi : date et type du dernier emploi, raisons (santé, garde d'enfants…)
- situation résidentielle (qui habite où ?) - locataire ou propriétaire

ANNEXES

TEMPS 1 | AVANT LE CONGÉ

INFORMATIONS ET REPRÉSENTATIONS

1. **Vous avez pris un CP, comment avez-vous été informé de l'existence du CP ?**

- Par qui ? employeur ? Site ? Collègues ? CAF ? Mère ?
- Assez d'informations ? Difficultés éventuelles ?

2. **Pour quelles raisons souhaitiez-vous utiliser le congé ? À quoi sert-il selon vous ?**

- s'occuper de l'enfant
- tâches domestiques
- tâches exceptionnelles (bricolage, etc.)
- temps pour soi
- vie de couple

3. **Est-ce que vous avez envisagé ne pas du tout l'utiliser (en dehors de la semaine obligatoire) ?**

↘ *Essayer de saisir sur les potentielles craintes ou réserves de la personne sur le CP.*

MODALITÉS ET DÉCISION DE LA PRISE DU CP

4. **Combien de temps de CP avez-vous pris ? Détailler précisément combien de jours, périodes fractionnées ou non, congés supplémentaires "classiques" ou non ?**

5. **À quel(s) moment(s) ?**

- Pendant des vacances ? Si oui, lesquelles ? En prolongement ou avant des vacances ? Durant une période professionnelle plus calme ? En "attente" d'un autre mode d'accueil (crèche, assistante maternelle…) ?
- Est-ce que vous aviez envisagé de le faire à un autre moment ? Par exemple le prendre à la naissance, ou pendant l'été ? ou après le congé de maternité ? Qu'est-ce que vous en pensez ? Qu'est-ce qui a orienté vos choix ?

6. **Avez-vous discuté de votre prise de CP avec votre conjointe ?**

- De quoi avez-vous parlé en particulier ?
- Sur quels points y a-t-il pu avoir accord ou désaccord (durée ? Moment ? Fractionnement ?)
- En avez-vous discuté avec votre entourage (famille, amis…) ?
- L'annonce de l'allongement du congé de paternité vous a-t-elle incité à retarder votre projet d'enfant ?

7. **Comment avez-vous anticipé la perte de revenu ?**

8. **Avez-vous pris également un congé parental ?**

- Qui l'a pris ?
- Durant combien de temps ?
- À quel moment ?

↘ *EN BILAN : Selon ce qu'a dit la personne des modalités de sa prise de congé, voir si elle avait connaissance d'autres modalités (fractionnement, décalage dans le temps, perte de revenus)*

ORGANISATION DU CP ET SPHÈRE PROFESSIONNELLE

9. **Comment s'est passée l'organisation de votre CP au niveau professionnel ?**

- À quel moment en avez-vous parlé ? (Le délai de 1 mois pour prévenir votre employeur était-il strict ?) Comment ?
- Quelle a été la réaction de votre employeur ?
- Y a-t-il eu négociation ? Sur quels éléments ? Avec qui (chef, DRH, collègues) ? Quelle a été la réaction de vos collègues ? Savez-vous comment a été gérée votre absence ?
- La prise de CP est-elle une pratique répandue dans l'entreprise ?

10. **Avez-vous gardé un contact avec votre travail sur la période ? Avez-vous continué à travailler en télétravail ?**

11. **Aviez-vous des appréhensions/ craintes vis-à-vis de votre travail ? Lesquelles ?**

- Avez-vous eu des craintes d'être mal vu au travail ? De perdre votre emploi/des clients/de l'activité ?

TEMPS 2 | UTILISATION ET VÉCU DU CONGÉ PATERNITÉ

(Transition : on va maintenant parler un peu de la façon dont les choses se sont passées concrètement durant votre congé de paternité…)

THÈME 1 : TÂCHES DOMESTIQUES

12. **Pouvez-vous raconter une journée type de semaine pendant votre CP, du matin jusqu'au soir ? *« On est le matin… qui se lève ? Qui réveille les enfants ? Qui donne le biberon ? … »***

↘ *En cas de congés pris en fractionnés, la période concernée est la plus longue et demander s'il y a eu des différences entre les différentes périodes*

13. **Comment se déroulaient les nuits durant le CP ?**

- Est-ce que l'un ou l'autre avait plus de facilité à entendre le bébé se réveiller ?
- Qui se levait ? Qui faisait quoi ?

THÈME 2 : ALIMENTATION

14. **Pouvez-vous me raconter comment ça se passait pendant le CP, au niveau de l'alimentation ?**

- La maman a-t-elle allaité ? Lui arrivait-elle de tirer son lait ?
- Qui préparait les biberons ? Qui les donnait ? Qui les lavait ?
- Qui préparait les repas du bébé ? de la famille ?
- Qui a géré la diversification alimentaire ?
- Plutôt de la nourriture achetée ou préparée ?
- Qui faisait les courses ? du bébé (lait, petits pots) ? Pour la famille ? Quand ? À quelle fréquence ?
- La vaisselle ?

ANNEXES

THÈME 3 : SANTÉ

15. **Pendant le CP, pouvez-vous me raconter comment se passait tout ce qui concerne le rapport à la santé de votre enfant, qui s'occupait de quoi ?**

- Qui faisait les pesées ?
- Qui prenait les rendez-vous ?
- Qui emmenait l'enfant aux rendez-vous ? Chez le pédiatre ? Chez d'autres médecins/rdv paramédicaux ?
- Si il a été malade, qui s'en est occupé, qui donnait les médicaments ?
- Qui s'occupait des soins courants (vitamine, soin du cordon…) ?

THÈME 4 : HABILLEMENT

16. **Pendant le CP, pouvez-vous me raconter comment ça se passait par rapport à l'habillement / au linge ?**

- Qui habillait l'enfant ?
- Qui choisissait les vêtements du jour ? et quand ? (la veille, le matin ?)
- Qui achetait les vêtements ?
- Si fractionné : Que faisiez-vous des vêtements trop petits ? Qui s'en occupait ?
- Qui faisait les lessives ?

THÈME 5 : TEMPS AVEC L'ENFANT

17. **Quels sont les autres moments que vous avez passés avec votre enfant ?**

- Avez-vous eu du temps pour *« jouer »* avec le bébé ? (interactions : le faire sourire, lui chanter des chansons, lui montrer des objets, lui faire des expressions…)
- Qui faisait les sorties ?
- Qui donnait le bain ?
- Qui le changeait ?
- Passiez-vous du temps seul avec le bébé ?
- Parfois une journée complète ou + ?

18. (Pour les personnes qui ont pris un congé fractionné) **: Y a-t-il eu des différences dans l'organisation des tâches entre différentes périodes de votre congé de paternité ?**

19. **Avez-vous le sentiment d'avoir passé assez de temps avec votre enfant ?**

↘ *Tendance des enquêtés à répondre de façon brève : Creuser sur l'importance pour les enquêtés du temps passé avec leur enfant*

20. **Comment avez-vous vécu les différentes tâches amenées par la naissance ?**

- Plaisir, obligation, malaise ?
- Y-a-t-il des tâches que vous aimiez particulièrement ?
- Ou au contraire que vous ne faisiez pas ? Pourquoi ?

21. **Que pensez-vous de la répartition des tâches ménagères et parentales durant cette période de CP ? Est-ce que cela vous convenait ? Est-ce ça convenait à votre conjointe ?**

↘ *Chercher à identifier des représentations de rôles / de genre*

22. **Est-ce que cette répartition a changé par rapport à avant la naissance ?**

AIDE EXTÉRIEURE

23. **Pendant le CP, avez-vous eu de l'aide ?**

- de la famille, amis, famille, professionnels - employé de ménage, nounou, autre) ?
- Pour faire quoi ?
- Comment s'est organisée cette aide ?
- Quand et pendant combien de temps ?

BILAN DU CONGÉ PATERNITÉ

24. **Comment avez-vous vécu ce congé paternité ?**

- En conserverez-vous un bon souvenir ?

25. **Qu'est-ce qui vous a marqué ?**

26. **Qu'est ce qui était de votre point de vue était agréable ou désagréable dans cette période ? Du point de vue des tâches au quotidien ? Du point de vue de la relation à l'enfant ? Du temps passé avec lui ?**

27. **Si c'était à refaire, que referiez-vous différemment ? (Plus long ? Moins long ? Autre organisation des tâches ?)**

28. **Avez-vous l'impression que votre conjoint(e) était également satisfait(e) ?**

29. **L'idée que vous vous faisiez du CP avant de le prendre a-t-elle changé ?**

- Pourquoi ?
- Sur quoi ?

30. **Finalement, selon vous, quel est l'intérêt de ce congé paternité ? En quoi l'allongement de sa durée est-elle un plus (ou pas) ? Qu'est-ce que vous pensez de la première semaine obligatoire ? Qu'est-ce qui pourrait être amélioré ?**

31. **Il y a des pères qui ne le prennent pas. Est-ce que vous comprenez ?**

↘ *Cette question permet aux pères de parler de leurs valeurs de façon indirecte*

POUR LES PÈRES DE DEUX ENFANTS

32. **Aviez-vous pris un congé de paternité pour votre aîné ? Si oui combien de jours ? A quel moment ? Comment avez-vous vécu ce 1er congé ?**

33. **Avez-vous été en congé plus longtemps pour cette dernière naissance ? Quel bilan de ce choix par rapport à la naissance de votre aîné ?**

34. **Avez-vous eu le sentiment de pouvoir vous impliquer davantage ?**

- Dans quoi ?
- Comment ?

35. **Avez-vous l'impression que les tâches domestiques (= courses, repas, ménage, linge) et parentales étaient partagées différemment au sein du couple ?**

36. **Vous êtes-vous occupé plus particulièrement de l'un des deux enfants ?**

- Lequel ?
- Pourquoi ?

37. **Avez-vous l'impression d'avoir créé un lien différent avec le dernier ?**

- Pourquoi ?

38. **Avez-vous l'impression que ce congé paternité a pu soulager votre conjoint(e), par rapport aux autres naissances ?**

TEMPS 3 | APRÈS LE CONGÉ DE PATERNITÉ

↘ Attention : Il y a des rythmes différents : 1. Congé de paternité où les deux parents sont en congé ensemble 2. La fin du congé paternité poursuite du congé de maternité où la mère est seule avec l'enfant. 3. La reprise du travail de la mère où les deux parents travail. Essayer d'apprécier également la répartition des tâches durant la période 2.

À LA REPRISE DU TRAVAIL

39. **Comment s'est passée concrètement la recherche du mode de garde de votre enfant ? Qui s'en est occupé ?**

- Recrutement de nounou
- Inscription à la crèche…

40. **Qu'est-ce qui vous a amené à faire ce choix de mode de garde ?**

41. **En êtes-vous satisfait ?**

42. **Comment s'est passée la reprise du travail pour chacun de vous ?**

43. **Votre activité professionnelle a-t-elle été impactée par votre congé ?**

- En quoi ?

44. **Avez-vous modifié vos horaires ou votre rythme de travail (temps partiel, télétravail) ?**

- Pourquoi ? (À quel point était-ce un choix ? Quels facteurs financiers ? Contraintes de mode de garde ? Autres alternatives ?)
- Avez-vous négocié avec votre employeur ?
- Comment en avez-vous parlé avec votre conjointe ?

45. **Finalement, quelles ont été les réactions de votre employeur ou de vos collègues après votre congé paternité ?**

- positives/ négatives / dans la nuance ?
- évolution de points de vue

46. **Votre conjointe a-t-elle repris une activité professionnelle ?**

- Durée du congé de maternité (+ pathologique éventuellement) + Congés "classique" éventuels
- Même activité, statut ?
- Même rythme de travail ?

RÉPARTITION DES TÂCHES DOMESTIQUES DEPUIS LA FIN DU CONGÉ PATERNITÉ

47. **Pouvez-vous me raconter une de vos journées de la semaine dernière (qui soit représentative), du matin jusqu'au soir ?**

48. **De même, pouvez-vous me raconter une de vos journées du week-end (qui soit représentative) ?**

49. **Qu'a changé la reprise du travail dans votre organisation des tâches domestiques ?**

- Concernant les courses ? La préparation des repas du bébé et de la famille ? la vaisselle ?
- Concernant les tâches en lien avec la santé de l'enfant (prise de rdv médicaux, accompagnement aux rdv, etc.) ?
- Concernant l'habillement de l'enfant ?
- Concernant le temps que vous passez avec l'enfant ?

50. **Y a-t-il des tâches que vous faisiez durant le CP que vous ne faites plus maintenant ?**

- Lesquelles ?
- Pourquoi ?

51. **Est-ce qu'il y a des habitudes que vous avez prises durant le CP que vous avez gardées ?**

52. **Comment vivez-vous cette réorganisation ?**

53. **Comment votre conjointe vit cette réorganisation selon vous ?**

RECOURS À UNE AIDE EXTÉRIEURE AU MÉNAGE

54. **Depuis la fin de votre congé paternité, êtes-vous aidés pour certaines tâches ménagères ou parentales (mode de garde compris) ?**

- Par qui ?
- Pour quelles tâches ?
- À quelles occasions ou combien d'heures par semaine ?
- Comment l'avez-vous articulé au CP ?

55. **J'ai terminé mes questions, est-ce que vous avez quelque chose à ajouter ?**

↘ *Information sur la possibilité d'être interrogé pour la 2e et la 3e vague*
- Demander les contacts du conjoint que nous n'avons pas

ANNEXE 2

Guide d'entretien « mères »

PRÉSENTATION DE L'ÉTUDE

La DREES, qui est le service d'études et de recherche du ministère des Solidarités et de la Santé, a lancé une étude sur le congé de paternité. Une réforme de ce congé a eu lieu au mois de juillet 2021, l'étude a pour objectif de comprendre les premiers effets de cette réforme.

INFORMATION RGPD (ENREGISTREMENT, CONFIDENTIALITÉ DES RÉPONSES)

Nous avons prévu une série de sujets à aborder avec vous, mais sentez-vous libre de développer les points qui vous intéressent. Il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses. Cet entretien est bien évidemment anonyme et confidentiel. Si cela ne vous dérange pas, je vais enregistrer cet entretien. Avez-vous des questions ?

AVEC LA PREMIÈRE PERSONNE INTERROGÉE, FAIRE UN SCHÉMA (RAPIDE) DE PRÉSENTATION DE LA FAMILLE AVEC :

(Enquêteurs : cela vise à mettre à l'aise la personne en l'invitant à parler d'elle, et à installer la relation d'entretien et la narration. Nous avons des informations déjà dans l'enquête quantitative sur leur situation mais il convient de les actualiser).

Pour commencer, pouvez-vous vous présenter ? Me parler des personnes qui composent votre famille ?

- prénoms des parents + couple : statut conjugal, ancienneté
- prénoms des enfants + âge
- grands-parents et leur profession
- proches qui gravitent autour (demi-frères et sœurs éventuels)
- si en emploi : la profession des parents (+type de contrat, temps de travail, horaires, ancienneté, lieu de travail)
- si pas en emploi : date et type du dernier emploi, raisons (santé, garde d'enfants…)
- situation résidentielle (qui habite où ?) - locataire ou propriétaire ?

TEMPS 1 | AVANT LE CONGÉ

INFORMATIONS ET REPRÉSENTATIONS

1. **Votre conjoint a pris un CP, comment a-t-il été informé de l'existence du CP ?**

- Par qui ? employeur ? Site ? Collègues ? CAF ? Vous ?
- Assez d'informations ? Difficultés éventuelles ?

2. **Quel était votre avis sur le CP à ce moment-là, vous voyiez ça comment ?**

↘ *Essayer de saisir sur les potentielles craintes ou réserves de la personne sur le CP*

MODALITÉS ET DÉCISION DE LA PRISE DU CP

3. **Combien de temps de CP a-t-il pris ? Détailler précisément combien de jours, périodes fractionnées ou non, congés supplémentaires "classiques" ou non ?**

4. **À quel(s) moment(s) ?**

- Pendant des vacances ? Si oui, lesquelles ? En prolongement ou avant des vacances ? Durant une période professionnelle plus calme ? En "attente" d'un autre mode d'accueil (crèche, assistante maternelle…))
- Est-ce qu'il a été envisagé de le faire à un autre moment ? Par exemple le prendre à la naissance, ou pendant l'été ? ou après le congé de maternité ? Qu'est-ce que vous en pensez ? Qu'est-ce qui a orienté vos choix ?

5. **Avez-vous discuté de sa prise de CP avec votre conjoint ?**

- De quoi avez-vous parlé en particulier ?
- Avez-vous évoqué la façon de l'organiser et le partage des tâches ?
- Sur quels points y a-t-il pu avoir accord ou désaccord (durée ? Moment ? Fractionnement ?)
- En avez-vous discuté avec votre entourage (famille, amis…) ?
- L'annonce de l'allongement du congé de paternité vous a-t-elle incité à retarder votre projet d'enfant ?

6. **Comment avez-vous anticipé la perte de revenu ?**

7. **Avez-vous également pris un congé parental ?**

- Qui l'a pris ?
- Durant combien de temps ?
- À quel moment ?

↘ EN BILAN : Selon ce qu'a dit la personne des modalités de sa prise de congé, voir si elle avait connaissance d'autres modalités (fractionnement, décalage dans le temps, perte de revenus)

ORGANISATION DU CP ET SPHÈRE PROFESSIONNELLE

8. **Comment s'est passé l'organisation de son CP au niveau professionnel ?**

- Quelle a été la réaction de son employeur ?
- Quelle a été la réaction de ses collègues ?

↘ *Essayer de voir quelles étaient les craintes liées au champ professionnel*

9. **A-t-il gardé un contact avec son travail sur la période ? A-t-il continué à travailler en télétravail ?**

10. Et vous, aviez-vous conservé un lien avec votre travail durant votre congé maternité ?

11. **Avait-il des appréhensions/ craintes vis-à-vis de son travail ? Lesquelles ?.**

- A-t-il eu des craintes d'être mal vu au travail ? De perdre son emploi/des clients/de l'activité ?

TEMPS 2 | UTILISATION ET VÉCU DU CONGÉ PATERNITÉ

(Transition : on va maintenant parler un peu de la façon dont les choses se sont passées concrètement durant le congé de paternité de votre conjoint…)

THÈME 1 : TÂCHES DOMESTIQUES

12. **Pouvez-vous raconter une journée type pendant le CP de votre conjoint, du matin jusqu'au soir ? *« On est le matin… qui se lève ? Qui réveille les enfants ? Qui donne le biberon ? … »***

13. **Comment se déroulaient les nuits durant le CP ?**

- Est-ce que l'un ou l'autre avait plus de facilité à entendre le bébé se réveiller ?
- Qui se levait ? Qui faisait quoi ?

THÈME 2 : ALIMENTATION

14. **Pouvez-vous me raconter comment ça se passait pendant le CP, au niveau de l'alimentation ?**

- Avez-vous allaité ? Vous arrivait-il de tirer votre lait ?
- Qui préparait les biberons ? Qui les donnait ? Qui les lavait ?
- Qui préparait les repas du bébé ? de la famille ?
- Qui a géré la diversification alimentaire ?
- Plutôt de la nourriture achetée ou préparée ?
- Qui faisait les courses ? du bébé (lait, petits pots) ? Pour la famille ? Quand ? À quelle fréquence ?
- La vaisselle ?

THÈME 3 : SANTÉ

15. **Pendant le CP, pouvez-vous me raconter comment se passait tout ce qui concerne le rapport à la santé de votre enfant, qui s'occupait de quoi ?**

- Qui faisait les pesées ?
- Qui prenait les rendez-vous ?
- Qui emmenait l'enfant aux rendez-vous ? Chez le pédiatre ? Chez d'autres médecins/rdv paramédicaux ?
- Si il a été malade, qui s'en est occupé, qui donnait les médicaments ?
- Qui s'occupait des soins courants (vitamine, soin du cordon…) ?

THÈME 4 : HABILLEMENT

16. **Pendant le CP, pouvez-vous me raconter comment ça se passait par rapport à l'habillement / au linge ?**

- Qui habillait l'enfant ?
- Qui choisissait les vêtements du jour ? et quand ? (la veille, le matin ?)
- Qui achetait les vêtements ?
- Si fractionné : Que faisiez-vous des vêtements trop petits ? Qui s'en occupait ?
- Qui faisait les lessives ?

THÈME 5 : TEMPS AVEC L'ENFANT

17. **Quels sont les moments que votre conjoint a passé avec votre enfant ?**

- A-t-il eu du temps pour "jouer" avec le bébé ? (interactions : le faire sourire, lui chanter des chansons, lui montrer des objets, lui faire des expressions…)
- Qui faisait les sorties ?
- Qui donnait le bain ?
- Qui le changeait ?
- Passait-il du temps seul avec le bébé ?
- Parfois une journée complète ou + ?

18. **Selon vous, comment votre conjoint a vécu les différentes tâches amenées par la naissance ?**

- Plaisir, obligation, malaise ?
- Y-a-t-il des tâches qu'il aimait particulièrement ?
- Ou au contraire qu'il ne faisait pas ? Pourquoi ?

19. **Que pensez-vous de la répartition des tâches domestiques durant cette période ? Est-ce que cela vous convenait ? Est-ce ça convenait à votre conjoint ?**

20. **Est-ce qu'il y a des tâches que vous trouvez difficiles de confier au papa ?**

- Parce qu'elles sont difficiles à partager ?
- Parce qu'elles relèvent plus de votre rôle ?

21. **Est-ce que cette répartition a changé par rapport à avant la naissance ?**

↘ *Chercher à identifier des représentations de rôles / de genre*

AIDE EXTÉRIEURE

22. **Pendant le CP, avez-vous eu de l'aide ?**

- de la famille, amis, famille, professionnels - employé de ménage, nounou, autre) ?
- Pour faire quoi ?
- Comment s'est organisée cette aide ?
- Quand et pendant combien de temps ?

BILAN DU CONGÉ PATERNITÉ

23. **Avez-vous été satisfaite de cette période de congé paternité ?**

- Pourquoi ?

24. **Selon vous, comment votre conjoint a vécu cette période ?**

- En conserve-t-il un bon souvenir ?

25. **Qu'est ce qui, selon vous, était de son point de vue agréable ou désagréable dans cette période ? Du point de vue des tâches au quotidien ? Du point de vue de la relation à l'enfant ? Du temps passé avec lui ?**

26. **Si c'était à refaire, que referiez-vous différemment ?**

- Plus long ? Moins long ? Autre organisation des tâches ?

27. **L'idée que vous vous faisiez du CP avant que votre conjoint le prenne a-t-elle changé ?**

- Pourquoi ?
- Sur quoi ?

28. **Finalement, selon vous, quel est l'intérêt de ce congé paternité ? En quoi l'allongement de sa durée est-elle un plus (ou pas) ? Qu'est-ce que vous pensez de la première semaine obligatoire ? Qu'est-ce qui pourrait être amélioré ?**

29. **Quel est votre avis sur les pères qui ne l'utilisent pas ?**

↘ *Cette question permet de parler de leurs valeurs de façon indirecte.*

POUR LES PARENTS DE DEUX ENFANTS

30. **Votre conjoint a-t-il pris un congé de paternité pour votre aîné ? Si oui combien de jours ? À quel moment ? Comment avez-vous vécu ce 1er congé ?**

31. **A-t-il été en congé plus longtemps pour cette dernière naissance ? Quel bilan de ce choix par rapport à la naissance de votre aîné ?**

32. **Avez-vous eu le sentiment qu'il a pu s'impliquer davantage ?**

- Dans quoi ?
- Comment ?

33. **Avez-vous l'impression que les tâches domestiques (= courses, repas, ménage, linge) et parentales étaient partagées différemment au sein du couple ?**

34. **S'est-il occupé plus particulièrement de l'un des deux enfants ?**

- Lequel ?
- Pourquoi ?

35. **Avez-vous l'impression que votre conjoint a pu créer un lien différent avec le dernier ?**

- Pourquoi ?

36. **Avez-vous le sentiment que ce congé paternité vous a soulagée, par rapport aux autres naissances ?**

TEMPS 3 | APRÈS LE CONGÉ DE PATERNITÉ

À LA REPRISE DU TRAVAIL

37. **Comment s'est passée concrètement la recherche du mode de garde de votre enfant ? Qui s'en est occupé ?**

- Recrutement de nounou
- Inscription à la crèche…

38. **Qu'est-ce qui vous a amené à faire ce choix de mode de garde ?**

39. **En êtes-vous satisfaite ?**

40. **Comment s'est passée la reprise du travail pour chacun de vous ?**

41. **L'activité professionnelle de votre conjoint a-t-elle été impactée par son congé ?**

- En quoi ?

42. **A-t-il modifié ses horaires ou son rythme de travail (temps partiel, télétravail) ?**

- Pourquoi ? (À quel point était-ce un choix ? Quels facteurs financiers ? Contraintes de mode de garde ? Autres alternatives ?)
- Comment en avez-vous parlé avec votre conjoint ?

43. **Avez-vous repris une activité professionnelle ?**

- Durée du congé de maternité (+ pathologique éventuellement) + congés "classique" éventuels
- Même activité, statut ?
- Même rythme de travail ?

RÉPARTITION DES TÂCHES DOMESTIQUES DEPUIS LA FIN DU CONGÉ PATERNITÉ

44. **Pouvez-vous me raconter une de vos journées de la semaine dernière (qui soit représentative), du matin jusqu'au soir ?**

45. **De même, pouvez-vous me raconter une de vos journées du week-end (qui soit représentative) ?**

46. **Qu'a changé la reprise du travail dans votre organisation des tâches domestiques ?**

- Concernant les courses ? La préparation des repas du bébé et de la famille ? la vaisselle ?
- Concernant les tâches en lien avec la santé de l'enfant (prise de rdv médicaux, accompagnement aux rdv, etc.) ?
- Concernant l'habillement de l'enfant ?
- Concernant le temps que votre conjoint passe avec l'enfant ?

47. **Y a-t-il des tâches que votre conjoint faisait durant le CP qu'il ne fait plus maintenant ?**

- Lesquelles ?
- Pourquoi ?

48. **Est-ce qu'il y a des habitudes qu'il a prises durant le CP qu'il a gardées ?**

49. **Comment vivez-vous cette réorganisation ?**

50. **Comment votre conjoint vit cette réorganisation selon vous ?**

RECOURS À UNE AIDE EXTÉRIEURE AU MÉNAGE

51. **Depuis la fin de votre congé paternité, êtes-vous aidés pour certaines tâches domestiques ou parentales (mode de garde compris) ?**

- Par qui ?
- Pour quelles tâches ?
- À quelles occasions ou combien d'heures par semaine ?
- Comment l'avez-vous articulé au CP ?

Information sur la possibilité d'être interrogé pour la 2e et la 3e vague.

Bibliographie

ANTUNEZ, K., BUISSON, G. (2019)
« Les Français et les congés de maternité et de paternité : opinion et recours », *Études et Résultats,* DREES, n°1098.

BLÖSS, T. (2016)
« Devoirs maternels. Reproduction sociale et politique des inégalités sexuées », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 2016/4 (N° 214), pp. 46-65.

BOURDIEU, P. (1980)
Le Sens pratique, Paris, Le Seuil.

BOYER, D. (2016)
« Les pères en congé parental à temps partiel en France : vers un modèle égalitaire ? », *Revue des politiques sociales et familiales*, n°122, pp. 63-76.

BOYER, D., CEROUX B. (2010)
« Les limites des politiques publiques de soutien à la paternité », *Travail, genre et sociétés*, 2010/2 (n° 24), pp. 47-62.

BRIARD, K. (2017)
« L'articulation des temps parental et professionnel au sein des couples : quelle place occupée par les pères ? », *DARES Analyses,* n°058.

CARTIER, M., COLLET, A., CZERNY, E., GILBERT, P., LECHIEN, M.-H., MONCHATRE, S., NOUS, C. (2021)
« Allez, les pères ! Les conditions de l'engagement des hommes dans le travail domestique et parental », *Travail, genre et sociétés*, 2021/2 (n° 46), p. 33-53.

CARTIER, M., LETRAIT, M., SORIN, M. (2018)
« Travail domestique : des classes populaires conservatrices ? », *Travail, genre et sociétés*, n° 39, pp. 63-81.

CHAMPAGNE, C., PAILHÉ, A., SOLAZ, A. (2015)
« 25 ans de participation des hommes et des femmes au travail domestique : quels facteurs d'évolutions ? », *Économie et statistique*, n°478-479-480, 2015, pp.209-242.

CLÉMENT, C., HAMELIN, C., PAILLET, A., PÉLAGE, A., SAMUEL, O., SCHÜTZ, G. (2019)
« "En rabattre" à l'arrivée du deuxième enfant : enquête sur les normes et les pratiques éducatives de parents diplômés », *Revue française des affaires sociales*, pp. 25-48.

COLLOMBET, C. (2016)
« Histoire des congés parentaux en France. Une lente sortie du modèle de rémunération de la mère au foyer », *Revue des politiques sociales et familiales*, n°122, pp. 111-122.

COUDIN, E., MAILLARD, S., TÔ, M. (2019)
« Entreprises, enfants : quels rôles dans les inégalités salariales entre hommes et femmes ? », *INSEE Analyses,* n°44, Février 2019.

DARES (2017)
« Les congés payés et jours de RTT : quel lien avec l'organisation du travail ? », *DARES Analyse*, n°054, août 2017.

DARES (2020)
« Quel lien entre les conditions de travail et le présentéisme des salariés en cas de maladie ? », *DARES Analyses*, n°024, Août 2020.

DECHAUX, J.-H., LE PAPE, M.-C. (2021)
Sociologie de la famille. La Découverte, « Repères ».

DE SAINT POL, T., BOUCHARDON, M. (2013)
« Le temps consacré aux activités parentales », *Études et Résultats*, n° 841.

KIM A., BUISSON G., (2019)
« Les Français et les congés de maternité et paternité : opinion et recours », *Études & Résultats*, n°1098, DREES, janvier 2019.

GOSSELIN, H., LEPINE, C. (2019)
« Évaluation du congé de paternité », *IGAS*, juin 2018.

GOSSELIN, E., LAUZIER, M. (2011)
« Le présentéisme. Lorsque la présence n'est pas garante de la performance », *Revue française de gestion*, 2011/2 (n° 211), pp. 15-27.

GOVILLOT, S. (2013)
« Après une naissance, un homme sur neuf réduit ou cesse temporairement son activité contre une femme sur deux », *Insee Première*, n° 1454, juin 2013

HCFEA (2019)
« Voies de réforme des congés parentaux dans une stratégie globale d'accueil de la petite enfance, rapport du Haut conseil de la famille, de l'enfance et de l'âge », rapport adopté par le Conseil de la famille le 13 février 2019.

HAUSER, O. (2012)
"Pushing daddy away ? A qualitative study of maternal gatekeeping", *Qualitative Sociology Review*, vol. 8, n° 1, pp. 35-59.

INSEE (2022)
« Femmes et hommes : une lente décrue des inégalités », *INSEE Référence*, mars 2022.

KAUFMAN, J.-C. (2014)
« La trame conjugale. Analyse du couple par son linge », Armand Colin.

LEGENDRE, E., LHOMMEAU, B. (2016)
« Le congé de paternité : un droit exercé par sept pères sur dix », *Études et Résultats*, DREES, n°957.

LE PAPE, M.-C. (2019)
« Les familles populaires ne sont pas modernes à la maison » *in* MASCLET, O., MISSET, S., POULLAOUEC, T., *La France d'en bas ? Idées reçues sur les classes populaires*, Le cavalier bleu, Paris.

LE PAPE, M.-C. (2009)
« Être parent dans les milieux populaires : entre valeurs familiales traditionnelles et nouvelles normes éducatives », *Informations sociales*, vol. 4, n° 154, pp. 88-95.

BIBLIOGRAPHIE

MATH, A. (2017)
« Panorama des congés destinés aux parents en Europe »,
Document de travail de l'IRES, n°03/2017.

MAUGER, G., POULY, M.-P. (2019)
« Enquêter en milieu populaire. Une étude des échanges symboliques entre classes sociales »,
Sociologie, 2019/1 (Vol. 10), pp. 37-54.

PAILHE, A., SOLAZ, A. (2012)
« Durée et conditions de retour à l'emploi des mères après une naissance »,
Retraite et société, vol. 63, no. 2, 2012, pp. 51-77.

PAPUCHON, A. (2017)
« Rôles sociaux des femmes et des hommes : l'idée persistante d'une vocation maternelle malgré le déclin de l'adhésion au stéréotype de genre »,
Insee Référence, Femmes et Hommes, l'égalité en question.

PARODI, M. (2010)
« Les discriminations des hommes et des femmes au prisme de l'opinion »,
Revue de l'OFCE, n° 114, 2010.

PELAGE, A. *et al.* (2016)
« Alors c'est quoi, une fille ou un garçon ? » Travail de préparation autour du genre pendant la grossesse », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 214, p. 30-45

PERIVIER, H. (2017)
« Réduire les inégalités professionnelles en réformant le congé paternité »,
OFCE policy brief, 11.

PERIVIER, H., VERDUGO, G. (2021)
« Cinq ans après la réforme du congé parental (PreParE), les objectifs sont-ils atteints ? »,
OFCE Policy Brief, 88.

RIVOAL, H., BRETIN, H., VUATTOUX, A. (2019)
« Travail et masculinités : quelles transformations ? », *Cahiers du Genre*, n°67, pp. 5-24.

SPONTON, A. (2022)
« Quels freins limitent encore le recours au congé de paternité chez les jeunes pères ? »,
BREF Bulletin de Recherches Emploi Formation, n°419, Céreq.

STAMBOLIS-RUHSTORFER, M., GROSS, M. (2021)
« Qui lave le linge sale de la famille ? »Les couples hétéroparentaux et homoparentaux face au travail domestique », *Travail, genre et sociétés*, 2021/2 (n° 46), pp. 75-95.

THALINEAU, A., NOWIK, L. (2018)
« Place des grands-parents après la naissance du nouveau-né. Les attentes des parents participant à la cohorte Elfe », *Revue des politiques sociales et familiales*, n° 126, pp. 9-20.

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