

2022-2023

Master 2 – Étude sur le Genre

# L'ENTRÉE EN PATERNITÉ D'HOMMES CADRES

DROITS DES PÈRES AU TRAVAIL  
ET EXERCICE DE LA PATERNITÉ



Guitton Marie

Sous la direction de  
Gratton Emmanuel

Membres du jury  
Gratton Emmanuel | Maître de conférences, Habilité à diriger des recherches,  
Université d'Angers, CLiPsy

Ferrière Séverine | Professeure des Universités, INSPE de la Réunion  
Laboratoire ICARE

Soutenu publiquement le :  
**31 aout 2023**

## **Engagement de non plagiat**

Je, soussignée Marie Guitton, déclare être pleinement consciente que le plagiat de documents ou d'une partie de documents publiés sur toute forme de support, y compris l'Internet, constitue une violation des droits d'auteur ainsi qu'une fraude caractérisée. En conséquence, je m'engage à citer toutes les sources que j'ai utilisées pour écrire ce mémoire.

Marie Guitton

## Remerciements

Il y a quelques années, j'ai eu l'occasion de faire du planeur. Les vols s'exercent en binôme ou en solo. Seul aux commandes, le ou la pilote choisit sa trajectoire. Tant que les conditions le permettent, iel peut choisir la durée du vol, de monter à une altitude plus haute, de parcourir une plus grande distance. Mais ce sport qui semble solitaire implique en fait tout un travail d'équipe pour préparer son planeur, le faire décoller, assurer la sécurité, et éventuellement aller rechercher le pilote qui n'a pas réussi à rentrer à l'aérodrome et a été contraint d'atterrir quelque part dans un champ.

De la même manière, cette étude conduite en partie en solitaire a impliqué toute une équipe. Je remercie donc tous mes informateurs, jeunes pères qui ont accepté de prendre sur leur temps personnel et de partager avec moi cette ressource si limitée pour se prêter au jeu de l'entretien. Je remercie également tous les intermédiaires, toutes les personnes que j'ai sollicitées pour qu'elles identifient dans leurs réseaux les pères que j'ai ensuite interviewés. J'ai ratissé large, les contacts pris par les un·e·s ou les autres n'ont pas toujours abouti mais je suis reconnaissante à toutes celles et ceux qui ont pris la peine de s'interroger sur comment m'aider.

Parmi mes camarades de promotion, je veux dire un merci tout particulier à Zoélie pour les tuyaux, échanges de bibliographie et les encouragements.

Je remercie également mon directeur de mémoire pour ses conseils et ses recommandations.

Évidemment, je remercie Julien. Ce travail de mémoire a été entrepris dans le cadre d'une reprise d'études, entamée alors que j'exerce un emploi et que j'avais deux (puis trois) enfants. Pour en venir à bout, d'importantes concessions ont été réalisées : concessions sur le plan professionnel puisque j'ai réduit mon temps de travail ; concessions financières en conséquence ; concessions sur la vie de couple et familiale puisqu'une partie de mes congés et de nombreuses soirées ont été dédiées au travail à réaliser pour ce master. Ces concessions ont été faites par moi mais également par mon compagnon, avec son accord et son soutien. Merci à lui de m'avoir accompagnée pendant ces quatre années d'études et d'avoir assumé tout ce que j'ai mis de côté pour me dégager du temps.

Et pour terminer, je présente mes excuses à mes enfants. Eux n'ont pas eu leur mot à dire dans le choix que j'ai fait. Ils auraient probablement préféré que je les accompagne en promenade plutôt que je reste à la maison à lire des articles et transcrire des entretiens. Alors que la pression sociale sur les parents est forte, mon choix de reprise d'études m'a certainement éloignée du modèle de la mère parfaite pour me rapprocher de celui du père multi-actif... J'espère néanmoins qu'ils n'ont pas trop pâti de ce choix et que l'apport intellectuel que j'ai gagné dans cette démarche m'a permis, à défaut d'être une mère patiente, d'être une mère plus épanouie que je ne l'aurais été sans cela.

## Résumé

La recherche menée pour ce mémoire entre dans le cadre des travaux sur les interconnexions entre le personnel et le professionnel. Avec l'étude présentée ici, je me suis penchée sur la question de l'impact dans le milieu du travail de l'entrée en paternité d'hommes cadres. Comment se passe cette transition du statut de « travailleur » au statut de « papa travailleur » ? Comment se tissent les imbrications entre la vie personnelle avec la vie professionnelle quand un cadre devient père ? Pour apporter des éléments de réponse à ces questions, j'ai réalisé des entretiens auprès de seize pères de statut cadre et étudié l'utilisation des droits liés à la paternité en contexte professionnel.

Il en résulte que le congé paternité a acquis une légitimité certaine. Les hommes cadres le prennent en totalité, même après son allongement depuis juillet 2021. Le droit de s'absenter et d'assister à trois examens de suivi de grossesse est peu connu. Quant au congé parental, il reste associé aux femmes. Les hommes mettent néanmoins en place des stratégies de contournement pour être davantage présents après la naissance de leurs enfants en posant des congés annuels ou RTT, ce qui leur permet de ne (quasiment) pas diminuer leurs revenus.

Enfin, l'analyse a montré la limite de la typologie de pères définie par Amélie Benoît (2008). Elle permet de représenter les priorités des pères à un moment donné mais n'est pas suffisante pour expliquer les décisions quant à l'exercice des droits liés à la paternité des hommes cadres.

**Mots clés** : paternité, travail, congé paternité, congé parental, conciliation

## Table des matières

<b>Engagement de non plagiat .....</b>	<b>1</b>
<b>Remerciements .....</b>	<b>2</b>
<b>Résumé .....</b>	<b>3</b>
<b>Table des matières .....</b>	<b>4</b>
<b>Chapitre 1 - Problématique .....</b>	<b>6</b>
<b>1. « Devenir père » - Remarques liminaires sur l'étude.....</b>	<b>6</b>
<b>2. Les pères et la famille .....</b>	<b>7</b>
2.1. « <i>Faire le genre</i> » dans l'espace domestique .....	7
2.2. <i>Le rôle de pourvoyeur pour la famille reste davantage masculin</i> .....	10
2.3. <i>L'investissement des pères auprès de leurs enfants</i> .....	13
<b>3. La conciliation famille-travail pour les pères .....</b>	<b>17</b>
3.1. <i>Caractérisation des pères .....</i>	<b>17</b>
3.2. <i>Contraintes et opportunités des cadres .....</i>	<b>20</b>
3.3. <i>Droits liés à la paternité .....</i>	<b>22</b>
<b>4. Pistes d'analyse .....</b>	<b>24</b>
<b>    Chapitre 2 - Méthodologie .....</b>	<b>27</b>
<b>1. Type d'entretiens.....</b>	<b>27</b>
<b>2. Échantillonnage .....</b>	<b>27</b>
2.1. <i>Critères de sélection des hommes inclus dans l'échantillon .....</i>	<b>27</b>
2.2. <i>Identification du terrain .....</i>	<b>29</b>
2.3. <i>Biais de recrutement et dans les réponses.....</i>	<b>30</b>
<b>3. Réalisation des entretiens.....</b>	<b>31</b>
3.1. <i>Grille d'entretien .....</i>	<b>31</b>
3.2. <i>Conduite des entretiens .....</i>	<b>32</b>
3.3. <i>Organisation et durée des entretiens .....</i>	<b>33</b>
3.4. <i>Traitement des entretiens .....</i>	<b>33</b>
<b>    Chapitre 3 – Analyse.....</b>	<b>35</b>
<b>1. Les étapes du devenir père dans la vie professionnelle .....</b>	<b>35</b>
1.1. <i>Annoncer la paternité .....</i>	<b>35</b>
1.1.1. <i>La règle des trois mois.....</i>	<b>35</b>
1.1.2. <i>Des annonces sous tensions en période de changement de poste.....</i>	<b>39</b>
1.2. <i>Connaître les droits liés à la paternité .....</i>	<b>44</b>
1.2.1. <i>Des niveaux de connaissance variables .....</i>	<b>44</b>
1.2.2. <i>Des sources d'information diverses .....</i>	<b>46</b>

1.2.3. Les rôles des services des Ressources Humaines : administratif et informatif ? .....	50
1.3. L'utilisation du droit à s'absenter pour les rendez-vous de suivi de grossesse.....	54
1.4. <i>La prise du congé paternité</i> .....	57
1.4.1. Un congé utilisé par tous les pères de l'échantillon.....	57
1.4.2. Diversité des modalités de prise du congé paternité.....	58
1.4.3. Motivations relatives au choix des modalités de prise du congé paternité.....	61
1.4.4. Un congé paternité géré comme un congé annuel ?.....	70
1.5. <i>Prise de congé parental par le père</i> .....	73
1.5.1. Négociations au sein du couple .....	75
1.5.2. Négociations avec le milieu professionnel .....	77
1.5.3. Négociations avec soi-même .....	79
1.5.4. Le congé parental est l'une des modalités pour assumer davantage de présence auprès de la famille .....	81
1.6. <i>Instrumentalisation de l'absence liée à la paternité dans le milieu professionnel</i> .....	83
<b>2. Typologie des pères et évolution des situations familiales</b> .....	<b>85</b>
2.1. <i>Classification des pères de l'échantillon</i> .....	86
2.1.1. Les égalitaristes.....	87
2.1.2. Les pères sacrifiés : les exemples de Vincent et d'Alix .....	93
2.1.3. Les décrocheurs : les exemples d'Arsène, Fabien et de Ludo .....	95
2.1.4. L'hypertravaillant : Camille.....	99
2.2. <i>Facteurs explicatifs de l'évolution des types de pères</i> .....	99
2.2.1. Rapport aux bébés et projection de l'exercice de la paternité .....	100
2.2.2. Influence des autrui significatifs : pairs et pères .....	103
2.2.3. Influence de la mère dans la décision du père d'interrompre ou réduire son temps de travail .....	105
<b>Conclusion.....</b>	<b>109</b>
<b>Bibliographie .....</b>	<b>114</b>
<b>Annexe A - Guide d'entretien .....</b>	<b>124</b>
<b>Annexe B – Présentation synthétique des hommes interrogés.....</b>	<b>126</b>

## Chapitre 1 - Problématique

### 1. « Devenir père » - Remarques liminaires sur l'étude

Dugnat et Arama<sup>1</sup> définissent le « devenir père » comme une « translation psychique vers l'état de père ». Cette translation ne se produit pas uniquement, ni instantanément, au moment de la naissance : son début peut se situer pendant la grossesse de la mère ou une fois l'enfant né·e. Elle peut également se produire en dehors des processus de gestation et de naissance dans le cas des adoptions, telle l'expérience vécue et décrite par Jean-Marie Labbé<sup>2</sup>. Par ailleurs, le processus psychique du « devenir père » se traduit de manière différente d'un homme à l'autre et avec des temporalités différentes. Des troubles psychiques profonds peuvent parfois accompagner le cheminement vers la paternité<sup>3</sup>. Ils peuvent mener à la consultation et s'observent en période anténatale comme en post-partum, comme le souligne la psychothérapeute Agnès Moreau<sup>4</sup>. Elisabeth Darchis<sup>5</sup> note également que « De nombreux hommes témoignent de cette paternité, plusieurs jours, voire plusieurs mois après (la naissance) ». Or, si la période anténatale est clairement définie dans le temps, la période pendant laquelle se fait la « parentalité », c'est-à-dire le « devenir père » psychique, ne débute pas nécessairement en temps anténatal et n'a pas non plus de limite de fin précise.

Dans le cadre de mon étude, je me concentre uniquement sur le « devenir père » dans le cadre de naissances. Je n'ai donc pas étudié le cas des adoptions. J'ai également travaillé sur les situations où les (futurs) pères vivent en couple avec la (future) mère, excluant ainsi les cas de « pères célibataires » (quelle que soit la raison pour laquelle ces pères se retrouveraient à élever seuls leurs enfants).

N'étant pas compétente en la matière, je ne me suis pas intéressée pas aux mécanismes psychiques liés aux transformations identitaires de la paternité. De manière schématique, j'ai simplement estimé qu'un homme devenait père (ou le redevenait si, au moment de la grossesse considérée, il avait déjà des enfants plus grands) au moment de la naissance de son enfant. J'ai utilisé donc les termes de père « en devenir » ou « futur père » pour qualifier un homme dont la compagne, épouse ou partenaire, est enceinte. J'ai appliqué cette terminologie pour une grossesse donnée. Ainsi, pour un homme ayant déjà un ou des enfants, je l'ai considéré futur père à nouveau à partir du moment où il est dans la période prénatal, attendant une naissance d'enfant à venir.

---

<sup>1</sup> Dugnat, M. & Arama, M. (2004). Patern(al)ité et matern(al)ité. Dans : Michel Dugnat éd., *Devenir père, devenir mère* (pp. 7-16). Toulouse: Érès. <https://doi.org/10.3917/eres.dugna.2004.01.0007>

<sup>2</sup> Labbé, J. (2013). Devenir père. *Gestalt*, 43, 27-40. <https://doi.org/10.3917/gest.043.0027>

<sup>3</sup> Sirol, F. (2009). VIII. La préoccupation paternelle primaire existe-t-elle ?. Dans : Linda Morisseau éd., *Lorsque la parentalité paraît* (pp. 129-140). Paris cedex 14: Presses Universitaires de France. <https://doi.org/10.3917/puf.mori.2009.01.0129>

<sup>4</sup> Moreau, A. (2004). De la crise de la paternité à l'être père. Dans : Michel Dugnat éd., *Devenir père, devenir mère* (pp. 143-146). Toulouse: Érès. <https://doi.org/10.3917/eres.dugna.2004.01.0143>

<sup>5</sup> Darchis, É. (2002). Le blues du père. Dans : Cyrille Guillaumont éd., *Les troubles psychiques précoces du post-partum* (pp. 79-94). Toulouse: Érès. <https://doi.org/10.3917/eres.guill.2002.01.0079>

Enfin, pour des raisons pratiques, j'ai borné mon étude pour chaque personne interrogée du début de la grossesse et à la prise des congés paternité, qui peut advenir jusqu'à six mois après la naissance de l'enfant. J'ai néanmoins pu inclure certains éléments plus tardif en cas de prise de congé parental, en me limitant toutefois à la petite enfance donc en restant dans une période s'étirant jusqu'aux trois ans maximum d'un enfant. Je n'ai en outre pas fait rentrer dans l'étude la période avant la grossesse où survient le désir d'enfant et l'intention et tentatives de conception. Pour les « pluri-pères », ayant plusieurs enfants de grossesses différentes, je ne me suis néanmoins pas uniquement intéressée à la dernière grossesse mais j'ai parfois inclus également des éléments des grossesses précédentes.

## 2. Les pères et la famille

### 2.1. « Faire le genre » dans l'espace domestique

Les attentes et visions de la société vis-à-vis des rôles des femmes et des hommes diffèrent à la fois dans le cadre professionnel et dans le cadre familial. Les actions et attitudes des femmes et des hommes sont plus ou moins en adéquation avec ces représentations des masculinités et fémininités, contribuant de manière plus ou moins conforme à « faire le genre ». West et Zimmerman<sup>6</sup> expliquent que « certaines occasions sont organisées de sorte à exhiber et à glorifier de façon routinière des comportements conventionnellement liés à l'une ou l'autre des catégories de sexe. En de telles occasions, chacun·e connaît sa place dans l'ordre interactionnel des choses. Si un individu qui a été identifié comme appartenant à une catégorie de sexe s'engage dans un comportement habituellement associé à l'autre catégorie de sexe, cette routinisation est contestée. »

Or, la routinisation a conduit à des rôles sociaux très schématiques entre l'homme et la femme concernant la répartition des tâches domestiques et parentales. François de Singly<sup>7</sup> a étudié la manière dont les femmes et les hommes « font le genre » dans le cadre familial. Pour lui, « la vie familiale - telle qu'elle existe aujourd'hui dans le cadre hétérosexuel - est un espace central de production et de reproduction des genres ». Dans un couple, « l'homme en tant que mari est aussi un homme, la femme en tant qu'épouse est aussi une femme. La dimension sexuée occupe donc une position supérieure dans l'identité des conjoints, comparativement par exemple à celle des colocataires ». Or, les tâches ménagères restent globalement associées au féminin et les hommes tendent à éviter de s'y impliquer. Cette attitude peut se traduire par des refus d'effectuer certaines tâches (notamment celles considérées comme les plus féminines), une implication uniquement à la demande (la femme restant ainsi « maîtresse » des tâches domestiques) ou une manière de les exécuter avec un faible niveau d'exigence. Cette inégale répartition s'ancre dans le fonctionnement des couples avec la naissance d'enfants qui est une des fondations de l'intégration à un système familial traditionnel (d'autres occasions de cette intégration pouvant être la mise en ménage et le

<sup>6</sup> West, C. & Zimmerman, D. (2009). Faire le genre. *Nouvelles Questions Féministes*, 28, 34-61.  
<https://doi.org/10.3917/nqf.283.0034>

<sup>7</sup> Singly F. de, (2007). *L'injustice ménagère*, éditions Armand Colin. Voir p. 185.

mariage). En 1987, François de Singly<sup>8</sup> constatait : « il est vrai que l'enfant et surtout les enfants sont associés à une organisation conjugale fondée davantage sur des rôles sexuels différenciés. Les couples caractérisés par un partage du travail et du pouvoir se rencontrent plus dans les familles sans enfants. ». Quelques dizaines d'années plus tard, les hommes contribuent un peu plus aux tâches domestiques mais ce sont toujours les femmes qui en prennent la plus grande partie en charge<sup>9</sup>. Ceci se constate également pour les tâches parentales : les femmes effectuent ainsi encore environ les deux tiers des travaux domestiques et parentaux (en temps passé)<sup>10</sup>.

Pour mieux comprendre pourquoi l'évolution des rôles est si lente, on peut se référer au travail d'Erving Goffman. Dans son ouvrage sur le stigmate et les usages sociaux des handicaps, l'auteur<sup>11</sup> explique comment certains attributs des individus peuvent « jeter un discrédit profond » sur ceux qui les portent, en fonction de la situation dans laquelle se trouve ces individus. Un même attribut sera stigmatisant pour les uns sans l'être pour les autres. Pour éclairer son propos, il donne le cas du fait de détenir ou non un diplôme universitaire, selon la profession exercée. Les exemples qu'il étudie sont très variés. Il peut s'agir d'attributs physiques (couleur de peau, handicap physique visible, âge et signes de vieillissement...), d'attributs liés à des problèmes psychologique (personnes ayant effectué des séjours en hôpital psychiatriques, maladie mentale...) socio-culturels (religion, emprisonnement...), orientation sexuelle, etc. Erving Goffman précise que ces stigmates ne sont pas que liés à des « anomalies rares et spectaculaires » :

Même le plus fortuné des normaux risque fort d'avoir son défaut à demi caché et, aussi petit soit-il, il vient toujours un moment où il ressort, provoquant un écart honteux entre les identités sociales réelle et virtuelle. Par suite, que leur situation dans la vie soit toujours ou occasionnellement précaire, les individus forment un continuum unique et ressortent tous au même schéma d'analyse. (C'est d'ailleurs

<sup>8</sup> Singly, F. de, (2004). *Fortune et infortune de la femme mariée: Sociologie des effets de la vie conjugale*. Presses Universitaires de France. <https://doi.org/10.3917/puf.singl.2004.01>

<sup>9</sup> Voir entre autres : Barrère-Maurisson, M. & Rivier, S. (2004). Chapitre 13 : Partage des tâches et des temps dans les ménages et parité professionnelle. Dans : Évelyne Istace éd., *Sphères privée et professionnelle: Vers une recomposition des rôles et des actions* (pp. 295-311). Louvain-la-Neuve: De Boeck Supérieur. <https://doi.org/10.3917/dbu.istac.2004.01.0295> ; Boulin, J. & Lesnard, L. (2018). Les usages du temps des Français: Évolution sur un quart de siècle. *Futuribles*, 423, 39-58. <https://doi.org/10.3917/futur.423.0039> ; Champagne C., Pailhé A. et Solaz A. (2015). Le temps domestique et parental des hommes et des femmes: quels facteurs d'évolutions en 25 ans?. *Économie et Statistique* (N° 478-479-480), 209-242. <file:///Users/admin/Downloads/ES478H.pdf> ; Lesnard, L. (2009). 4. La division du travail parental. Dans : Lesnard, L. *La famille désarticulée: Les nouvelles contraintes de l'emploi du temps* (pp. 93-112). Paris cedex 14: Presses Universitaires de France.; Singly F. de, *L'injustice ménagère.*, op.cit.

<sup>10</sup> Voir par exemple : Boulet, E. (2018). Avant que l'enfant paraisse: La grossesse en milieu populaire, entre reconduction et renforcement des rapports de domination. *Genèses*, 111, 30-49. <https://doi.org/10.3917/gen.111.0030> ; Boulin, J. & Lesnard, L. Les usages du temps des Français: Évolution sur un quart de siècle. op. cit. ; Kandil, L. & Périvier, H. (2021). Partager les tâches domestiques ? La division du travail dans les couples selon le type d'union en France, 1985-2009. *Population*, 76, 155-191. <https://doi.org/10.3917/popu.2101.0155> ; Lesnard, L. La division du travail parental. op. cit. ; Pailhé, A. & Solaz, A. (2009, a). 7. Les ajustements professionnels des couples autour des naissances : une affaire de femmes ?. Dans : Ariane Pailhé éd., *Entre famille et travail: Des arrangements de couple aux pratiques des employeurs* (pp. 167-186). Paris: La Découverte. <https://doi.org/10.3917/dec.pailh.2009.01.0167> ; Silvera, R. (2010). Temps professionnels et familiaux en Europe : de nouvelles configurations. *Travail, genre et sociétés*, 24, 63-88. <https://doi.org/10.3917/tgs.024.0063>.

<sup>11</sup> Goffman E. (1975). *Stigmate, les usages sociaux des handicaps*, Les Éditions de Minuit, Paris.

pourquoi les personnes qui ne s'écartent que peu de la norme constatent qu'elles peuvent néanmoins comprendre dans quelle sorte de situation se trouvent placés les stigmatisés complets (...).) p. 150

Ainsi, un attribut d'une personne donnée pourra être considéré comme stigmate dans certains groupes sociaux alors qu'il ne le sera pas dans d'autres groupes. Par exemple, il sera normal dans certains groupes sociaux qu'un père s'absente de son travail pour grader un enfant malade alors que ce comportement ne sera pas légitime pour d'autres groupes où le soin aux enfants est considéré comme une responsabilité féminine. Des remarques ou comportements négatifs de ce deuxième groupe pourront alors conduire la personne stigmatisée à rétablir un comportement adapté aux attentes du groupe : « Toute infraction entraîne des mesures réparatrices : l'ordre est restauré et les torts redressés, par les agences de contrôle ou par le coupable lui-même » (p. 150).

Erving Goffman précise qu'il n'est pas besoin pour une personne d'avoir elle-même été stigmatisée par rapport à un attribut particulier pour avoir connaissance du sort que subirait une autre personne subissant le stigmate. C'est pourquoi il est si immédiat et évident, s'il advenait qu'une personne se retrouve dotée du jour au lendemain d'un attribut stigmatisant, que cette personne adopte un comportement lié à ce stigmate.

Apprendre qu'on est au ban de la société, ou bien qu'on n'y est plus, ne présente donc rien de bien compliqué : il n'y a là rien de plus qu'un réalignement au sein du vieux cadre de référence, une prise sur soi de ce que l'on savait présent chez les autres. Si l'individu soudain stigmatisé souffre, ce n'est pas, bien souvent, qu'il éprouve de la confusion quant à son identité, mais c'est, au contraire, qu'il ne sait que trop ce qu'il est devenu. (p. 155)

Si le concept de stigmate est appliqué à la manière dont est « fait le genre » selon West et Zimmerman<sup>12</sup>, on comprend alors que les femmes ou les hommes prennent un risque à adopter un comportement qui n'est pas habituellement celui de leur genre. En adoptant ce comportement spécifique, il s'engage alors dans une « contestation de la routinisation » et ce comportement pourrait constituer un attribut s'écartant de la norme, attribut qui sera sujet à discrédit de la part de l'entourage, conduisant alors à une stigmatisation.

Or il a été observé que les comportements attribués au sexe féminin sont globalement dévalorisés par rapport aux comportements attribués au sexe masculin, un déficit théorisé par l'anthropologue Françoise Héritier au travers de la notion de « valence différentielle des sexes »<sup>13</sup>. Des comportements ou traits habituellement « féminins » sont alors considérés comme des attributs discréditant pour les hommes qui les adoptent, davantage que des comportements masculins adoptés par des femmes ne le seront. Ainsi, l'autorité et le pouvoir étant associés à la virilité et à des

<sup>12</sup> West, C. & Zimmerman, D. (2009). Faire le genre. *Nouvelles Questions Féministes*, 28, 34-61.  
<https://doi.org/10.3917/nqf.283.0034>

<sup>13</sup> Héritier, F. (1996). Masculin-Féminin I. La Pensée de la différence. Paris, Odile Jacob. ; Héritier, F. (2002). Masculin-Féminin II. Dissoudre la hiérarchie. Paris, Odile Jacob.

Voir également Bourdieu, P. (1998) *La Domination masculine*, Paris, Le Seuil.

voix graves, des personnalités politiques et notamment des femmes travaillent leur voix pour adopter un registre plus grave et assoir leur légitimité. « Pour les femmes, il s'agit, en outre, de trouver leur place dans une société androcentrée et une voix plus grave pourrait leur faciliter la tâche »<sup>14</sup>. Au contraire, des pères qui prennent un congé parental vont à l'encontre des normes masculines<sup>15</sup> : s'arrêter de travailler pour s'occuper de son ou ses enfant·s est, selon la norme sociale, un comportement attribué aux femmes, et pour lequel on attribue d'ailleurs aux femmes des compétences supérieures à celles des hommes<sup>16</sup>. Les hommes qui prennent un congé parental investissent donc un aspect du rôle féminin, au risque de la stigmatisation au sein de leur entreprise. On comprend ainsi la résistance au changement et la persistance des rôles sociétales.

## **2.2. Le rôle de pourvoyeur pour la famille reste davantage masculin**

Si l'on se penche davantage sur les rôles des hommes sociaux dans la famille occidentale, on peut remarquer l'importance attribuée au travail et au fait de pourvoir économiquement aux besoins de la famille. D'après une enquête réalisée en 2011 portant sur 37 000 personnes travaillant dans neuf grandes entreprises, 65 % des hommes qui y ont répondu gagnent davantage que leur conjointe<sup>17</sup>. Ce rôle traditionnel de pourvoyeur est attribué aux hommes dans notre société depuis le XIXème siècle. Ainsi, selon Mary<sup>18</sup>, « le rôle de pourvoyeur principal des revenus demeure en effet profondément ancré dans l'identité masculine occidentale. ».

Avec l'arrivée d'enfant(s) dans une famille, le rôle traditionnellement attribué aux hommes en tant que pourvoyeur de revenus se renforcent. Danielle Boyer et Benoît Céroux<sup>19</sup> parlent de la « persistance d'une dimension statutaire de la paternité – être pourvoyeur de revenu et veiller au bien-être matériel de la famille ». Faisant référence à une étude sur les cadres menée par Sophie Pochic en 2000, François de Singly<sup>20</sup> affirme qu'il « faut même penser que, pour ces cadres comme pour de nombreux hommes, le travail professionnel exprime non seulement une part de leur masculinité, mais aussi une part de leur paternité. C'est ce qui permet de comprendre que plus la famille s'agrandit et moins l'homme prend en charge le travail domestique. ». Christiansen et

<sup>14</sup> Ruppli, M. (2015). 8. La voix a-t-elle un sexe ?. Dans : Évelyne Peyre éd., *Mon corps a-t-il un sexe: Sur le genre, dialogues entre biologies et sciences sociales* (pp. 142-159). Paris: La Découverte. <https://doi.org/10.3917/dec.peyre.2015.01.0142>

<sup>15</sup> Murgia, A. & Poggio, B. (2012). Nouvelles formes de masculinités dans les organisations : l'expérience des congés parentaux racontée par les hommes. Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail, 7 (1), 55–73. <https://doi.org/10.7202/1012696ar>

<sup>16</sup> Laloupe, B. (2016). L'indispensable sensibilisation des acteurs aux mécanismes psychosociaux qui construisent les inégalités hommes/femmes. *Regards*, 50, 181-190. <https://doi.org/10.3917/regar.050.0181>

<sup>17</sup> Pitavy, P. (2013). Focus — Une enquête sur la parentalité masculine en entreprise. *Informations sociales*, 176, 128-131. <https://doi.org/10.3917/ins.176.0128>

<sup>18</sup> Marry, C. (2014). Inégalités dans le couple et sentiment d'injustice. Les paradoxes de l'égalité contemporaine. Dans : François Dubet éd., *Inégalités et justice sociale* (pp. 198-214). Paris: La Découverte. <https://doi.org/10.3917/dec.dubet.2014.01.0198>

<sup>19</sup> Boyer, D. & Céroux, B. (2010). Les limites des politiques publiques de soutien à la paternité. *Travail, genre et sociétés*, 24, 47-62. <https://doi.org/10.3917/tgs.024.0047>

<sup>20</sup> Singly, F. de, (2004). *Fortune et infortune de la femme mariée: Sociologie des effets de la vie conjugale. op. cit.* Voir p.208.

Plakovitz<sup>21</sup> défendent également le rôle de pourvoyeur des pères, le considérant comme étant dévalorisé et associé à un éloignement et un autoritarisme des pères alors qu'eux-mêmes y voient une manière pour les pères de s'impliquer dans le soin aux enfants en permettant d'apporter un capital social aux enfants, rarement pris en compte par rapport au capital économique. Une implication plus forte des pères que des mères dans la sphère professionnelle, même si elle entraîne un retrait relatif des pères de la sphère familiale (tâches domestiques, soin aux enfants), peut alors être acceptée ou même considérée comme allant de soi pour l'équilibre global d'une famille donnée. Et les différences d'implications dans l'entretien domestique et les tâches parentales ne sont pas pour autant systématiquement vécues comme des inégalités par les femmes et les hommes concernés, ni toutes les inégalités vécues comme des injustices puisque que ces différences d'engagement correspondent aux modèles traditionnels (et acceptés) des rôles des hommes et des femmes dans les familles<sup>22</sup>. De nombreux hommes se déclarent ainsi comme étant des « pourvoyeurs », montrant une certaine adhésion à un modèle traditionnel. En corrélation avec ce rôle se trouve le fait que les hommes tendent à travailler davantage (en heures par semaine) après la naissance de leur(s) enfant(s) que les hommes sans enfant, comme cela l'a été montré par des plusieurs études dans différents pays tels que la France<sup>23</sup>, les Pays-Bas<sup>24</sup>, la Nouvelle-Zélande<sup>25</sup>.

Le modèle du couple où l'homme est le principal pourvoyeur leur est bénéfique professionnellement. Gadéa et Marry<sup>26</sup> ont montré que les ingénieurs mariés et avec enfant(s) avaient des carrières plus régulières (moins de chômage, plus de CDI et de temps pleins) que les ingénieurs célibataires. En outre, les revenus des hommes augmentent après le mariage ou la naissance de leurs enfants<sup>27</sup>. Aux Pays-Bas, les pères, de manière générale, ont des revenus supérieurs à ceux des hommes sans enfants. Les auteurs identifient, comme cause de cette situation économique plus favorable des pères, le fait que ceux-ci, par leur paternité, démontrent une structuration de leur vie en cohérence avec l'attente sociale vis-à-vis des hommes en tant que

<sup>21</sup> Christiansen Shaun et Palkovitz Rob, 2001, « Why the “Good Provider” Role Still Matters: Providing as a Form of Paternal Involvement », *Journal of Family Issues*, n° 22, pp. 84-106. <https://doi.org/10.1177/019251301022001004>

<sup>22</sup> Voir : Renaut, A. (2014). Différences, inégalités, injustice. Une grille conceptuelle de la démocratie. Dans : François Dubet éd., *Inégalités et justice sociale* (pp. 97-107). Paris: La Découverte. ; Singly F. de, *L'injustice ménagère*, op.cit.

<sup>23</sup> Singly F. de, *Fortune et infortune de la femme mariée*, op. cit.

<sup>24</sup> Keizer Renske, Dykstra Pearl et Poortman Anne-Right, 2009, « Life Outcomes of Childless Men and Fathers », *European Sociological Review*, vol. 26, n° 1, pp. 1-15.

<sup>25</sup> Gibb Sheree J., Fergusson David M., Horwood John L. et Boden Joseph M., 2014, « The Effects of Parenthood on Workforce Participation and Income for Men and Women », *Journal of Family and Economic Issues*, n° 35, pp. 14-26.

<sup>26</sup> Gadéa, C. & Marry, C. (2000). Les pères qui gagnent: Descendance et réussite professionnelle chez les ingénieurs. *Travail, genre et sociétés*, 3, 109-135. <https://doi.org/10.3917/tgs.003.0109>

<sup>27</sup> Singly, F. de, (2004). *Fortune et infortune de la femme mariée: Sociologie des effets de la vie conjugale*. op. cit.

*provider*<sup>28</sup>. Les hommes bénéficient ainsi d'une « prime à la paternité » dans le cadre du travail<sup>29</sup>. Cependant, cette prime n'est pas également répartie entre tous les pères. Ainsi, aux États-Unis, Melissa Hodges et Michelle Budig<sup>30</sup> ont montré que cette prime bénéficie davantage aux hommes blancs, mariés, dans une situation de répartition traditionnelle des rôles, avec des niveaux de formation plus importants et des emplois liés à l'utilisation des compétences cognitives, par opposition aux compétences physiques.

Tous les hommes n'adhèrent pas volontairement ou consciemment au schéma traditionnel du mâle principal pourvoyeur de l'argent nécessaire à la famille. Presque la moitié des femmes et hommes ayant répondu à l'enquête menée en France par l'équipe de Pitavy<sup>31</sup> adhèrent à l'idée d'un modèle parental égalitaire. Les chiffres relatifs au congé paternité<sup>32</sup> corroborent partiellement cette intention des pères d'aller vers l'égalité et de s'impliquer dans la parentalité. Selon l'étude d'Alix Sponton<sup>33</sup> sur le profil des pères qui utilisent ou n'utilisent pas leur droit au congé paternité, avant le 1er juillet 2021, date à laquelle l'allongement du congé paternité est entré en vigueur, environ sept pères sur dix prenaient au moment de la naissance de leur enfant les onze jours de congé paternité auxquels ils avaient droit en plus des trois jours de congé naissance obligatoire. Les données utilisées sont principalement issues de l'enquête Génération 2010 et portent sur l'utilisation du congé paternité pour les hommes sortis d'étude en 2010 et devenus pères dans les sept années suivantes. Ses résultats montrent que les pères les plus enclins à prendre leur congé paternité sont ceux en contrat à durée indéterminée ou fonctionnaires. La stabilité professionnelle est un facteur essentiel entrant en ligne de compte dans la décision de prendre ou non son congé paternité.

Dans les faits cependant, les analyses des données chiffrées des contributions des unes et des autres aux tâches domestiques contredisent les déclarations d'adhésion au modèle égalitaire<sup>34</sup>. Il reste en réalité difficile pour un homme de s'écarte du schéma traditionnel. Brigitte Grésy<sup>35</sup> déclare ainsi dans un entretien donné en 2013 que « le poids des normes masculines sur la vie professionnelle et personnelle des hommes est considérable ». Selon elle, « la parentalité est à peu

<sup>28</sup> Keizer Renske, Dykstra Pearl et Poortman Anne-Right, 2009, « Life Outcomes of Childless Men and Fathers », op. cit.

<sup>29</sup> Voir : Glauber R. 2008, « Race and Gender in Families and at Work: The Fatherhood Wage Premium », *Gender and Society*, vol. 22, n° 1, pp. 8-30. ; Hodges M. & Budig M., 2010, « Who Gets the Daddy Bonus? Organizational Hegemonic Masculinity and the Impact of Fatherhood on Earnings », *Gender and Society*, vol. 24, n° 6, pp. 717-745. <https://doi.org/10.1177/0891243210386729>

<sup>30</sup> *Ibid.*

<sup>31</sup> Pitavy, P. (2013). Focus — Une enquête sur la parentalité masculine en entreprise. *Informations sociales*, 176, 128-131. <https://doi.org/10.3917/ins.176.0128>

<sup>32</sup> Le congé de naissance de trois jours a été créé en 1946. En 2001, un congé paternité est instauré permettant un plus grand investissement des pères dans leur responsabilité éducative dès la naissance, d'aller vers un meilleur équilibre dans la vie familiale et professionnelle des femmes et des hommes et, plus largement, un renforcement du lien de filiation et une revalorisation de l'autorité parentale (Collombet, 2016)

<sup>33</sup> Sponton A., 2021. Quels freins limitent encore le recours au congé de paternité chez les jeunes pères ?. Céreq Bref n°419. (Consulté le 30 octobre 2022 <https://www.cereq.fr/quels-freins-limitent-encore-le-recours-au-conge-de-paternite chez-les-jeunes-peres>).

<sup>34</sup> Pitavy, P. (2013). Focus — Une enquête sur la parentalité masculine en entreprise. *op. cit.*

<sup>35</sup> (2013). Penser l'égalité du côté des pères : Entretien avec Brigitte Grésy – secrétaire générale du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle. *Informations sociales*, 176, 124-127. <https://doi.org/10.3917/ins.176.0124>

près acceptée pour les femmes en entreprises au moment des naissances, mais demeure sanctionnée (...). Elle est, en revanche, taboue pour les hommes. »

Cette norme assignant le productif aux hommes et le reproductif aux femmes a longtemps été institutionnalisée au travers des allocations par exemple. Le congé parental d'éducation (CPE) a été créé en 1977 pour remplacer l'ASU (allocation de salaire unique, qui elle-même a fait suite en 1941 à l'allocation mère au foyer créée en 1939. Ce CPE n'a été ouvert aux hommes qu'en 1984<sup>36</sup>. En dépit de la possibilité pour les hommes d'y avoir recours, ils restent très minoritaires à travailler à temps partiel (seulement 7,7% des hommes) par rapport aux femmes (28,9% des femmes)<sup>37</sup>. D'après l'enquête Emploi, chômage, revenus de travail 2019 (Insee et Dares), 79,5% des personnes occupant un temps partiel sont donc des femmes. Les raisons d'un passage à temps partiel diffèrent également entre hommes et femmes : seuls 6,2 % des hommes déclarent être à temps partiel pour s'occuper d'enfants ou d'une personne dépendante contre 26,1 % des femmes<sup>38</sup>. Prendre un congé parental reste une pratique à contre-courant pour les pères, mise en œuvre par seulement un petit nombre d'entre eux et qui nécessite des négociations à trois niveaux : avec la conjointe, avec autrui (entourage ou personnes inconnues) et avec soi-même<sup>39</sup>. Les hommes ayant interrompu leur activité professionnelle pour s'occuper de leur·s enfant·s « accommodent le rôle de parent au foyer » en s'affranchissant de contraintes pesant sur les femmes au foyer, par exemple en laissant de côté certaines tâches ménagères ou en s'investissant dans le bricolage et réussissent de cette manière à mettre en œuvre leur position de père au foyer « sur un mode « masculin » ».

### **2.3. L'investissement des pères auprès de leurs enfants**

Il serait pourtant faux de croire que les hommes ne souhaitent qu'exercer un rôle de pourvoyeur. Certain aspirent à s'extraire de ce rôle de pourvoyeur et cette volonté n'est pas récente. Un certain nombre d'hommes souhaitent s'investir dans leur paternité autrement que par ce rôle stéréotypé depuis déjà quelques décennies<sup>40</sup>. Les rôles des pères ont évolué au cours des siècles et selon leur catégorie sociale<sup>41</sup>. À toute époque, des pères se sont impliqués dans le quotidien de leurs enfants, soins, éducation, habillement, jeux<sup>42</sup>. Cependant, ces rôles ont pu ne pas être mis en avant par les sociétés ou sont pour le moment peu documenté, la recherche sur l'implication

<sup>36</sup> 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 Exercice de la paternité et congé parental en Europe. pp. 111-122. DOI : <https://doi.org/10.3406>

<sup>37</sup> Maruani, M. (2017). *Travail et emploi des femmes*. Paris: La Découverte. DOI : 10.3917/dec.marua.2017.01.

<sup>38</sup> Insee Références, édition 2020 - Fiches - Temps et conditions de travail. (Consulté le 30 octobre 2022 sur <https://www.insee.fr/fr/statistiques/4501614?sommaire=4504425>)

<sup>39</sup> Chatot, M. & Medved, C. (2016). « Est-ce que c'est vraiment le rôle d'un papa d'être au foyer ? » Négocier le rôle de parent au foyer quand on est un homme. *Négociations*, 25, 155-166. <https://doi.org/10.3917/neg.025.0155>

<sup>40</sup> Castelain-Meunier, C. (2001). La complexité contemporaine de la répartition et de la prise des places parentales. Dans : Chantal Zaouche-Gaudron éd., *La problématique paternelle* (pp. 123-141). Toulouse: Érès. <https://doi.org/10.3917/eres.zaouc.2001.01.0123>

<sup>41</sup> Delumeau, J. & Roche D. (1990). *Histoire des pères et de la paternité*, Paris, Librairie Larousse, 535 p.

<sup>42</sup> Verjus, A. (2013). La paternité au fil de l'histoire. *Informations sociales*, 176, 14-22. <https://doi.org/10.3917/ins.176.0014>

paternelle étant, en France, relativement récente et encore à explorer. À partir du milieu du XIX<sup>e</sup> siècle, c'est donc le modèle de la femme au foyer et de l'époux « gagne-pain » qui est petit à petit mis en avant par les gouvernements et l'Église<sup>43</sup>. Mais depuis les années après-guerre s'opère une remise en question de ce modèle, amplifiée par les mouvements féministes des années 1970, s'accompagnant d'une reconnaissance de la légitimité des femmes à contribuer économiquement au foyer et de celle des hommes à participer aux tâches ménagères<sup>44</sup>.

On a ainsi étudié à partir des années 90 les « papas poules » ou « pères maternant », qui revendiquent leur implication dans des tâches auparavant réservées aux mères<sup>45</sup>. Les pressions sociales ont cependant conduit à ce que les pères revendiquent une proximité avec les enfants tout en maintenant des spécificités en comparaison à la manière dont les mères exercent leur maternité, ce que Bigot, Céroux et De Ridder synthétisent dans la formule du « père impliqué et différencié ». Le développement de ce type de paternité continue cependant à ne pas aller de soi par rapport au modèle traditionnel. Ainsi, les sites internet créés par des pères ou pour des pères se sont largement développés, tels que le site Internet <https://histoiresdepapas.com/> qui propose des conseils et des récits de pères pour que les hommes puissent plus facilement réussir à investir davantage leur paternité<sup>46</sup>. En creux, l'existence de ce type de sites Internet démontre les difficultés des hommes à sortir du rôle traditionnel accordé au père et à faire pencher les négociations triples décrites par Chatot et Medved avec soi-même, sa conjointe et son entourage<sup>47</sup> en faveur de modèles non-traditionnels. Pour les hommes, la norme sociale reste construite autour du travail alors que les femmes, même si elles ont massivement investi le salariat, sont limitées à des carrières moins valorisées, la norme restant pour elles liée à la maternité et au soin à la famille<sup>48</sup>. Pour Pascale Erzan et Isabelle Mazarguil, les « nouveaux pères » ne se sont pas saisit collectivement de la question de la définition de leur identité et n'ont donc pas encore réussi à construire de manière cohérente un nouveau modèle commun de masculinité qui leur permette d'investir leur paternité :

... les hommes ne se sont pas ligués pour dénoncer ces modèles masculins qui les assignent à des rôles dont ils ne veulent pas toujours.

<sup>43</sup> Delumeau, J. & Roche D. *Histoire des pères et de la paternité*. op. cit.; St-Denis, J. & St-Amand, N. (2010). *Les pères dans l'histoire : un rôle en évolution*. Reflets, 16(1), 32–61. <https://doi.org/10.7202/044441ar>

<sup>44</sup> Castelain-Meunier, C. (2001). Paternité, virilité et identité. Dans : Chantal Zaouche-Gaudron éd., *La problématique paternelle* (pp. 169-176). Toulouse: Érès. <https://doi.org/10.3917/eres.zaouc.2001.01.0169> ;

<sup>45</sup> Bigot S., Ceroux B. et De Ridder G., 2003, *Les projets d'implication paternelle à l'épreuve des premières années*, Rouen, Iers (rapport pour la cnaf).

<sup>46</sup> De nombreux autres exemples de blogs existant tels que <http://www.papaonline.fr/>, <https://www.papa-cool.fr/>, <http://www.papacube.com/>, etc. Les pages créées par des pères sur les réseaux sociaux foisonnent également.

<sup>47</sup> Chatot, M. & Medved, C. « Est-ce que c'est vraiment le rôle d'un papa d'être au foyer ? » Négocier le rôle de parent au foyer quand on est un homme. *Op. cit.*

<sup>48</sup> De Singly, F. (2013). 8. L'enfant comme obstacle à l'égalité professionnelle. Dans : Margaret Maruani éd., *Travail et genre dans le monde: L'état des savoirs* (pp. 80-88). Paris: La Découverte. <https://doi.org/10.3917/dec.marua.2013.01.0080>; Périvier, H. (2013). 29. De madame Au-Foyer à madame Gagne-Miettes. État social en mutation dans une perspective franco-états-unienne. Dans : Margaret Maruani éd., *Travail et genre dans le monde: L'état des savoirs* (pp. 309-317). Paris: La Découverte. <https://doi.org/10.3917/dec.marua.2013.01.0309>

Ainsi, les modèles humains entre pères et mères sont en train de se redéfinir sans qu'on sache en fait très clairement ce que souhaitent les hommes, tant leur parole s'inscrit dans une intimité et une logique individuelle en marge de tout ce qui se dit sur l'idéal féminin.<sup>49</sup>

Les résistances constatées à aller vers un modèle égalitaire où les hommes et les femmes se partageraient de manière égale les tâches et la gestion des enfants amène Carole Brueilles et Pascal Sebille à parler des pères comme des « acteurs secondaires », y compris les « nouveaux pères » dont l'image est « écornée » au vu de la réalité des faits<sup>50</sup>. Les pères et mères sont donc encore très loin d'avoir des rôles égaux dans le travail et dans la manière de s'investir avec leurs enfants.

Ces inégalités se constatent à plusieurs niveaux. D'abord, le temps passé seul avec ses enfants, temps inférieur pour les pères par rapport aux mères selon les enquêtes emploi du temps de l'INSEE de 1986 et 1998<sup>51</sup>. Ensuite, ces enquêtes ont montré que les différences entre les pères et les mères dans l'exercice de la parentalité ne consistaient pas uniquement en des différences quantitatives, mesurées par le temps passé par les uns ou les unes à s'occuper de leurs enfants. Ce sont également des différences qualitatives puisque les pères passent relativement plus de temps que les mères à des activités ludiques avec leurs enfants<sup>52</sup>. Ainsi, l'auteur constate :

La forte croissance du temps que les pères passent seuls avec leurs enfants ne remet pas en cause mais au contraire renforce la prééminence des activités récréatives. Les soins et le travail domestique progressent peu en valeur absolue et se retrouvent loin derrière la télévision, les loisirs et les repas. Dit autrement, l'essentiel de la spectaculaire progression du temps père-enfant est à mettre au compte d'activités ludiques.

Ces conclusions évoluent peu au fil des années et sont corroborées par des études postérieures telles celles menées autour des deux enquêtes « Étude des relations familiales et intergénérationnelles » (ERFI-CGS) menée en 2005 et 2008. Les activités « contraintes » telles que l'habillage et le coucher restent traditionnellement comme étant marquées féminines et restent moins investies par les pères<sup>53</sup>.

<sup>49</sup> Ezan, P. & Mazarguil, I. (2014). Chapitre 5. Nouveaux pères ?. Dans : , P. Ezan & I. Mazarguil (Dir), *Maman, Papa... la consommation et moi: Comment les marques créent de nouvelles relations en famille* (pp. 129-145). Caen: EMS Editions.

<sup>50</sup> Brueilles, C. & Sebille, P. (2013). Le partage des tâches parentales : les pères, acteurs secondaires. *Informations sociales*, 176, 24-30. <https://doi.org/10.3917/ins.176.0024>

<sup>51</sup> Lesnard L. (2003). Disponibilité parentale et activités familiales, CREST/INSEE. Rapport disponible sur <https://www.vie-publique.fr/rapport/26113-disponibilite-parentale-et-activites-familiales-les-emplois-du-temps-f>

<sup>52</sup> Lesnard, L. (2009). 4. La division du travail parental. *Op. cit.*

<sup>53</sup> Voir : Brueilles C., Sebille, P. (2009) La participation des pères aux soins et à l'éducation des enfants [L'influence des rapports sociaux de sexe entre les parents et entre les générations]. *Politiques sociales et familiales*, n°95, pp. 19-32; <https://doi.org/10.3406/caf.2009.2426> - [http://www.persee.fr/doc/caf\\_2101-8081\\_2009\\_num\\_95\\_1\\_2426](http://www.persee.fr/doc/caf_2101-8081_2009_num_95_1_2426) ; Brueilles, C. & Sebille, P. Le partage des tâches parentales : les pères, acteurs secondaires. *Op. cit.*

Ces résistances à une évolution vers une réalité plus égalitaire se constatent également au travers des images des pères véhiculées dans les livres et les publicités. Les rôles sociaux sont appris dès l'enfance au travers de la littérature enfantine. Son analyse<sup>54</sup> montre la primauté du rôle de la femme en tant que mère, dans le soin aux enfants. Les hommes ont plus que les femmes une activité professionnelle et celle-ci sera plus diversifiée et valorisante pour les premiers que pour les seconds. Les enfants qui sont représentés dans ces ouvrages ont eux-mêmes des différences d'activité en fonction de leur sexe, les garçons étant davantage tournés vers le monde extérieur et ludique alors que les filles sont davantage montrées exerçant des activités ménagères, même si un certain nombre d'éditeurs font évoluer le contenu de leurs publications vers une représentation plus équilibrée<sup>55</sup>.

Dans la publicité pour les produits de puériculture<sup>56</sup>, la surreprésentation des figures de mères concernant les produits alimentaires et de soin destinés aux enfants incitent à penser que le nourrissage et l'hygiène restent l'apanage des femmes. Les pères y sont davantage associés à ce qui requiert de la force physique et de la technicité : dispositifs de portage, poussettes, sièges enfants, ce qui finalement permet d'accéder à l'extérieur et à l'aventure. Si l'on regarde les publicités dans les magazines féminin *Marie-Claire* et masculin *GQ*<sup>57</sup>, les femmes sortent peu à peu de leur rôle stéréotypé de femme au foyer mais restent montrées comme étant préoccupées par leur image. Elles sont également davantage présentées comme étant dépendantes aux hommes dans les publicités du magazine *GQ* que dans *Marie-Claire*, ce qui laisse transparaître l'enracinement du modèle masculin de pourvoyeur chez les hommes alors que les femmes s'en émancipent davantage. Une différence apparait également dans la représentation des hommes dans les tâches familiales et domestiques. Les hommes y sont davantage associés dans les publicités du magazine féminin que dans celle du magazine masculin, traduisant peut-être des attentes plus fortes des femmes quant à l'implication des hommes alors que ces derniers ne s'y investissent encore que de manière limitée.

---

<sup>54</sup> Voir : Bruegues, C., Cromer, I. & Cromer, S. (2002). Les représentations du masculin et du féminin dans les albums illustrés ou: Comment la littérature enfantine contribue à élaborer le genre. *Population*, 57, 261-292. <https://doi.org/10.3917/popu.202.0261> ; Epiphane, D. (2007). *My tailor is a man...* La représentation des métiers dans les livres pour enfants. *Travail, genre et sociétés*, 18, 65-85. <https://doi.org/10.3917/tgs.018.0065>

<sup>55</sup> Meutelet, C. & Pariente, M. (2020). Chapitre 9. Les stéréotypes de genre dans la littérature pour enfants : le cas des *J'aime Lire*. Dans : Florence Benoit-Moreau éd., *Genre et marketing: L'influence des stratégies marketing sur les stéréotypes de genre* (pp. 182-201). Caen: EMS Editions. <https://doi.org/10.3917/ems.benoj.2020.01.0182>

<sup>56</sup> Achiakh, S., Camacho, A., Chagnot, L., Rathelot, V. & Schott, J. (2020). Chapitre 7. Les injonctions à être une « bonne mère » : le rôle du marketing dans la construction de l'identité maternelle. Dans : Florence Benoit-Moreau éd., *Genre et marketing: L'influence des stratégies marketing sur les stéréotypes de genre* (pp. 135-155). Caen: EMS Editions. <https://doi.org/10.3917/ems.benoj.2020.01.0135>

<sup>57</sup> Charfadi, K. & Cristofari, C. (2020). Chapitre 3. Les stéréotypes de genre dans la publicité en France. Dans : Florence Benoit-Moreau éd., *Genre et marketing: L'influence des stratégies marketing sur les stéréotypes de genre* (pp. 55-78). Caen: EMS Editions. <https://doi.org/10.3917/ems.benoj.2020.01.0055>

### 3. La conciliation famille-travail pour les pères

#### 3.1. Caractérisation des pères

Quéniart, en 2002<sup>58</sup>, a décrit trois types de pères, en fonction de la manière dont les hommes vivent leur paternité : « pères traditionnels », « nouveaux pères » et « pères sous tensions identitaires ». Ainsi, si l'on considère la manière dont les pères envisagent les rôles des pères et des mères, on peut placer les trois types de pères selon un continuum dans lequel se distinguent trois types en fonction des rôles qu'ils attribuent aux pères et aux mères. Ainsi, pour les « nouveaux pères », le rôle d'un père est le même que celui de la mère. Il n'y a pas de distinction de rôle. A l'inverse, les « pères traditionnels » ont une « vision très stéréotypée des rapports à l'intérieur de la famille, chacun y ayant une place et un rôle bien déterminé ». Leur rôle s'exerce principalement dans la fonction de pourvoyeur. Entre ces deux catégories se trouvent les pères « sous tension identitaire » qui subissent « une paternité faite de tensions entre d'une part des représentations plutôt nouvelles et des pratiques plutôt traditionnelles ». Anne Quéniart décrit ainsi la manière dont se répartissent les tâches domestiques et familiales :

Ils sont tous préoccupés par le fait de participer à la vie quotidienne de la famille: certains le feront davantage dans les tâches domestiques qu'avec le nourrisson, d'autres plus volontiers et plus activement avec des enfants un peu plus vieux que dans les travaux ménagers. Mais globalement, ils manifestent assez peu d'initiative et d'autonomie parentale et se voient comme ceux qui donnent un coup de main à leur femme



**Figure 1**

*Positionnement des différentes catégories de pères définies par Quéniart selon leur vision des rôles des pères et mères. Cette représentation graphique de la catégorisation d'Anne Quéniart est proposée par moi.*

Bigot, Ceroux et De Ridder<sup>59</sup> proposent une autre classification basée sur le comportement des pères après leur congé paternité, proche de celle d'Anne Quéniart. Cette classification

<sup>58</sup> Quéniart A., 2002, « La paternité sous observation : des changements, des résistances mais aussi des incertitudes » in F. Descarries, C. Corbeil (dir.), *Espace et temps de la maternité*, Montréal, Éditions du remue-ménage, p. 501-522.

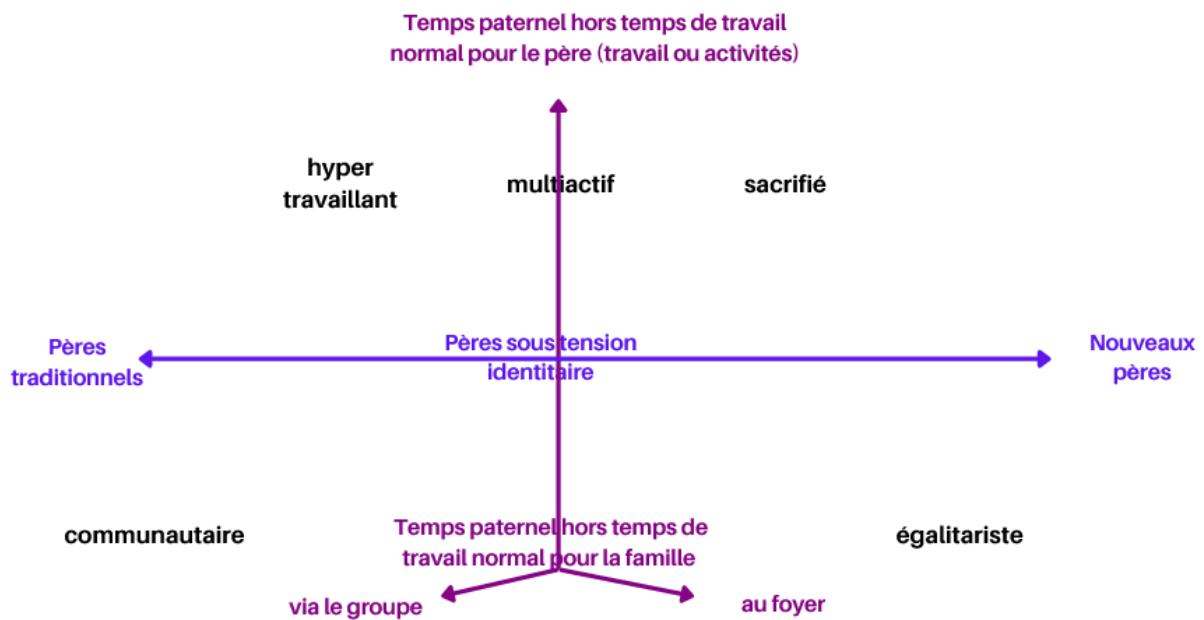
<sup>59</sup> Bigot S., Ceroux B. et De Ridder G., *Les projets d'implication paternelle à l'épreuve des premières années*, op. cit.

comprend elle aussi trois catégories définies selon la manière dont les hommes, après la naissance et le congé paternité, exercent leur paternité par rapport à la mère : « Une fois qu'ils ont repris leur vie professionnelle, les pères se comportent selon trois tendances : les pères « revendicateurs » qui affirment fortement leur place de père, les « pères-relais » qui s'occupent du bébé en alternance avec la mère, et les pères « peu impliqués » – minoritaires – qui se contentent de jouer un rôle d'assistance auprès de la mère. » Ainsi, les pères « revendicateurs » recoupent la catégorie des « nouveaux pères » alors que les « pères-relais » correspondent dans les grandes lignes aux pères « sous tension identitaires » : ils ont plus une certaine volonté de s'impliquer et ne conçoivent pas fondamentalement leur rôle comme étant, par essence, distinct de celui des mères mais dans les faits, leurs actes ou leur présence auprès de leur(s) enfant(s) n'est pas à la hauteur de leur idéal d'implication paternelle. Ils se retrouvent de facto dans un rôle de secondeur des mères. Quant aux pères qualifiés par Bigot Ceroux et De Ridder comme étant « peu impliqués », ils se rangent dans la catégorie des pères « traditionnels » d'Anne Quéniaart.

En se basant sur les trois types de pères proposés par Anne Quéniaart et en analysant la manière dont des pères priorisent les temps personnels, familiaux et professionnels, Amélie Benoît<sup>60</sup> définit cinq profils de pères : « l'égalitariste », « le sacrifié », « le multi-actif », « l'hypertravaillant » et « le communautaire ». Pour l'égalitariste, le temps professionnel est restreint, dans la mesure du possible, aux horaires contractuels même s'il leur arrive de faire des heures supplémentaires si nécessaire. Le père égalitariste donne la priorité à la famille et s'implique fortement dans toutes les tâches. Cela peut le conduire à adapter ses horaires de travail pour assumer les contraintes de conduite par exemple. Les pères « sacrifiés » ont également des ambitions élevées concernant leur disponibilité auprès de leur famille. Cependant, ils sont happés par leur implication professionnelle, ce qui les amène à faire des heures supplémentaires en soirée. Leur temps étant principalement partagé entre la famille et le travail, ils « ont souvent le sentiment de se sacrifier pour le travail et la famille et de laisser leur vie personnelle de côté ». Les pères « multi-actif », au contraire, éprouvent davantage de satisfaction dans leur gestion du temps. Estimant que du temps pour eux leur est nécessaire, ils font le choix de se réserver du temps personnel en laissant leur épouse ou compagne assumer les responsabilités familiales. Leur temps personnel est utilisé pour des activités ou pour des heures supplémentaires. Les pères « hypertravaillant » ont des journées de travail débordant du cadre des heures normales et leur emploi du temps est soumis aux contraintes professionnelles, au détriment du temps familial et, davantage encore, des activités personnelles. Leurs épouses ou compagnes jouent donc un rôle prépondérant pour faire tourner la maisonnée. Enfin, les pères communautaires sont des pères traditionnels qui limitent leurs horaires professionnels et valorisent la famille au travers d'activités publiques. Ils sont impliqués dans les conduites et activités des enfants alors que les activités domestiques sont assurées par leurs épouses et compagnes.

---

<sup>60</sup> Benoît, A. (2008). Tous pareils, les pères : Le rapport à la paternité peut-il expliquer le rapport au temps des pères ? Dans : Blanche Le Bihan-Youinou éd., *Concilier vie familiale & vie professionnelle en Europe* (pp. 287-304). Rennes: Presses de l'EHESP. <https://doi.org/10.3917/ehesp.lebih.2008.01.0287>

**Figure 2**

*Les cinq types de pères selon la classification de Benoît en fonction de leur vision des rôles des pères et mères d'une part et d'autre part, de la priorité donnée à eux-même ou à la famille dans le temps autre que celui accordé au travail (hors heures supplémentaires). Ce graphe constitue ma proposition personnelle de représentation graphique de la catégorisation de Benoit.*

Ces classifications sont établies pour des pères « devenus », c'est-à-dire après la naissance des enfants.

Ces classifications peuvent-elles s'appliquer pour des futurs pères ? On peut supposer que les facteurs ou valeurs influençant la manière dont les hommes vont investir leur rôle de père sont préexistants au fait de devenir père. Cela pourrait se traduire, en période prénatale, au travers de l'organisation de leur temps et par des projections faites par ces pères « en devenir » de la manière dont ils agiront après la naissance : quelles modalités de prise de congé paternité choisiront-ils ? Envisagent-ils un congé parental ? Quel sera le rôle de ces pères vis-à-vis des soins au(x) bébé(s) et par rapport aux tâches domestiques accrues après la naissance ? Le rapport au travail évoluera-t-il pour assumer un rôle de pourvoyeur principal pour le foyer ou au contraire pour s'en éloigner ?

Les futurs pères ont ainsi probablement des intentions qui les font s'imaginer pouvoir correspondre à l'une ou l'autre des catégories de pères. Cependant, ils peuvent se retrouver rattrapés par le poids des injonctions et des attentes de leur entourage (femme/compagne, famille, amis), de leur employeur ou de leurs propres habitudes et freins psychologiques (conscients ou inconscients).

Pour Claudia Zerle-Elsäßer et Xuan Li<sup>61</sup>, selon une étude à partir de données allemandes de 2009, l'implication paternelle dépend de trois facteurs : des facteurs individuels, des facteurs

<sup>61</sup> Zerle-Elsäßer, C. & Li, X. (2022). Les pères et la vie quotidienne familiale : éléments déterminants d'une paternité active. *Trivium - Revue franco-allemande de sciences humaine et sociales*, 34.

économiques mais surtout des facteurs liés à la relation de couple et à la vision égalitariste de la femme/compagne. Bigot, Céroux et De Ridder<sup>62</sup> développent deux de ces facteurs et notent également la grande importance des attentes des futures mères dans la manière dont les pères seront amenés à s'impliquer. Les facteurs individuels sont explicités au prisme du vécu des hommes, construit notamment en rejet ou en reproduction de la relation qu'ils ont eux-mêmes eu vis-à-vis de leur propre père mais aussi pour certains en fonction de la manière dont leurs amis exercent leur paternité. Se pose alors la question de la manière dont ces facteurs entrent en jeu avant et dans les premières semaines autour de la naissance.

### **3.2. Contraintes et opportunités des cadres**

La fonction de cadre implique des responsabilités et des attentes de la part de la hiérarchie et des collaborateurs et collaboratrices en termes de résultats, de posture, de disponibilité d'une part mais elle se traduit également souvent par une certaine liberté ou tout-au-moins une marge de manœuvre dans les horaires et la manière d'accomplir ses missions. Bouffartigue et Gadéa<sup>63</sup> parlent ainsi de « certaines formes d'autonomie associées à des espérances de carrières ». Le revers de la médaille étant que l'ascension professionnelle est généralement associée à des horaires de travail de plus en plus importants<sup>64</sup> et à « une culture du présentisme »<sup>65</sup>.

Une étude sur l'investissement des pères dans le temps passé avec leur enfant de 0 à 7 ans<sup>66</sup> montre ainsi que ceux qui passent le plus de temps seuls avec leur enfants sont ouvriers ou exercent des professions intermédiaires. Le temps investi dépend également des horaires de travail des mères : lorsque celles-ci ont des horaires atypiques, le temps investi augmente alors car l'investissement des pères devient nécessaire, d'autant plus si le couple souhaite réduire les frais de garde. Au contraire, les cadres passent plus de temps au bureau et ont moins de disponibilité à consacrer seuls à leurs enfants : en se basant sur les résultats des enquêtes emploi du temps de l'INSEE de 1986 et 1998, Laurent Lesnard<sup>67</sup> a montré que les pères cadre ne sont présents qu'en moyenne 1h50 par soir au domicile sur la plage horaire 16h-21h, « contre près de 3h00 pour les employés et ouvriers, et autour de 2h20 pour les autres salariés »<sup>68</sup>. Certes, un même type d'écart

<sup>62</sup> Bigot S., Ceroux B. et De Ridder G., *Les projets d'implication paternelle à l'épreuve des premières années*, op. cit

<sup>63</sup> Bouffartigue, P. & Gadéa, C. (2000). Sociologie des cadres. Paris: La Découverte. <https://doi.org/10.3917/dec.bouff.2000.01>

<sup>64</sup> Monneuse, D. (2013). La stratégie du clair-obscur: Enjeux et mise en scène de la présence physique et numérique dans un cabinet de conseil. *Communication & Organisation*, 44, 87-98. <https://doi.org/10.4000/communicationorganisation.4334> ; Doniol-Shaw, G. & Le Douarin, L. (2005). L'accès des femmes aux emplois supérieurs dans la fonction publique : avancées et résistances. L'exemple du ministère de l'Équipement. *Revue française d'administration publique*, 116, 671-696. <http://doi.org/10.3917/rfap.116.0671>

<sup>65</sup> Monneuse, D. (1991). *Le surprésentéisme: Travailler malgré la maladie*. Louvain-la-Neuve, Belgique: De Boeck Supérieur. <https://doi.org/10.3917/dbu.monne.20014.01>.

<sup>66</sup> Boyer, D. & Nicolas, M. (2006). La disponibilité des pères : conduite par les contraintes de travail des mères ?. In: Recherches et Prévisions, n°84. pp. 35-51. <https://doi.org/10.3406/caf.2006.2209> ; [http://www.persee.fr/doc/caf\\_1149-1590\\_2006\\_num\\_84\\_1\\_2209](http://www.persee.fr/doc/caf_1149-1590_2006_num_84_1_2209)

<sup>67</sup> Lesnard L. Disponibilité parentale et activités familiales. Op. cit.

<sup>68</sup> Une analyse de l'enquête emploi du temps 2010 de l'INSEE a montré que les personnes les plus diplômées et les catégories socio-professionnelles les plus élevées restent celles avec le temps de travail le plus

s'observe pour les femmes cadres par rapport aux femmes employées ou ouvrières mais leurs présences respectives sur la tranche horaire 16h-21h est néanmoins supérieure (2h10 pour les femmes cadres contre 3h12 pour les femmes employées et ouvrières). Les cadres, hommes et femmes, sont davantage présents que les autres catégories socio-professionnelles sur la plage horaire matinale sans toutefois que cette présence accrue ne rattrape le décalage creusé sur la plage du soir. Boyer et Céroux<sup>69</sup> suggèrent que si les cadres passent au travail un temps supérieur à celui des autres catégories, cela pourrait avoir comme origine une « une pression sociale « à être présents » sur leur lieu de travail ».

Par ailleurs, les « nouveaux pères » ont un profil qui les amènent, a priori, à ce qu'on les rencontre plus souvent chez les cadres : études supérieures, « emplois valorisant ou bien permettant beaucoup de marge de manœuvre, d'initiative »<sup>70</sup>. Ceci est à nuancer cependant : selon Le Feuvre et Lapeyre<sup>71</sup>, le type de travail effectué par les cadres influe sur leur marge de liberté dans leur carrière. Les carrières liées au management sont davantage pénalisées en cas d'interruption par rapport aux carrières liées à l'expertise. Il est admis, de la part des managers et des dirigeants comme de la part des subalternes, que les managers doivent être disponibles pour remplir leur mission<sup>72</sup>. Or, le management est davantage valorisé en tant que voie permettant d'accéder à des promotions et de « faire carrière »<sup>73</sup> : « On sait que ce travail est l'un de ceux où la séparation entre sphère personnelle-privée et sphère professionnelle-publique est quasiment impossible à maintenir, et ce, à la fois sur le lieu du travail, et dans la sphère domestique. Pourtant, le rapport à cette situation sépare les cadres en deux catégories, selon leur situation mais aussi leur manière de se positionner, qui représentent chacune une orientation, une manière différente de se situer par rapport au travail et au lien travail/hors travail. Il y a d'un côté des cadres qui travaillent "le nez dans le guidon" et de l'autre, ceux qui soulignent l'importance de "prendre du recul" et de "penser ce qu'on fait" pour

---

important, même si des évolutions sont constatées entre les enquêtes de 1998 et 2010 puisque les auteurs constatent une augmentation du temps de travail des cadres du secteur public et, à l'inverse, une diminution pour les cadres du secteur privé. Voir Boulin, J. & Lesnard, L. (2018). Les usages du temps des Français: Évolution sur un quart de siècle. *Futuribles*, 423, 39-58. <https://doi.org/10.3917/futur.423.0039>

<sup>69</sup> Boyer, D. & Céroux, B. (2010). Les limites des politiques publiques de soutien à la paternité. *Travail, genre et sociétés*, 24, 47-62. <https://doi.org/10.3917/tgs.024.0047>

<sup>70</sup> Quéniant A., « La paternité sous observation : des changements, des résistances mais aussi des incertitudes ». *Op. cit.*

<sup>71</sup> Le Feuvre, N. & Lapeyre, N. (2011). Féminisation et aspiration à une meilleure « qualité de vie » : dynamique majeure des classes moyennes supérieures. Dans : Paul Bouffartigue éd., *Cadres, classes moyennes : vers l'éclatement* (pp. 224-234). Paris: Armand Colin. <https://doi.org/10.3917/arco.bouff.2011.01.0224>

<sup>72</sup> Alors que la gestion du temps est traitée dans la plupart des ouvrages consacrés au management, la possibilité pour un manager de travailler à temps partiel n'y est même pas évoquée. Voir par exemple : Aytaç, B., Mandou, C. (2018). *Un management heureux... et performant : Le management 3.0 en pratique*. De Boeck Supérieur. <https://doi.org/10.3917/dbu.aytac.2018.01> ; Barabel, M., Meier, O. (2022). *Managementor: La référence du management hybride*. Dunod. ; Burger-Helmchen, T., Hussler, C. et Muller, P. (2019) *Management. Le manuel complet du management*. Vuibert. ; Combalbert, L., Linardos, D. (2018). *Guide de survie du manager: Réussir dans la jungle de l'entreprise*. Dunod. <https://doi.org/10.3917/dunod.comba.2018.01>

<sup>73</sup> Cousin, O. & Mispelblom Beyer, F. (2011). Le rapport au travail des cadres : un engagement paradoxal. Dans : Paul Bouffartigue éd., *Cadres, classes moyennes : vers l'éclatement* (pp. 46-55). Paris: Armand Colin. <https://doi.org/10.3917/arco.bouff.2011.01.0046>

éventuellement le faire différemment. » (p. 54). Finalement, le fait d'être cadre offre une autonomie qui permet en théorie de s'éloigner du modèle traditionnel familial mais cette opportunité semble peu souvent saisie au vu des données sur la participation aux tâches familiales ou sur le temps partiel. Une partie des cadres, même s'ils souhaitent s'en éloigner, reste majoritairement dans le cadre d'un modèle traditionnel de famille, soit qu'ils y adhèrent, soit que ce modèle finisse par s'imposer après s'être mis en place, petit à petit, dans le couple, pour permettre à l'homme de développer sa carrière avec en parallèle un retrait de sa part des tâches domestiques et familiales.

**Alors que leur enfant n'est pas encore né, comment les futurs pères envisagent-ils la paternité et la conciliation vie professionnelle-vie personnelle ? Comment le « devenir père » transforme-t-il, éventuellement, leur vision de la masculinité ? Que mettent en place les futurs-pères pour que l'exercice et l'expérience<sup>74</sup> de leur paternité correspondent à leur idéal et leur permette un épanouissement sur les plans familial et professionnel, et personnel ? Quelles négociations sont à l'œuvre sur les trois plans décrits par Chatot et Medved<sup>75</sup> c'est-à-dire dans le couple, vis-à-vis d'autrui et notamment du milieu professionnel, et avec eux-mêmes ?**

### **3.3. Droits liés à la paternité**

Pendant la grossesse, la loi française prévoit que le père puisse s'absenter sur son temps de travail, avec maintien de la rémunération, pour se rendre à trois examens médicaux de grossesse<sup>76</sup>. Ce droit a été instauré en 2014 seulement<sup>77</sup>, traduisant le fait que la reconnaissance du besoin d'impliquer les pères dans leur paternité dès la grossesse est très récent.

Les pères disposent ensuite d'un congé de naissance de trois jours depuis la loi du 18 mai 1948, payé par l'employeur. C'est seulement depuis 2001 qu'un congé paternité a été instauré. D'une durée initiale de onze jours consécutifs (dix-huit jours en cas de naissances multiples), ce congé était à prendre dans les quatre mois suivant la naissance du ou des enfants et était indemnisé à 100% dans la limite du plafond de la sécurité sociale. Il devait être pris en une fois, sauf dans la fonction publique où ce congé pouvait être fractionné à condition qu'une des deux périodes ait une durée d'au moins 7 jours<sup>78</sup>. Il avait déjà pour objectif d'inciter les hommes à investir davantage les

<sup>74</sup> Selon la définition de Houzel (1999) rapportée par Mellier et Gratton (2015) : « La définition avancée avec Houzel (1999) comprenait trois dimensions dans ce « fait d'être parent » : celle de « l'exercice », qui renvoie à une définition juridique de la parentalité, celle de la « pratique », qui renvoie à la personne qui concrètement prend soin de l'enfant, assure son éducation, et celle de « l'expérience » d'être parent, qui renvoie plus à un sentiment subjectif, à un lien vécu avec l'enfant. » (p. 8)

<sup>75</sup> Chatot, M. & Medved, C. « Est-ce que c'est vraiment le rôle d'un papa d'être au foyer ? » Négocier le rôle de parent au foyer quand on est un homme. *Op. cit.*

<sup>76</sup> Le suivi d'une grossesse classique comprend trois échographies et sept examens mensuels médicaux.

<sup>77</sup> Loi n°2014-873 du 4 août 2014 - art. 1, modifiée par la loi n°2016-41 du 26 janvier 2016 - art. 87. Voir <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/LEGIARTI000029333504/2014-08-06/>

<sup>78</sup> Cette possibilité de fractionner le congé était néanmoins peu utilisée. D'après Gosselin H. & Lepine C. (2018), *Évaluation du congé de paternité*, IGAS. <https://www.igas.gouv.fr/IMG/pdf/2018-022R.pdf>

fonctions parentales<sup>79</sup>. La loi n° 2020-1576 du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021 a allongé sa durée et l'a portée depuis le 1er juillet 2021 à 25 jours calendaires (ou 32 jours pour naissances multiples). Quatre jours sont obligatoirement à prendre immédiatement après les trois jours de congé de naissance<sup>80</sup>. Les employeurs ont ainsi interdiction d'employer les pères dans les sept jours après la naissance. Grâce à cette mesure, il est attendu une implication de tous les pères dans la période postnatale, puisque ceux qui n'étaient pas en situation d'emploi stable avaient moins recours à leur droit au congé paternité. Sur le site vie-publique.fr, l'objectif de ces nouvelles modalités de congé paternité sont alors présentés comme suit :

L'objectif affiché de la réforme est ainsi "de permettre aux parents d'investir des rôles complémentaires auprès de leur enfant et de lutter ainsi contre les inégalités hommes-femmes :

- en impliquant davantage les pères dans la prise en charge des enfants et les tâches domestiques ;
- en réduisant les effets de l'arrivée d'un enfant sur la carrière professionnelle des femmes (interruption ou réduction d'activité...).<sup>81</sup>

Les 21 jours restants peuvent être fractionnés en deux parties dont chacune doit compter un minimum de cinq jours. Les employés doivent informer leur employeur au minimum un mois avant la date prévue d'accouchement en indiquant la durée de congé souhaitée ; ils doivent procéder de la même manière avant la prise de chaque partie du congé paternité, qui doit débuter dans un délai maximum de six mois après la naissance de l'enfant.

Les montants des indemnités journalières versées aux pères par la CPAM pendant le congé restent limitées par le plafond de la sécurité sociale<sup>82</sup>. Néanmoins, des conventions collectives ou des entreprises ont prévus des dispositions pour compléter des indemnités et éviter les pertes de salaires pour les pères.

Le droit pour les pères de prendre un congé parental est également relativement récent. Une allocation de mère au foyer (AMF) avait été mise en place dès 1939 dans le cadre d'une politique nataliste et pour encourager les femmes à rester au foyer<sup>83</sup>. Plusieurs réformes et transformations ont conduit en 1977 à la mise en place du congé parental d'éducation (CPE), non indemnisé, réservé en principe aux femmes : un père ne peut en bénéficier que si la mère y renonce ou ne remplit pas les conditions nécessaires. Enfin, à partir de la loi du 4 janvier 1984, le CPE est ouvert aux hommes

<sup>79</sup> Collombet, C. (2016). « Histoire des congés parentaux en France. Une lente sortie du modèle de rémunération de la mère au foyer ». *op. cit.*

<sup>80</sup> Selon l'article L1225-35 du code du travail. Voir modalités sur <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F3156> (Congé de paternité et d'accueil de l'enfant d'un salarié du secteur privé - consulté le 11 juin 2023)

<sup>81</sup> Le congé paternité passe à 28 jours à compter du 1er juillet 2021. Publié le 1er juillet 2021. *Vie publique - au cœur du débat public*. <https://www.vie-publique.fr/en-bref/280583-conge-paternite-28-jours-compter-du-1er-juillet-2021>

<sup>82</sup> Le salaire brut pris en compte est plafonné à hauteur de 3 666 € par mois en 2023, ou 3 428 € en 2022.

<sup>83</sup> Collombet, C. « Histoire des congés parentaux en France. Une lente sortie du modèle de rémunération de la mère au foyer ». *op. cit.*

dans les mêmes conditions que les mères. En 1985, une allocation parentale d'éducation (APE) est créée, accessible aux pères comme aux mères, mais assortie de montant relativement bas et sous conditions d'avoir été en emploi préalablement. L'idée était d'éviter que l'APE n'éloigne durablement les femmes de l'emploi.

Actuellement, le congé parental peut être pris de droit par les parents jusqu'aux trois ans de l'enfants, à temps complet ou à temps partiel. Si le temps de travail passe à moins de 80 %, le parent ayant pris le congé parental peut bénéficier d'une indemnisation par la Caisse d'Allocations Familiale. Cette indemnisation, la PreParE (Prestation partagée d'éducation de l'enfant) a néanmoins un montant faible : 159,87 Euros pour un taux d'activité compris entre 50 et 80% ; 277,14 euros par mois pour un taux d'activité égal ou inférieur à 50 %; 428,71 euros par mois pour un arrêt total d'activité. La durée durant laquelle les parents peuvent bénéficier de la PreParE dépend également du nombre d'enfants. Elle est de 6 mois maximum par enfant pour un couple avec un seul enfant avec des droits ouverts jusqu'au mois précédent le premier anniversaire de l'enfant. Pour un couple avec deux enfants ou plus, chaque parent peut bénéficier de la prestation pendant 24 mois maximum jusqu'au mois précédent le troisième anniversaire du dernier enfant. Si les pères comme les mères peuvent depuis 1984 s'inscrire dans le congé parental, cette ouverture s'est néanmoins avérée être un échec puisque les pères ne représentaient que 3,5 % des bénéficiaires en 2011<sup>84</sup>.

Pour compléter ce tableau, il convient de préciser que des avantages prévus par les entreprises ou par les conventions collectives peuvent compléter les droits des pères. Ainsi, outre les compléments de salaire, les avantages les plus communément offerts aux pères sont des jours de congé supplémentaires pour prolonger le congé paternité légal, la rémunération de jours enfants malade, ou des primes lors de la naissance d'enfants.

**L'allongement du congé paternité en 2021 constitue une mesure importante pour faciliter leur investissement dans la parentalité et favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes. En quoi cette mesure impacte-t-elle la vie professionnelle des hommes ? Quelles sont les conséquences de cet allongement de la durée du congé paternité pour les hommes cadres dans leur vécu de leur paternité et de la conciliation vie-professionnelle et vie personnelle ?**

#### **4. Pistes d'analyse**

Pour répondre à ces questions, plusieurs pistes d'analyse sont envisagées. Les données issues d'entretiens permettront de valider ces pistes d'analyses ou au contraire d'en envisager d'autres.

---

<sup>84</sup> Ibid.

1- Cadre théorique proposé par Quéniart<sup>85</sup> et Benoît<sup>86</sup> et caractérisation des types de pères en devenir. Les types de père proposés par ces deux auteurs sont-ils pertinents pour catégoriser des futurs pères ? Existe-t-il une concordance entre ces intentions pré-natales et la réalité des faits en période post-natale ? Autrement dit : pour un homme donné, le type de père projeté pendant la période de « devenir père » correspond-il effectivement au type de père après la naissance ? Quelles négociations sont à l'œuvre en couple, vis-à-vis de l'entreprise et vis-à-vis des pères eux-mêmes ?

=> Cela implique d'identifier à quel type de père correspondent les hommes interrogés en fonction de leur implication (réelle ou envisagée) dans les tâches familiales (domestiques et parentales) et leur vie professionnelle et dans leur vie personnelle (temps pour soi ou pour la vie communautaire). Il se peut que les pratiques des pères ne correspondent pas à celles qu'ils aimeraient avoir, dans l'idéal. Les négociations entre leurs représentations et la réalité (notamment les intentions pré-natales et les faits post-natals) pourront être analysées.

2 - Parcours de futurs pères au travail : existe-t-il des parcours types de futurs pères ? Quels sont les points communs et les différences dans la manière dont les hommes abordent la période du « devenir père » dans le cadre de leur travail ? Quels en sont les facteurs explicatifs ?

=> J'étudierai les parcours des futurs pères au travail (moment de l'annonce de naissance à venir, organisation de l'absence pour congé de naissance et de paternité ; durée du congé de paternité).

3 - Impact de l'allongement du congé paternité : en comparant des parcours de père au travail avant et après le changement de durée du congé paternité, observe-t-on des différences de parcours des pères au travail ? Quelles modifications des parcours l'extension du congé paternité entraîne-t-elle ? On peut faire l'hypothèse de l'alignement des parcours des pères (a minima des « pères modernes ») sur les parcours des mères. Constate-t-on cela dans les faits ?

=> Cela nécessite de poser la question des intentions quant à

- i) la prise du congé paternité (et éventuellement d'un congé parental) ;
- ii) la manière de répartir le congé paternité (voire le congé parental) pendant les 6 mois autorisés ;
- iii) le rôle que le père se voit jouer/a joué pendant cette période et les tâches concrètes qu'il envisage de réaliser/ qu'il a réalisées.

Le statut de cadre étant très large, j'ai centré mon étude sur les cadres moyens et supérieurs travaillant dans des entreprises de tailles moyennes ou grandes. De cette manière, j'ai ciblé le cas

<sup>85</sup> Quéniart A., 2002, « La paternité sous observation : des changements, des résistances mais aussi des incertitudes », *op. cit.*

<sup>86</sup> Benoît, A. (2008). Tous pareils, les pères : Le rapport à la paternité peut-il expliquer le rapport au temps des pères ?, *op. cit.*

d'hommes dont l'emploi nécessite des interactions quotidiennes avec leurs collègues et supérieur·e·s hiérarchiques. J'exclue donc d'emblée les cadres dirigeants, difficiles à atteindre dans le cadre de ce mémoire, et les hommes travaillant en libéral, en tant qu'indépendant ou dans des petites entreprises.

## Chapitre 2 - Méthodologie

Le travail de recherche que j'envisage repose sur une enquête qualitative réalisée grâce à des entretiens. La méthodologie adoptée s'inspire de celle de l'entretien compréhensif, décrite par Jean-Claude Kaufman<sup>87</sup>. L'intérêt de cette méthodologie est sa plasticité. En effet, la grille d'entretien élaborée préalablement pourra être amenée à évoluer en fonction des thématiques abordées par les personnes rencontrées. L'entretien compréhensif permet ainsi de faire évoluer les questions d'un entretien à l'autre pour pouvoir se focaliser sur des points d'intérêt qui seraient apparus au cours d'une conversation alors que la grille initiale ne prévoyait pas de question sur ces points. Cette plasticité permet ainsi de travailler sur des thèmes mis à jour au fur et à mesure de la réalisation de l'enquête. Au contraire, un travail à partir d'une même grille fixée du début à la fin de l'enquête n'aurait pas permis d'aborder ou de creuser de nouvelles thématiques qui pourtant pourraient se révéler plus riches que celles définies par la grille d'entretien initiale. De cette manière, les pistes d'analyse et d'interprétation des données ne sont pas figées au début du travail de recherche mais peuvent être amenées à évoluer au fur et à mesure que les entretiens sont menés et analysés et que de nouvelles pistes thématiques apparaissent.

La méthodologie de l'entretien compréhensif nécessite cependant de réaliser une analyse au fur et à mesure de la réalisation des entretiens, ceci de manière à identifier les nouvelles thématiques d'intérêt. Le calendrier de travail doit donc prendre en compte cette manière de procéder dans laquelle les étapes d'entretien et d'analyse ne sont ni distinctes et ni successives. Au contraire, la méthodologie nécessite l'imbrication de ces étapes.

### 1. Type d'entretiens

Les entretiens réalisés sont des entretiens semi-directifs (ou semi-structurés) à partir d'une grille thématique<sup>88</sup>. Contrairement aux entretiens directifs (ou structurés), les questions préparées sont plus ouvertes et peuvent être abordées dans des ordres variés. La grille préparée sert davantage à s'assurer que tous les thèmes envisagés sont effectivement discutés qu'à avoir des questions prédéfinies dans leur ordre et leur formulation. Ce type d'entretien permet ainsi d'avoir une conversation plus naturelle et plus fluide qu'un entretien directif, et ainsi de plus simplement creuser un sujet qui serait abordé par la personne interrogée, au moyen de réitérations ou demandes de précision. Il ne s'agit néanmoins pas d'entretiens libres puisque les thèmes sur lesquels l'information est recherchée sont prédéfinis dans la grille d'entretien.

### 2. Échantillonnage

#### 2.1. Critères de sélection des hommes inclus dans l'échantillon

L'enquête étant qualitative, l'objectif a été d'arriver à saturation de l'information, c'est-à-dire à un nombre d'entretiens suffisants pour que de nouveaux entretiens n'apportent pas de nouvelles

<sup>87</sup> Kaufmann, J. (2016). *L'entretien compréhensif*. Armand Colin.

<sup>88</sup> Ibid. ; Lavarde, A. (2008). Chapitre 12. Mise en œuvre du dispositif de recueil de données. Dans : Lavarde, A. (2008) *Guide méthodologique de la recherche en psychologie* (pp. 185-195). Louvain-la-Neuve: De Boeck Supérieur. <https://doi.org/10.3917/dbu.lavar.2008.01.0185>

informations utiles pour répondre à la problématique de recherche<sup>89</sup>. Romy Sauvayre<sup>90</sup>, à partir d'une synthèse de plusieurs ouvrages, indique qu'il est estimé habituellement que 20 entretiens permettent d'atteindre la saturation pour une méthodologie par entretiens semi-directifs avec analyse qualitative. En raison des contraintes de temps, j'ai néanmoins dû réduire cet objectif à la réalisation d'une quinzaine d'entretiens. J'ai finalement pu conduire seize entretiens avec des hommes dont les profils couvrent une large variété de situations professionnelles et personnelles.

Les personnes recherchées pour la réalisation des entretiens ont été sélectionnées sur la base de leur adéquation avec le profil suivant :

- hommes avec (au moins) un enfant de maximum trois ans. J'ai estimé que si la dernière naissance était antérieure à trois ans, les informations obtenues des hommes interrogés auraient été moins qualitatives à cause du risque d'oubli ou de confusion, par exemple dans les dates ou la chronologie. L'objectif était d'avoir dans cet échantillon au minimum un tiers des hommes interrogés dont la naissance du dernier enfant était advenue après le 1er juillet 2021, date à partir de laquelle le congé paternité a été allongé en France. Ceci avait pour but de me permettre d'étudier l'impact de l'extension du congé paternité sur le vécu de ces pères.

- avoir été en emploi au moment de la grossesse

-avoir exercé cet emploi dans une entreprise/structure d'au moins 100 personnes, de manière i) à ce que cette structure dispose d'un service ou d'une personne dédiée aux Ressources humaines et ii) à ce que la personne interrogée soit insérée dans une chaîne hiérarchique et travaille en relation avec des collègues (pouvant exercer les mêmes missions ou des missions complémentaires), avec une certaine dépendance dans l'exercice des missions auprès des collègues.

- avoir le statut cadre (secteur privé ou public), hors cadre dirigeant/supérieur. En effet, l'accès aux cadres dirigeants/supérieurs est compliqué étant donné leur nombre relativement plus faible et leur peu de disponibilité. En outre, les cadres dirigeants/supérieurs pourraient avoir des comportements et vécus assez différents des cadres intermédiaires. Par exemple, selon Sponton<sup>91</sup>, les 10% d'hommes les mieux rémunérés (catégorie comprenant les cadres dirigeants/supérieurs) tout comme les hommes en situation de précarité financière (les 20 % les moins rémunérés), prennent moins le congé paternité que le reste des hommes en emploi. Inclure des hommes cadres dirigeants/supérieurs aurait complexifié l'analyse étant donné ce comportement différent constaté au moins sur la prise du congé paternité. Pour réaliser une étude incluant également ce type de profil, il aurait été nécessaire de réaliser un nombre d'entretien plus important que celui envisagé,

---

<sup>89</sup> Van Der Maren, J. (2003). Chapitre 7. La quête d'informations contextualisées. Dans : , J. Van Der Maren, *La recherche appliquée en pédagogie: Des modèles pour l'enseignement* (pp. 137-158). Louvain-la-Neuve: De Boeck Supérieur.

<sup>90</sup> Sauvayre, R. (2013). Chapitre 2. La réalisation de l'entretien : le « terrain ». Dans : , R. Sauvayre, *Les méthodes de l'entretien en sciences sociales* (pp. 49-101). Paris: Dunod. <https://doi.org/10.3917/dunod.sauva.2013.01.0049>.

<sup>91</sup> Sponton A., 2021. Quels freins limitent encore le recours au congé de paternité chez les jeunes pères ?. Céreq Bref n°419. <https://www.cereq.fr/quels-freins-limitent-encore-le-recours-au-conge-de-paternite chez-les-jeunes-peres>

de manière à arriver à saturation d'information dans les discours des cadres intermédiaires et des cadres dirigeants/supérieurs. Étant donné les contraintes de réalisation de mon travail, notamment au regard du nombre d'entretiens réalisables, mon étude a donc été centrée sur les hommes ayant un statut de cadre intermédiaire.

L'INSEE définit six catégories de cadres selon la Nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (Nomenclature PCS)<sup>92</sup>. J'ai volontairement choisi de ne pas inclure dans mon enquête les hommes entrant dans les catégories « professions libérales », « professeurs/professeures et professions scientifiques supérieures » et « les professions de l'information, des arts et des spectacles ». En effet, les conditions d'exercice des professions de ces catégories sont très variables en termes d'horaire (horaires atypiques, travail de nuit ou le week-end) et de relations d'interdépendance à leurs collègues. J'ai centré mon enquête sur des hommes dont l'emploi entre dans les catégories « Cadres administratifs et techniques de la fonction publique », cadres des services administratifs et commerciaux d'entreprise" et « Ingénieurs/ingénieresses et cadres techniques d'entreprises ». Pour ces trois catégories, les conditions de travail sont relativement homogènes, en dépit de l'existence possible d'une grande variabilité intra-catégorie. Toutefois, pour ces trois catégories de la Nomenclature PCS, les personnes qui y sont intégrées exercent généralement un travail de bureau ou avec horaires concentrés en journée. Elles travaillent au sein d'équipes, services ou unités avec des missions dépendant d'autres collègues. Enfin, leur positionnement hiérarchique peut ne pas exiger d'encadrement ou comprendre de l'encadrement à un niveau intermédiaire.

## **2.2. Identification du terrain**

Lors de la constitution du l'échantillon de pères cadres correspondant aux critères définis et acceptant de répondre à l'enquête, plusieurs méthodes ont été utilisées. Le but était double : d'abord, multiplier les chances d'identifier et de recruter un échantillon de taille suffisante et également diversifier les profils de pères. Les méthodes ont donc été les suivantes :

### **1) Bouche-à-oreille :**

- demande de contact auprès de mes connaissances directes. Cette méthode est la plus efficace et a permis de récupérer relativement facilement des coordonnées de personnes à contacter. Une limite de cette méthode cependant est qu'elle peut conduire à des biais de recrutement en réduisant la diversité sociologique des personnes recrutées. Pour limiter ce biais, j'ai essayé de varier au maximum le profil des connaissances auprès de qui j'ai demandé des contacts (âge, lieu de vie, type d'emploi et d'études). Ainsi, parmi les personnes que j'ai sollicitées directement, dix d'entre elles, sans aucun lien les unes avec les autres, ont identifié parmi leurs connaissances une ou deux personnes qui ont accepté de se prêter au jeu de l'entretien, soit au total douze hommes de l'échantillon.

---

<sup>92</sup> Nomenclature disponible sur le site de l'INSEE :

<https://www.insee.fr/fr/metadonnees/pcs2020/groupeSocioprofessionnel/1?champRecherche=true>

- demande de contact auprès des femmes qui ont contribué à l'enquête réalisée deux ans plus tôt dans le cadre du M1 -> Recrutement d'une personne.

- bouche à oreille via les hommes recrutés -> Recrutement de deux personnes.

2) **Annonce chez une sage-femme** qui l'a diffusée auprès de ses patientes dont les époux/compagnons correspondent aux critères requis pour intégrer l'échantillon -> recrutement d'une personne.

3) **Recrutement par annonce.** Cette méthode plus aléatoire a été peu investie. Deux tentatives, infructueuses, ont été faites sur des réseaux sociaux (LinkedIn et site Internet des petites Lilloises). J'aurais pu également poster des annonces sur des sites ou via des réseaux-sociaux spécifiques, par exemple blogs de pères. J'ai cependant fait l'hypothèse que cela aurait abouti au recrutement de « nouveaux pères » ou « pères en tension identitaire » principalement, qu'il m'était déjà relativement facile d'identifier et de recruter. Au contraire, les « pères traditionnels », plus difficiles à convaincre de participer à l'étude, seraient moins enclins à consulter ces types de sites ou de profils de média sociaux. C'est pourquoi j'ai tenté de passer par le biais de leurs compagnes ou épouses via l'annonce auprès de la sage-femme ou celle sur le site des petites Lilloises.

Finalement, l'échantillon est constitué de 16 hommes dont les profils sont présentés en annexe B<sup>93</sup>.

Malgré les tentatives de diversification des profils, celui-ci présente néanmoins une certaine homogénéité :

- peu d'hommes sont d'origine étrangère. Les indications concernant les origines montrent en particulier que tous ou presque sont de culture occidentale judéo-chrétienne ;
- aucun homme n'est en situation de recomposition familiale avec des enfants issus de relation précédente, que ce soit de son côté ou de celui de la mère ;
- tous les hommes vivent en couple hétérosexuel ;
- comme cela sera présenté dans l'analyse, les profils recrutés sont ceux de « nouveaux pères » ou « pères sous tension identitaire » uniquement.

En outre, un des hommes de l'échantillon travaille dans une entreprise multinationale de plusieurs milliers de personnes mais avec moins de cent personnes basées en France. Les Ressources Humaines de son entreprise ont donc des connaissances assez limitées de certaines procédures ou lois, notamment liées à la paternité. Un autre des pères de l'échantillon a la particularité d'avoir deux employeurs : il est à mi-temps dans une TPE et à mi-temps dans une entreprise d'une centaine de personnes, les deux postes qu'il occupe étant complémentaires et basés sur le même lieu de travail.

### **2.3. Biais de recrutement et dans les réponses**

Un enjeu lors des entretiens était la mise en confiance de l'interlocuteur sur une thématique qui peut être perçue comme polémique, car liée au féminisme. Un travail sur la paternité dans le cadre d'étude sur le genre peut être compris comme étant entrepris dans le but de remettre en cause

---

<sup>93</sup> Les prénoms des hommes ayant contribué à l'enquête ont été changés.

des modes traditionnels d'organisation des familles. À l'énoncé du sujet, des pères, et notamment ceux qui adhèrent au modèle traditionnel, ont pu refuser de participer à l'enquête par incompréhension de l'objet de l'étude et/ou par crainte de s'exposer à des critiques ou jugements négatifs de la part de l'enquêtrice, ou encore tout simplement par manque d'intérêt pour un sujet qu'ils ont estimé être sans enjeu pour eux.

Cette absence d'engagement vis-à-vis de la thématique de la part de pères traditionnels, mais aussi peut-être des pères en général (en tout cas par rapport à l'intérêt des mères sur les questions de famille et parentalité), explique probablement l'échec rencontré du mode de recrutement par annonce, alors que cette méthode avait (au moins partiellement) fonctionné pour recruter des femmes lors de mon enquête sur la grossesse et le travail des femmes cadres. Après analyse, il s'est effectivement avéré qu'aucun des hommes recrutés ne correspondait effectivement au profil des « père traditionnel ». Ce biais de recrutement a été pris en compte lors de l'analyse afin de ne pas généraliser des conclusions de manière trop hâtive.

En ce qui concerne le contenu des entretiens, des pères qui aimeraient mettre en œuvre des principes égalitaires, mais ne le font pas dans les faits, ou pas au niveau qu'ils estiment idéal, ont pu dissimuler ou édulcorer des situations de manière à faire croire que la répartition des tâches au sein de leur couple est plus proche de l'égalité que la réalité. Pour limiter ce risque d'une édulcoration des réponses, l'enquête a été présentée comme s'inscrivant dans le cadre d'études de sociologie plutôt que dans le cadre plus connoté que celui des études de genre, les premières apparaissant plus neutres que les deuxièmes qui peuvent perçues comme associées à des démarches militantes. Une information préalable à l'encontre des interlocuteurs a par ailleurs été délivrée : principe d'anonymat, objectif de recueil d'information pour comprendre une situation générale sans jugement.

En dépit de ces précautions, les personnes interrogées ont pu produire des réponses se rapprochant de situations idéales plus que de la réalité, aménageant la réalité pour se montrer sous un jour plus favorable. Ces biais sont difficilement évitables. La possibilité que les discours produisent par moments de tels arrangements avec les faits est donc prise en compte, dans la mesure du possible, dans l'analyse qui se base sur les discours du vécu des hommes et pas sur des mesures objectives.

### **3. Réalisation des entretiens**

#### **3.1. Grille d'entretien**

Les thèmes identifiés initialement pour le guide d'entretien sont les suivants (voir contenu détaillé en annexe A) :

- informations de présentation
- situation professionnelle
- situation hiérarchique
- situation familiale
- parcours de la grossesse au travail

- paternité et implication dans la vie domestique et familiale, pratique de la paternité et expérience de la paternité

- prise du congé paternité /parental

Comme expliqué préalablement, étant donnée la méthodologie inspirée de l'entretien compréhensif, les thèmes précités ont pu évoluer au fur et à mesure que les entretiens et leur analyse ont été réalisés pour intégrer des questions relatives à des éléments qui ont pu être présentés dans des entretiens précédents. Ainsi, les questions relatives à l'annonce au travail ont été simplifiées au fur et à mesure des entretiens étant donné qu'il s'avérait que pour les hommes de l'échantillon, cet événement ne posait pas de question particulière.

### **3.2. Conduite des entretiens**

L'entretien compréhensif ne requiert pas nécessairement d'être mené en face à face. Jean-Claude Kaufman<sup>94</sup> (2016) indique ainsi avoir travaillé et recueilli des informations pour des enquêtes au travers de blogs ou de forums Internet.

Pour mon travail, les entretiens seront conduits essentiellement par téléphone. Cette méthode est avant tout économique en argent et en temps, un facteur extrêmement limitatif dans le cadre de mon travail étant donné mes propres contraintes personnelles (professionnelles et familiales). En évitant le transport, les entretiens téléphoniques me permettent de m'affranchir de contraintes géographiques.

Il aurait également été possible de conduire les entretiens par vidéo. J'ai néanmoins choisi de ne pas retenir cette possibilité pour deux raisons :

- les contraintes techniques imposées par la vidéo réduisent la liberté des locuteurs. Un entretien vidéo implique très souvent de s'installer à une table ou un bureau, peu de personnes se sentant à l'aise pour s'installer dans un fauteuil avec un ordinateur sur les genoux pour une conversation avec une personne qu'elles ne connaîtraient pas encore. L'installation empêche ensuite de se déplacer au cours de l'entretien. Le choix de la pièce où les personnes peuvent s'installer est également plus limité puisque ce seront les pièces avec table et chaise. Finalement, la vidéo entraîne un formalisme qui pourrait être contreproductif dans un entretien où la confiance et le laisser-aller sont recherchés pour permettre aux personnes de se confier avec le moins d'arrière-pensées possibles.

A l'inverse, un entretien par téléphone permet de s'installer plus librement sur une assise confortable et de se déplacer en cours d'entretien, pour chercher un verre d'eau par exemple.

- la vidéo nécessite de suivre un minimum ce qu'il se passe à l'écran pour pouvoir faire face à la personne interrogée et lui répondre par des signaux non verbaux (regards, signes de tête, hochements...). Comme pour un entretien en face-à-face (Sauvayre<sup>95</sup>, 2013), l'entretien vidéo entraîne des contraintes de gestuelle, posture, manipulation de matériel pour la personne menant l'entretien. Or, il m'est plus facile de me concentrer sur l'échange avec la personne interrogée si je

---

<sup>94</sup> Kaufmann, J. (2016). *L'entretien compréhensif, op. cit.*

<sup>95</sup> Sauvayre, R. (2013). Chapitre 2. La réalisation de l'entretien : le « terrain », *op.cit.*

ne fais attention qu'aux paroles prononcées et peux prendre des notes sur le contenu, sans être parasitée en même temps ni par les signaux non verbaux du locuteur, ni surtout par des pensées concernant la posture que je dois adopter face à la personne interrogée et les signaux non verbaux que je dois moi-même renvoyer.

Par ailleurs, le fait de ne pas être contraint par l'image d'une conversation via la vidéo peut également offrir plus de liberté aux personnes interrogées qui n'ont pas à se soucier de leur apparence ou de mettre en scène un fond en arrière-plan. Encore une fois, alors que les personnes interrogées donnent de leur temps volontairement, il m'a paru important de réduire les contraintes qui leur étaient imposées.

Finalement, ce parti pris a été pour moi facilitateur, même s'il s'est fait au prix de la perte d'une partie des informations non verbales (mimiques, gestuelles) des personnes dont j'ai recueilli les paroles.

### **3.3. Organisation et durée des entretiens**

Les entretiens ont eu une durée généralement comprise entre 1h et 1h15. Leur réalisation était faite en tenant compte de contraintes de temps importantes : les entretiens téléphoniques ont été réalisés auprès d'hommes actifs dont les activités professionnelles se poursuivaient parfois occasionnellement en soirée ou le week-end ; ces hommes avaient tous un ou des enfants en bas âge nécessitant une attention plus importante que des enfants plus âgés. Ainsi les entretiens ont souvent été programmés soit entre midi et deux, soit en soirée. Un entretien a également été conduit en début d'après-midi pendant la sieste du bébé et un autre à 8h du matin, alors que l'homme interrogeait arrivait au travail et n'était pas encore sollicité par ses collègues et son équipe qui n'étaient, pour la plupart, pas encore arrivés au bureau.

Dans ces conditions de disponibilité limitée, il était indispensable de tenir compte de cette contrainte et de contenir les entretiens dans des bornes temporelles. Cela était nécessaire à la fois pour réussir le recrutement puisqu'annoncer une durée d'entretien trop longue aurait rebuté des candidats potentiels (certains ont d'ailleurs refusé de contribuer par manque de temps), mais aussi ensuite pour aller jusqu'au bout de la grille d'entretien. Ainsi, j'ai volontairement limité les entretiens à 1h30 maximum. J'ai ainsi dû faire l'effort de me focaliser sur les points importants et tenter de ne pas me perdre dans des informations chronophages mais peu utiles à l'analyse.

### **3.4. Traitement des entretiens**

Les entretiens ont été enregistrés avec accord préalable des personnes interrogées. Ils ont été ensuite retranscrits. Seuls trois entretiens n'ont pas pu être enregistrés et ont été traités sur la base de notes.

Les entretiens ont été analysés en identifiant des thématiques communes à chacun. Celles-ci recouvrent les thématiques de la grille d'analyse, mais pas uniquement. Certaines thématiques abordées visent à comprendre le contexte dans lequel les (futurs) pères évoluent. Ces éléments constituent ainsi des paramètres entrant en compte dans les prises de décision des pères.

Les thématiques sont les suivantes :

- Travail (informations contextuelles):
  - Ambitions, importance accordée au travail
  - organisation du travail en général, contraintes horaires/déplacements
- Découverte de la grossesse
- Annonce de la grossesse:
  - milieu professionnel
  - milieu familial et amical
  - craintes relatives à l'annonce
- Suivi de grossesse et participation du père
- Avantages offerts par les employeurs, information sur les droits liés à la paternité, lien avec les RH (informations contextuelles)
- Changements suite aux naissance
  - dans la vie professionnelle
  - dans la vie personnelle
- Contexte autour de la naissance (informations contextuelles)
- Intérêts vis-à-vis des bébés (informations contextuelles)
- Aide autour de la naissance (informations contextuelles)
- Congé naissance, paternité et parental
  - modalités de prise du congé
  - Organisation de l'absence (congé naissance, paternité, parental)
  - Avis de la personne interrogée sur le congé paternité
- Paternité utilisée par le milieu professionnel contre le père
- Organisation familiale
  - répartition des tâches domestiques et familiales
  - rôle du père
  - soin au bébé
- Vision de la parentalité (informations contextuelles)

Malgré mon objectif d'aborder toutes les thématiques avec chacun des pères, certains points n'ont parfois pas pu être discutés pour rester dans les limites de temps disponible.

## Chapitre 3 – Analyse

Pour répondre aux questions soulevées dans la section problématique, je vais d'abord présenter les éléments relatifs à l'entrée de la paternité dans le cadre du travail. Cela commence par l'annonce de la grossesse sur le lieu de travail, annonce qui ouvre des droits en lien avec la paternité : droit à s'absenter pour trois examens de suivi de grossesse de la mère, droit au congé paternité, droit au congé parental. Je décrirai l'état des connaissances par les pères de ces droits et la manière dont ils les utilisent, les modalités pouvant être très variées.

Dans un second temps, je m'intéresserai aux liens qui peuvent être faits entre les types de pères établis par Quéniart et Benoît et à l'implication des pères dans la vie familiale et la parentalité au travers de l'utilisation des congés paternité et parentaux. Je présenterai des points saillants qui semblent décisifs dans la manière dont les hommes se positionnent par rapport à ces congés.

### 1. Les étapes du devenir père dans la vie professionnelle

#### 1.1. Annoncer la paternité

##### 1.1.1. La règle des trois mois

Marion Couturier<sup>96</sup> a mené en 2017 une étude sur l'annonce de la maternité. Elle note l'importance de cet événement pour les femmes enceinte : « L'annonce apparaît comme un rite de passage car la femme devient une femme enceinte, une future mère. ». Elle précise que cette annonce ne revêt pas une telle importance pour les hommes, pour qui la paternité, pendant la grossesse, reste relativement abstraite. Néanmoins, les futurs-pères se voient tout de même assigner un nouveau rôle et des responsabilités, en lien avec la santé et le bien-être physique de la mère<sup>97</sup>.

L'enquête menée par Marion Couturier a montré que l'annonce de la grossesse est d'abord faite dans le cercle restreint de la famille (parents, frères et sœurs des futurs parents) et des amis avant d'être élargie au travail et aux connaissances moins proches. C'est également le cas pour les hommes avec qui j'ai mené des entretiens : la primeur de l'information revient aux très proches. Ce sont généralement les membres de la famille mais parfois les amis quand la famille est éloignée, affectivement ou géographiquement. L'annonce en milieu professionnel n'intervient qu'en troisième temps, après que la nouvelle ait été annoncée au deuxième cercle : amis/copains et famille élargie.

Marion Couturier a également identifié un décalage temporel entre le moment où les futurs-pères et futures-mères procèdent à l'annonce de la grossesse à leur employeur. Les premiers attendent en moyenne la 16ème semaine d'aménorrhée (SA)<sup>98</sup> alors que les seconds l'annoncent en moyenne dès 13SA. Pour les femmes comme pour les hommes, le choix de procéder à l'annonce

<sup>96</sup> Couturier M. (2018). *Annoncer l'enfant - Etude des processus d'annonce de la grossesse et de la naissance*. [mémoire de diplôme d'état de sage-femme, Université de Nantes, UFR de médecine, Ecole de sages-femmes]. <http://www.sudoc.fr/228483840>

<sup>97</sup> Ibid.

<sup>98</sup> L'âge des grossesses est généralement calculée en semaine d'aménorrhée, c'est-à-dire en comptant le nombre de semaine écoulées depuis le début des dernières règles de la femme.

de grossesse après 13SA se justifie par le fait d'attendre la fin du premier trimestre de la grossesse qui correspond à la période où une fausse couche a la plus haute probabilité d'avvenir. En effet, la fausse couche reste pour le moment un sujet relativement tabou en France, dont la publicité reste réservée à l'entourage intime<sup>99</sup>. C'est l'échographie du premier trimestre, qui a normalement lieu entre 11SA et 13SA, et l'obtention du formulaire de déclaration de grossesse<sup>100</sup> délivré par le praticien ou la praticienne assurant le suivi de grossesse qui permettent de lever le tabou et donnent symboliquement aux futurs-parents le laisser-passer pour annoncer la grossesse. Pour les femmes, les cas où l'annonce est faite sur le lieu de travail avant la fin des trois mois sont généralement liées à une relation privilégiée avec les supérieurs hiérarchiques, à un besoin professionnel spécifique par exemple en lien avec la répartition des dossiers pour les mois à venir ou à un état de santé qui nécessite un arrêt de travail<sup>101</sup>.

Si les femmes cadres s'empressent d'annoncer leur grossesse à leur employeur dès qu'elles ont obtenu le formulaire de déclaration de grossesse, c'est-à-dire dans les quelques jours suivant cette obtention, c'est d'une part pour une raison physique puisque leur état peut commencer à se voir, mais surtout par souci de transparence envers l'entourage professionnel et pour faciliter l'organisation du congé maternité à venir. En effet, l'annonce de la grossesse n'est pas uniquement l'annonce d'un changement de composition familiale à venir et d'un heureux événement. C'est également l'annonce d'un départ en congé maternité à organiser dans les prochains mois, congé qui pourra peut-être être prolongé par des congés annuels et/ou suivi d'un congé parental ; des réorganisations ou réductions d'horaires de travail peuvent également être envisagées. Ces implications et la crainte de réactions négatives expliquent que des femmes puissent ressentir de l'angoisse lors de l'annonce de leur grossesse sur leur lieu de travail<sup>102</sup>.

L'impact de la grossesse au travail est évidemment moindre pour les hommes. Hormis les cas de couvade avec « symptomatologie « psychosomatique »<sup>103</sup>, les futurs-pères ne sont pas directement concernés par les problèmes de santé physique que peuvent subir les femmes enceintes et qui peuvent nécessiter des arrêts de travail, notamment en cas de grossesse à risque. Les cas de trouble anxieux en période prénatal chez les pères sont toutefois relativement courants. Une méta-analyse de données issues de 45 études a ainsi montré qu'entre 4,1 et 16% des pères

---

<sup>99</sup> Aquien, J. (2021). *Trois mois sous silence: Le tabou de la condition des femmes en début de grossesse*. Payot-Rivages.

<sup>100</sup> Le formulaire de déclaration de grossesse est à transmettre à la CPAM pour ouvrir les droits de couverture à 100 % des frais de santé liés à la grossesse, ainsi qu'à la CPAM (ou autre organisme versant les prestations sociales le cas échéant) pour ouvrir les droits aux allocations liées au futur enfant.

<sup>101</sup> Guitton M. (2021). *Concilier travail et grossesse : parcours de femmes cadres*. [Mémoire de Master non publié, Université d'Angers]. Dépôt universitaire numérique des étudiants. <https://dune.univ-angers.fr/fichiers/19010930/2021HMEG15879/fichier/15879F.pdf>

<sup>102</sup> Marry, C., Bereni, L., Jacquemart, A., Pochic, S., Revillard, A. (2017). Le plafond de verre et l'État: La construction des inégalités de genre dans la fonction publique. Paris: Armand Colin. <https://doi.org/10.3917/arco.marry.2017.01>

<sup>103</sup> Cupa, D. (2004). 7. Le complexe de grossesse du père. Dans : Sylvain Missonnier éd., *La grossesse, l'enfant virtuel et la parentalité* (pp. 161-184). Paris cedex 14: Presses Universitaires de France. <https://doi.org/10.3917/puf.misso.2004.01.0161>

souffriraient de troubles anxieux en période prénatale<sup>104</sup>. Ces chiffres restent cependant inférieurs aux données concernant les femmes enceintes puisqu'elles seraient entre 6,8 et 59,5 % à subir des troubles anxieux pendant la grossesse<sup>105</sup>.

Néanmoins, l'annonce de la grossesse implique à minima un futur congé de naissance ainsi que, depuis juillet 2021, l'obligation de prendre à la suite au moins quatre jours du congé paternité. L'annonce peut également signaler de futures absences pour accompagner la mère aux examens de grossesse, des réorganisations d'horaire ou aménagements selon l'état de santé de la mère, la prise du congé paternité partielle ou dans sa totalité, éventuellement prolongé par des congés annuels ou un congé parental. Sur le long terme, après la ou les naissances, le futur père peut éventuellement envisager des aménagements d'horaires. Avec l'allongement de la durée du congé paternité, des pères concernés pourraient alors, tout comme cela arrive pour certaines mères, ressentir une certaine angoisse ou pression à l'annonce de la grossesse sur leur lieu de travail. Ce n'est cependant pas ce qui ressort des entretiens.

Une première observation des résultats de l'enquête est le respect global de la règle des trois mois. Cette règle tacite est généralement connue, même si son fondement ne l'est pas forcément précisément, les hommes ayant des connaissances plus vagues que les mères sur la physiologie de la grossesse. Les termes explicatifs du choix du moment auquel annoncer la grossesse en contexte professionnel sont parfois clairs « parce que c'est un cap important pour la survie du fœtus » (Thibault), parfois moins assertifs :

Il me semble que c'est au bout de trois mois qu'on est à peu près sûr que le fœtus va tenir et que c'est lancé et que tout est en ordre. Donc il y avait aussi cette angoisse-là. On avait déjà fait une fausse couche avant donc on préférait attendre. (Ludo).

Le cap spécifique « des trois mois », marqué par l'échographie du premier trimestre, est assimilé par les futurs pères comme étant un jalon important de la grossesse. Respectant cette norme sociale, l'annonce de la grossesse sur le lieu de travail se fait généralement après franchissement de ce cap, et ce d'autant plus évidemment que les compagnes ou épouses des hommes ont subi une ou des fausses couches, ou alors que de telles expériences sont connues dans leur entourage proche.

Cependant, les hommes se laissent une marge de manœuvre plus grande que les femmes pour choisir le moment d'annoncer la grossesse. Selon mon étude sur les femmes cadres, celles-ci l'annoncent souvent dans les quelques jours suivant l'échographie, une annonce tardive se situant dans les dix jours ou trois semaines après l'échographie. Les hommes que j'ai interrogés ont presque tous annoncé la grossesse entre trois et quatre mois, corroborant les résultats de Marion Couturier.

---

<sup>104</sup> Leach, L.S., Poyser, C., Cooklin, A.R., & Giallo, R. (2016). Prevalence and course of anxiety disorders (and symptom levels) in men across the perinatal period: A systematic review. *Journal of affective disorders*, 190, 675-686. Les données sont issues de l'analyse de 43 études couvrant plusieurs pays dont les Etats-Unis, l'Australie, le Royaume-Uni, le Viet-Nam, la Suède, le Portugal, etc. La France n'est pas couverte par ces études.

<sup>105</sup> Leach, L.S., Poyser, C., & Fairweather-Schmidt, K. (2017). Maternal perinatal anxiety: A review of prevalence and correlates. *Clinical Psychologist*, 21, 4–19. Données issues de l'analyse de 98 études.

Par contre, les qualificatifs employés par les uns ou les autres quant aux choix du moment auquel annoncer la grossesse reflète la flexibilité que les pères s'autorisent par rapport aux mères. Ainsi, une annonce faite à trois ou quatre mois pourra être présentée comme arrivant tôt ou tard. Adam indique qu'au « travail, j'ai annoncé très tôt aussi. Je pense aux trois mois pour les deux [enfants]. » Pour Alix : « je pense que je l'ai annoncé à mon chef, peut-être un peu plus tard □par rapport à la famille□, ça faisait quatre mois qu'elle était enceinte. Oui, je l'ai annoncé assez rapidement parce que je voulais acter rapidement mon congé paternité. » Au contraire, attendre jusqu'à quatre mois semble tard pour d'autres, tel Arsène : « Enfin, j'ai un peu tardé, j'ai dit au bout de quatre mois, quelque chose comme ça. ».

La fenêtre habituelle d'annonce au·x supérieur·e·s et collègues proches est donc plus large que celle utilisée par les femmes. Elle se situe entre trois et quatre mois de grossesse, et ce pour les hommes ayant bénéficié d'un congé paternité court ou long. Le cas de Marc, qui a attendu environ six mois avant d'informer son supérieur, fait figure d'exception et s'explique par le manque de proximité relationnel avec son chef, ce dernier ayant une attitude distante avec ses équipes.

Les hommes font une nette distinction entre l'annonce au·x supérieur·e·s hiérarchique·s et collègues proches et celle à l'intention des services RH. Pour les supérieur·e·s hiérarchiques et collègues proches, l'annonce est généralement successive et rapprochée dans le temps, la primeure de l'information étant réservée normalement au·x premier·e·s par rapport aux second·e·s, sauf si interviennent des questions relationnelles, telles que l'amitié notamment. Les services RH sont informés de manière bien plus tardive, les pères ne voyant pas nécessairement l'intérêt de le faire plus tôt. L'information aux RH est alors faite pour des besoins administratifs uniquement.

Je pense que je les ai informés assez tôt pour savoir ce qu'il y aurait comme procédure à faire. Je pense que je l'ai fait vers quatre ou cinq mois, pas mal à l'avance pour demander ce que je dois faire. (Adam)

Cette distinction faite entre supérieur·e·s hiérarchique·s direct·e·s et services RH correspond à l'évolution depuis une vingtaine d'année rappelée par Isabelle Comtet, Sandrine Chassaigneux, à savoir, « la décentralisation des missions de la gestion des ressources humaines auprès des managers de proximité. »<sup>106</sup> Les services RH sont alors essentiellement un service administratif sollicité pour des demandes spécifiques, en cas de besoin. Et notamment celui de valider les congés naissance et paternité, comme l'indique Louis : « je l'ai dit mais plutôt sur la fin, vers 7-8 mois. C'était pour pouvoir prévoir les papiers, pour l'arrêt en fait. ». Dans ce cas, étant donné l'absence de lien relationnel autre qu'administratif, il ne s'agit d'ailleurs pas d'une annonce à proprement parler comme le souligne Gabriel : « Je les ai prévenus, mais je leur ai pas forcément annoncé ». Gabriel justifie cette information plus tardive aux RH par l'absence d'impact sur la paye de l'employé, contrairement aux futures mères qui peuvent selon l'employeur bénéficier d'une heure d'absence journalière avec maintien de salaire pendant leur grossesse et ont un réel besoin d'informer rapidement les RH. Pour

<sup>106</sup> Comtet, I. & Chassaigneux, S. (2017). Le SIRH peut-il être un outil de communication de proximité ?. *Communication & management*, 14, 9-18. <https://doi.org/10.3917/comma.142.0009>

les pères, le besoin d'informer ces services est fait en prévision de l'organisation administrative du congé paternité et il arrive donc plus tardivement que celui d'informer le manager ou la manageuse direct·e. L'exception peut être si les RH sont une porte d'entrée pour un service particulier comme l'accès à une place en crèche. Cet enjeu pour la garde de l'enfant dicte alors un calendrier d'annonce resserré au sein de l'entreprise, à la fois aux RH et aux supérieur·e·s hiérarchiques, comme l'expose Billy :

C'est surtout à ce moment-là où je leur ai dit parce que c'est au moment où on a commencé à regarder. J'ai vu cette affiche en cafétéria, et j'en ai parlé à mon épouse et je lui ai dit « bien là il va falloir que je leur dise pour qu'on puisse avancer un peu sur le sujet ». Parce que je préférais que mes directeurs le sachent avant mon service RH. Voilà, je ne voulais pas que le DRH aille voir chez nous mes N+1, mes N+2 en disant "au fait, Billy, il va être papa... »

*Évidemment. Donc vous êtes allé voir vos chefs puis les RH. C'était le même jour?*

C'était le lendemain. Je suis allé les voir en disant "voilà, j'ai vu qu'il y avait une place en crèche, je vais être papa, je voudrais savoir comment ça marche, expliquez-moi".

(Billy)

La flexibilité dont dispose les hommes pour choisir le moment de l'annonce peut également être réduite en cas d'enjeux sur le contenu du poste ou pour l'organisation de l'absence. Dans ce cas, les pères tendent à annoncer la grossesse plus rapidement, même si le besoin n'est en réalité pas immédiat. Thibault, parce qu'il prévoyait une absence prolongée en cumulant des congés annuels aux congé paternité suite à la naissance de son fils et à cause de ses responsabilités managériales, a tenu à annoncer très rapidement la grossesse à ses supérieurs. Paradoxalement pourtant, il reconnaît que la distance par rapport à l'échéance, de presque un an, n'exigeait pas de précipitation :

Il n'y a rien qui pressait du coup, c'était quand-même largement avant l'échéance, il [mon chef] a mis ça dans un coin de sa tête pour savoir comment on allait gérer la situation au fur et à mesure que l'année avance. (Thibault)

En cas d'enjeux organisationnels, sur le plan personnel pour la garde ou sur le plan professionnel, on observe donc un rétrécissement de la fenêtre d'opportunité de l'annonce de la grossesse. Sa temporalité et sa durée vont alors se rapprocher de celle dans laquelle les femmes cadres, hors annonce précoce, vont annoncer leur grossesse, à savoir une fenêtre de quelques jours débutant à l'échographie du premier trimestre<sup>107</sup>.

### 1.1.2. Des annonces sous tensions en période de changement de poste

Un rapprochement avec la situation des futures mères peut être fait concernant la période d'annonce. Par contre, les futurs pères ne font généralement pas état de crainte ou d'appréhension à l'idée d'annoncer leur future paternité. Ceci s'explique bien évidemment par le fait que les pères,

---

<sup>107</sup> Guitton M. (2021). *Concilier travail et grossesse : parcours de femmes cadres*. Op. cit.

à l'inverse des mères, ne subissent pas de discrimination sur le marché du travail lié à la paternité<sup>108</sup>. Les futurs pères interrogés dans l'étude se disent en majorité « contents », « heureux », « fiers » d'annoncer la grossesse. Et les retours de leurs entourages professionnels sont également positifs, avec des supérieurs et collègues très contents de la nouvelle. Pour la plupart des hommes interrogés, l'annonce de la paternité est vue comme la transmission d'information heureuse qui ne requiert pas de formalisme particulier. Contrairement aux mères, c'est pour eux presque un non-événement puisqu'il n'y a pas d'enjeu de carrière qui se joue à ce moment.

Pourtant, depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2021 la durée du congé paternité commence à être significative, d'autant plus qu'il est possible de le prolonger avec des congés annuels/RTT ou par des jours offerts par l'entreprise. L'acceptabilité de la future absence peut sembler légèrement moins évidente, surtout pour des personnes cadres dont le présentéisme est valorisé. Néanmoins, l'annonce n'a en fait pas soulevé de questions. Alix, qui a été absent un mois et demi à la naissance de son dernier enfant et occupe un poste avec un assez haut niveau de responsabilité, explique ainsi le contexte dans lequel il se trouve : « j'ai plutôt une hiérarchie directe assez bienveillante par rapport à ça. J'ai toujours été dans la démarche, ok, la priorité ça reste les enfants, la famille, et le boulot on fera en sorte que ça marche, pas de souci ». De même, Manu a également rencontré une écoute bienveillante par rapport à sa situation. L'annonce de la grossesse impliquait cependant de nombreux jours d'absences puisque son entreprise prolonge pour tous les pères le congé paternité pour atteindre la durée totale de deux mois ; elle signifiait également une nécessaire adaptation de son rythme de travail alors que la troisième grossesse de son épouse était une grossesse gémellaire à risque, ne pouvant pas aller jusqu'au terme.

Néanmoins, le fait qu'Alix précise que l'annonce n'a eu « Vraiment rien de problématique. » et que Manu indique qu'il a « cette chance (...) que [sa] cheffe ait deux jumelles » révèle-t-il certaines craintes sous-jacentes de voir les annonces mal reçues par les supérieur·e·s hiérarchiques ? Si les hommes sont en effet largement épargnés des discriminations liées à la paternité en comparaison des femmes, il n'empêche qu'entre 2010 et 2017, trois hommes sur dix ne prenait pas la totalité des onze jours paternité<sup>109</sup>. Cela illustre le fait qu'exercer les droits liés à la paternité ne va pas totalement de soi, même si cela reste plus facile pour des hommes cadres. Alors que le congé paternité a été allongé, les réticences des hommes à prendre ce congé seront-elles amenées à augmenter pour éviter une non-conformation au modèle masculin hégémonique ?

Le cas de deux hommes de l'échantillon qui se trouvaient en situation de changement de poste au moment de la grossesse de leurs épouses est à ce titre intéressant. Les deux ont exprimé certaines hésitations ou questionnements à l'idée d'annoncer leur paternité. Il s'agit d'abord de Sam. La grossesse de sa femme a été découverte alors qu'il avait déjà eu des contacts avec son futur employeur. Le terme était prévu pour tomber au moment où il aurait juste pris son nouveau poste, le conduisant à prendre son congé paternité de 25 jours chez son nouvel employeur.

---

<sup>108</sup> Les hommes pouvant au contraire bénéficier d'une « prime à la paternité ». Voir section 1.3

<sup>109</sup> Sponton A.. Quels freins limitent encore le recours au congé de paternité chez les jeunes pères ?. *op. cit.*

C'était aussi un peu délicat du coup parce que comme j'étais en *process* de recrutement, j'avais une sensation, tu vois, de... un peu leur cacher le truc. Je me sentais de devoir leur dire avant même que je sois recruté, quoi. Leur dire « ben voilà, je vais être papa, je vais devoir avoir une absence quasiment au début quand j'arrive ».

Et finalement, ça a été très très bien accepté aussi. Donc je l'ai dit pendant le *process* de recrutement, cash. Voilà, le terme, c'est le 30 septembre, je ne sais pas quand ça va tomber mais à cette date, c'est sûr que je ne serai pas là. Mais tout le monde était plutôt très content pour moi, je n'ai vraiment pas du tout senti d'embrouille autour de ça. Bien au contraire. (Sam)

La situation de Yann est assez similaire : lui aussi est en cours de changement de société et selon les dates de changement de poste et d'accouchement, la naissance pourrait tomber alors qu'il se trouve dans son ancien poste ou au tout début de ses prises de fonction. Yann s'est posé la question de la pertinence d'annoncer la naissance à venir lors des entretiens de recrutement : cela pourrait-il le pénaliser d'une manière ou d'une autre ? La durée du congé paternité était pour lui de onze jours seulement puisqu'avant l'allongement de juillet 2021. L'enjeu est alors davantage celui de l'éventuel impact sur sa disponibilité après la naissance, alors qu'il prenait un poste avec des horaires assez lourds et des astreintes ou urgences pouvant tomber le week-end ou la nuit. Il a finalement choisi de ne pas informer son futur employeur lors de ces entretiens, estimant que cela n'avait pas de valeur ajoutée dans les discussions de recrutement. De fait, son congé paternité a été pris alors qu'il était encore chez son ancien employeur.

Ces deux cas rappellent clairement les questionnements que connaissent nombre de femmes enceintes en processus de changement de poste et qui s'interrogent sur le meilleur moment pour annoncer leur grossesse : est-il préférable pour elles d'annoncer la grossesse pendant le processus de recrutement ou la période d'essai, au risque de ne pas être retenues sur leurs postes, ou au contraire d'attendre et de mettre les employeurs devant le fait accompli ? Faut-il faire confiance a priori et en assumer les conséquences éventuelles, qui peuvent être de ne pas être embauchée ou gardée sur le poste<sup>110</sup> ?

Les grossesses peuvent cependant être parfois utilisées par les femmes comme moment charnière pour changer de poste. Dans la haute fonction publique, où la légitimité des congés maternité est faible, des femmes expliquent ainsi qu'elles réfléchissent à coordonner leurs grossesses avec des changements de postes pour que leurs absences pendant le congé maternité

---

<sup>110</sup> Voir le cas de Sandrine dans : Guitton M. (2021). *Concilier travail et grossesse : parcours de femmes cadres*. Op. cit.

Thibault a également mentionné le cas de sa compagne qui a appris sa grossesse alors qu'elle venait de changer d'employeur et qui a hésité avant d'annoncer son état. Elle l'a finalement fait avant la fin de la période d'essai et après quelques jours de reflexion, son employeur l'a finalement gardée.

ne pénalisent pas, ou moins, leur carrière<sup>111</sup>. Dans mon enquête sur des femmes cadres menée en 2021, j'ai également rencontré plusieurs cas de changements de poste au moment de la maternité, soit sur l'impulsion des femmes concernées, soit proposés par les employeurs qui se saisissaient de l'opportunité pour une évolution dans l'entreprise<sup>112</sup>. Les changements professionnels pour les femmes à l'occasion d'une grossesse sont finalement relativement nombreux mais restent méconnus ou qualifiés d'exception. Ainsi, Alix s'étonne du fait que des promotions aient été proposées à son épouse lors de ses grossesses :

Mais c'est sympa le rapport de son entreprise à la maternité parce que Delphine a eu que des évolutions professionnelles quand elle était en congé maternité. C'est absurde. Elle, on lui a proposé des évolutions quand elle était en congé maternité. Ce n'est pas un souci, c'est pas un facteur de stagnation professionnelle. (...)

*Vous avez dit que c'était absurde?*

Oui, ce qui est un peu absurde, elle est arrivée en 2018 sur une usine. Elle est tombée enceinte et on lui a proposé une promotion pendant son congé maternité, de prendre trois usines. Donc c'est assez rare quand-même d'avoir des promotions quand on est en congé maternité. Et là, elle est en congé maternité pour [notre deuxième enfant] et on lui a proposé de faire une mutation professionnelle et du coup on déménage en juillet (...) parce qu'elle prend une mutation sur un autre poste alors qu'elle était en congé mat'. C'est ça qui est absurde, elle a des évolutions professionnelles qu'en congé maternité. (Alix)

En dépit des relativement nombreux exemples de grossesses et congés maternités comme périodes opportunes pour des promotions ou changements professionnels, ces cas restent proportionnellement rares si l'on considère l'ensemble des changements au sein d'une entreprise donnée. Ces cas semblent donc anecdotiques alors qu'ils ne le sont peut-être pas à l'échelle de la population des femmes enceintes. Mais en l'absence de publicité sur de tels cas, la grossesse reste perçue comme facteur de discrimination avant tout<sup>113</sup>. S'ils n'envisagent a priori pas une grossesse comme une opportunité de changement pour les femmes, *a fortiori* les futurs pères ne l'envisagent certainement pas pour eux et restent sur l'idée d'un frein à la carrière des femmes, et éventuellement à la leur. C'est peut-être pour ces raisons que la réticence à l'annonce en cas de changement de poste existait déjà avant l'allongement du congé paternité.

À l'opposé des cas de Yann et Sam se trouve celui de Vincent qui a annoncé la grossesse au moment d'un changement de mission mais sans changer d'employeur. Il effectue en effet des

<sup>111</sup> Marry, C., Bereni, L., Jacquemart, A., Pochic, S., Revillard, A. (2017). *Le plafond de verre et l'État: La construction des inégalités de genre dans la fonction publique*. Paris: Armand Colin. <https://doi.org/10.3917/arco.marry.2017.01>.

<sup>112</sup> Guitton M. (2021). *Concilier travail et grossesse : parcours de femmes cadres*. Op. cit.

<sup>113</sup> Marry, C., Bereni, L., Jacquemart, A., Pochic, S., Revillard, A. (2017). *Le plafond de verre et l'État: La construction des inégalités de genre dans la fonction publique*. Paris: Armand Colin. <https://doi.org/10.3917/arco.marry.2017.01>. ; Poilpot-Rocaboy, G. & Kergoat, M. (2010). Contribution des entreprises à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. *Revue de gestion des ressources humaines*, 75, 30-40. <https://doi.org/10.3917/grhu.075.0030>.

missions de prestation de service pour le compte de l'entreprise chez qui il est salarié. À ce titre, il est envoyé pour travailler dans des entreprises sur des problématiques particulières pendant quelques mois. Il a annoncé la grossesse de sa femme alors qu'il devait commencer une nouvelle mission. Le congé paternité, d'une durée de 25 jours pour lui, tombait donc pendant cette mission et l'entreprise chez qui la prestation devait être effectuée aurait pu refuser que Vincent soit missionné chez eux. Un tel refus n'aurait néanmoins pas eu d'impact pour lui : son employeur lui aurait simplement proposé une autre mission. L'enjeu de l'annonce pour lui n'est donc pas le même que pour Sam ou Yann puisque son poste est assuré, même si l'annonce aurait pu jouer sur la mission spécifique sur laquelle il aurait dû travailler. Ainsi, c'est bien le contexte d'un changement d'employeur qui a joué et déclenché des hésitations pour Yann et Sam.

Pour les deux hommes finalement, les appréhensions se sont toutefois avérées non fondées puisqu'ils n'ont reçu aucune réaction négative de la part de leurs employeurs ni avant, ni après les changements de poste. Au contraire, les accueils des nouvelles de ces paternités ont été positifs et bienveillants. Néanmoins, ces exemples sont intéressants à deux titres. D'abord, parce qu'ils montrent que des hommes peuvent craindre de subir, sinon des discriminations, au moins des remarques dépréciatives en lien avec le fait qu'ils deviennent père. Ensuite, parce que ces appréhensions concernent deux « risques » que les futurs pères font courir à l'employeur : un premier lié à l'absence pendant le congé paternité, qui s'est dans une certaine mesure accru avec l'allongement de la durée de ce congé, et un deuxième lié aux contraintes de disponibilité des pères une fois le ou les enfant·s né·e·s.

L'un et l'autre risque ne sont pas nécessairement avérés : concernant le premier, les pères peuvent choisir de prendre la totalité des congés paternité ou au contraire se contenter de s'absenter uniquement pendant les jours obligatoires (soit 4 jours seulement en plus des congés de naissance depuis le 1er juillet 2021). Quant au deuxième risque, il dépend de l'organisation choisie avec leur épouse/compagne, organisation qui pourra s'appuyer sur la participation de l'entourage (grands-parents en premier lieu) ou la délégation à des tiers contractualisés (assistante maternelle, *babysitter*). C'est en fonction de cette organisation choisie par le couple que le père sera amené à éventuellement répercuter une partie des contraintes horaires induites par les responsabilités familiales sur l'organisation professionnelle.

Pour un certain nombre de pères catégorisés comme des pères « traditionnels » selon Anne Quéniaut ou pères « communautaires », « hypertravaillant » ou « multiactifs » selon Amélie Benoît, les risques d'impact sur le quotidien professionnel est proche de zéro, les contraintes familiales étant assumées par les mères. Le fait d'avoir des enfants n'affecte pas leurs habitudes de travail, ou dans une mesure insignifiante. En l'absence de modification de la routine professionnelle, ces pères ne sont pas sujet à des contestations ou stigmatisations de leur comportement et n'auraient donc probablement pas d'appréhension ou de questionnements vis-à-vis, pendant un processus de recrutement, d'une annonce de naissance prévue.

Au contraire, c'est parce qu'ils s'envisagent comme des pères plus investis, ou bien parce qu'ils imaginent que leur futur employeur peut les envisager comme tels et associer cet

investissement vis-à-vis de l'enfant et de la vie familial comme étant un attribut source de discrédit, que Yann et Sam en viennent à s'interroger sur la pertinence d'annoncer la naissance à venir de leurs enfants au cours du processus. Les « nouveaux-pères » existent depuis longtemps et le concept infuse nécessairement peu à peu dans le monde du travail, d'autant plus que les questions d'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle ont pris de l'importance pour les travailleurs, notamment les plus diplômés. Cela pousse les entreprises à y être attentif. Mais en contrepartie, des pères peuvent alors être considérés *a priori* comme susceptibles d'être suffisamment impliqués dans le fait d'élever leur enfant pour que cela puisse avoir des répercussions, *a minima* organisationnelles, sur leur vie professionnelle. Il y a certes un contexte plutôt favorable pour les hommes, relatif à leur entrée en paternité, qui se traduit par une prime à la paternité, contexte d'autant plus favorable pour les hommes cadres notamment qu'ils bénéficient de davantage de flexibilité dans les horaires de travail. Pourtant, des hommes peuvent également craindre de souffrir de stigmates similaires à ceux dont peuvent souffrir les mères de famille. Le fait d'être en processus de recrutement révèle alors ces craintes puisqu'il empêche de connaître l'environnement d'arrivée et les normes autour de la paternité qui ont cours dans la nouvelle entreprise.

## 1.2. Connaître les droits liés à la paternité

Les droits auxquels les pères peuvent prétendre pendant la grossesse ou autour de la naissance dans le cadre professionnel sont i) le droit d'accompagner la mère à trois examens médicaux de suivi de grossesse sur leur temps de travail, en étant rémunéré par leur employeur ; ii) le droit au congé de naissance ; iii) le droit au congé paternité ; iv) le droit au congé parental<sup>114</sup>. Pour rappel, le congé de naissance doit obligatoirement être accordé par l'entreprise et, depuis le 1er juillet 2021, quatre jours du congé de paternité doivent également et obligatoirement être pris par les pères immédiatement après les trois jours suivant la naissance. L'utilisation des 21 jours restant de congé paternité et des deux autres droits (les droits d'accompagner la mère à des examens de suivi de grossesse et le congé parental) sont du ressort des pères. Mais évidemment, pour pouvoir utiliser un droit se pose déjà la question de la connaissance de ce droit et donc l'accès à l'information concernant ce droit, une personne ne pouvant pas en faire usage si elle en ignore l'existence.

### 1.2.1. Des niveaux de connaissance variables

Les niveaux de connaissance sur chacun de ses droits sont variables. Les droits les plus connus sont, sans surprise, les droits les plus anciens : le droit à trois jours de **congé au moment de la naissance et le droit au congé paternité**. La possibilité de fractionner le congé paternité de 25 jours depuis le 1er juillet 2021 est relativement bien connue avec néanmoins des flous sur cette modalité, comme l'indique la remarque d'Adam : « Je crois qu'on peut fractionner en deux. »

---

<sup>114</sup> Voir section I.8 pour une présentation plus détaillée de ces droits et des modalités selon lesquelles ils peuvent être utilisés.

**Le droit à trois absences** est globalement le plus mal connu des quatre droits étudiés ici. Certains pères ne sont même pas informés de ce droit, comme Sam, primipère<sup>115</sup>, ou comme Adam ou Louis qui ont chacun eu deux enfants. Vincent n'a pas non plus souvenir d'avoir eu connaissance de ce droit au moment des deux premières grossesses de son épouse, alors qu'il se rappelle avoir "fait des mails pour faire la demande aux RH" lors de la grossesse du troisième. Cette méconnaissance de ce droit n'a rien d'étonnant si l'on compare avec la situation des femmes qui ont droit de s'absenter pendant leurs heures de travail et sans perte de salaire pour se rendre aux examens médicaux obligatoires de suivi de grossesse (sept pour une grossesse normale) : ce droit est lui-même relativement peu connu des femmes, comme j'ai pu le constater lors de mon enquête sur les grossesses des femmes cadres<sup>116</sup>. Si des femmes enceintes ignorent l'existence d'un droit pour se rendre aux examens de suivi de grossesse, pourtant créé en 2008<sup>117</sup>, donc antérieurement au droit des pères à les accompagner pour 3 examens, il n'y a alors rien d'étonnant à ce que des hommes soient eux-mêmes non informés de cette possibilité.

Le **droit concernant le congé parental** est lui aussi mal connu des pères : les pères savent certes qu'il existe mais la possibilité qu'il soit utilisé par les hommes ou ses modalités précises sont parfois ignorées. Billy indique ainsi que pour lui, « c'était toujours les mères. Et pas les pères » qui pouvaient prétendre à ce congé. Quant à Ludo, il explique concernant le congé parental à temps partiel : « comme je l'ai exclu, j'ai pas regardé les modalités, je dois admettre. Alors j'ai un copain qui m'en a parlé. Mais ça ne m'a pas touché plus que ça. Je ne m'y suis pas intéressé. ».

Le manque de connaissance vis-à-vis de ce droit et de ses diverses modalités d'application peut pourtant être problématique car elle limite le champ des possibles des pères. Ainsi, un père pourrait ne pas être intéressé par la prise d'un congé parental à temps complet mais l'être par un congé parental à temps partiel par exemple. Sans avoir connaissance de la possibilité de congé parental à temps partiel, il ne demandera pas à en bénéficier.

Le moment où les pères prennent connaissance de leurs droits peut également jouer sur l'usage qu'ils en font : selon leur situation, ils pourront adapter leur usage à leurs envies et besoin dès le début de la grossesse. Cet enjeu concerne en premier lieu le droit des pères à s'absenter pour accompagner la mère à trois examens de suivi de grossesse. En effet, de tous les examens de grossesse, ce sont préférentiellement aux échographies que les futurs pères vont se rendre et accompagner leurs épouses/compagnes. Selon les recommandations et dans le cadre d'un suivi de grossesse normal, ces échographies ont lieu à la fin du premier trimestre et au cours des 5ème et 7ème mois de grossesse. La première échographie est celle suite à laquelle les femmes obtiennent leur formulaire de déclaration de grossesse<sup>118</sup>, étape après laquelle la plupart des parents

<sup>115</sup> Un primipère est un homme qui devient père pour la première fois alors qu'un multipère a au moins deux enfants. Le terme a été inventé par analogie avec celui de « primipare » (femme vivant sa première maternité) par Geneviève Delaisi de Parseval. Delaisi de Parseval, G. 1981. La part du père, Paris, Le Seuil.

<sup>116</sup> Guitton M. (2021). Concilier travail et grossesse : parcours de femmes cadres. Op. cit.

<sup>117</sup> Article L1225-16 du code du travail. Voir :

[https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article\\_lc/LEGIARTI000006900896/2008-05-01/](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000006900896/2008-05-01/)

<sup>118</sup> Voir section I.1.1.1

s'autorisent à annoncer la grossesse dans un cadre plus large que la famille proche, et donc au travail. Par conséquent, les pères utilisent rarement leur droit à s'absenter pour cette première échographie mais ils peuvent le faire pour les deux échographies suivantes, pour peu qu'ils soient déjà informés de l'existence de leur droit à s'absenter. Or c'est rarement le cas.

Cet enjeu de temporalité est également important puisque l'organisation des modes de garde est souvent réfléchie dès le début de la grossesse, notamment si les parents souhaitent faire une demande de places en crèches ou chez des assistantes maternelles dans un contexte local de pénurie. Le fait de décider de prendre un congé parental et de réduire son temps de travail peut nécessiter un temps de réflexion. Billy, depuis qu'il sait qu'il a droit au même titre que les mères au congé parental, inclut maintenant cette possibilité dans ses réflexions relatives à l'organisation familial dans l'hypothèse où sa femme et lui auraient un deuxième enfant.

Les entretiens auprès des pères ont ainsi révélé un niveau de connaissance variable selon les droits considérés. Cette absence de connaissance est un premier obstacle à l'utilisation des droits.

### 1.2.2. Des sources d'information diverses

Pour comprendre les raisons expliquant ces différences de connaissance, il est nécessaire de s'intéresser à la manière dont les hommes sont informés de leurs droits. Les hommes ayant participé à l'étude ne sont pas tous précis quant aux sources d'information par laquelle ils ont eu connaissance des différents droits à la parentalité. Leur mémoire leur fait parfois défaut, cet élément remontant à quelques mois ou années et n'étant pas particulièrement important pour eux. Ils ont néanmoins cité différentes sources d'information, d'origines familiale ou amicale, professionnelle ou via les médias.

L'**entourage amical ou familial** a par contre été mentionné à plusieurs reprises :

- ses **frères et sœurs** ont été source de renseignement pour Billy, qui était « déjà tonton huit fois ». Ses frères et sœurs lui ont ainsi appris qu'il avait la possibilité de ne pas prendre le congé paternité juste après la naissance mais qu'il pouvait le prendre en décalé. Le fait que ses frères et sœurs aient plusieurs enfants renforce la fiabilité présumée et la confiance accordée dans le fait de s'informer auprès des membres de la famille.

- des **amis** de Marc en congé parental à temps partiel ont pu, sinon être source d'information directement, au moins être des exemples de l'existence de droits.

- les **épouses** sont citées par Alix et Arsène. Pour Alix, sa femme est une source d'information évidente puisqu'elle occupe un poste de responsable Ressources humaines dans une autre entreprise. Son métier la rend complètement légitime en tant que sachante sur le sujet. Néanmoins, même sans un niveau de connaissance du sujet aussi poussé que celui détenu par la femme d'Alix, les épouses et compagnes restent des sources d'information pertinente. Ainsi, pour Arsène, l'information concernant l'allongement du congé paternité lui est bien parvenue mais ses modalités sont imprécises. La naissance de leur enfant étant prévu pour l'été 2021, Arsène n'était pas certain d'avoir droit à ce congé allongé : fallait-il que l'enfant naîsse effectivement après le 1er juillet 2021

ou bien fallait-il que la date du terme soit prévue après le 1er juillet, même si l'enfant venait à naître avant ? C'est sa compagne qui lui a apporté la réponse : « elle s'était renseignée et elle m'a dit que j'y avais droit, et ensuite la RH m'a dit la même chose ».

La tâche de recherche d'information est parfois déléguée à la future mère. Pour Alix, il allait de soi que son épouse le renseigne puisque cela rentrait dans son domaine de compétence professionnelle. Quant à Arsène, il ne précise pas si le besoin d'information a explicitement été exprimé à sa compagne. Néanmoins, c'est bien elle qui a pris à son compte la charge de la recherche d'information. Si cette mission lui échoie, c'est probablement d'une part parce que les mères, via les rendez-vous de suivi médical notamment, ont accès à beaucoup d'information au cours de leur grossesse. En outre, les femmes peuvent avoir un intérêt fort à ce que leurs époux ou compagnons soit bien au fait de leurs droits pour qu'ils les utilisent effectivement. Enfin, cela peut concorder également avec les modèles d'organisation des couples et la délégation générale de la charge mentale aux femmes, notamment relative à la gestion des enfants.

Du **côté professionnel**, les sources d'informations mentionnées sont les collègues, les supérieur·e·s hiérarchiques, les syndicats et les ressources humaines, soit directement, soit via une documentation mise à disposition.

- Les **collègues** sont une première source d'information, qui sera réputée d'autant plus fiable que les collègues concernés ont eux-mêmes connu une expérience de la paternité récente, comme le montre le témoignage de Vincent :

En y réfléchissant, ça je pense que c'est un collègue qui m'en a parlé, un collègue qui était papa à peu près en même temps, entre [ma deuxième et mon dernier], et qui était bien au fait de ses droits. Il était bien renseigné. (Vincent)

Au niveau managérial, les collègues sont également sollicités pour que l'un·e d'entre iels puisse trouver une réponse à une question posée par un·e subordonné·e. Comme le note Thibault, lui-même responsable d'une équipe, « généralement il y a quelqu'un qui a déjà fait face au même problème. C'est rare qu'il y ait un problème inédit dans la boîte ».

Les collègues ont l'avantage par rapport aux amis ou à la famille de connaître les rouages de l'entreprise et ses spécificités. Ils peuvent ainsi apporter une information plus complète ou plus précise quant aux modalités d'obtention de certains droits, aux avantages fournis par l'entreprises (primes, possibilité de berceau d'entreprise/place en crèche réservée, etc.) et aux arrangements informels éventuellement possibles. Toutefois, le niveau d'information qu'ils sont capables d'apporter est très variable puisqu'il dépend de leur connaissance préalable de la question, très souvent liée à leur expérience directe. Des collègues sans enfant, ou étant devenus pères plusieurs années auparavant, ne seront pas en mesure de fournir des renseignements adéquats. Dans les entreprises internationales, les collègues étrangers n'auront pas non plus le même référentiel, bien qu'ils soient des collègues directs et interlocuteurs du quotidien.

- les **supérieur·e·s hiérarchiques** : le fonctionnement de certaines entreprises s'appuie fortement sur les managers directs comme rouages essentiels dans la transmission d'information et la résolution des questions RH. C'est le cas par exemple dans les entreprises où travaillent Gabriel

ou Thibault : dans ces deux grandes entreprises, ce sont vers les managers directs que se tournent les employés lorsqu'ils sont confrontés à des problématiques RH, et non vers les services RH. Gabriel ou Thibault, en tant que managers, sont l'un comme l'autre amenés à renseigner leurs subalternes si besoin. Pour ce faire, il faut évidemment qu'ils soient eux-mêmes en possession des informations demandées. Les entreprises se sont structurées pour fournir aux employés et managers directs des supports d'information les plus complets possibles, notamment via des documents accessibles sur un intranet.

- l'**Intranet** est ainsi pour Gabriel et Thibault, en tant que managers, une ressource riche :

On a un site RH très bien fait, qui récapitule tous les droits, donc quand on a une problématique RH social, le site est très bien fait et si on ne trouve pas la réponse, là on sollicite les RH. Mais globalement, il y a 95% des réponses aux questions sur ce site. (Gabriel)

- les **syndicats** ont été une source d'information utile à Adam grâce à leur communication ciblée : « les syndicats, ils passent dans les bureaux avec un dépliant papier. ». Pour Adam, ce mode de communication est plus efficace que les emails envoyés par les RH, qu'il ne prend pas la peine de lire. Au contraire, les syndicats lui fournissent en temps utile des informations adaptées à sa situation, dont ils ont connaissance en passant discuter dans les bureaux.

- enfin, les **RH** sont également une source qui donne plus ou moins satisfaction aux pères. Les informations RH peuvent passer par différents canaux. L'**Intranet**, utilisé par Thibault et Gabriel et dont tous deux se satisfont du niveau d'information inclus, a été présenté précédemment. Adam a mentionné l'envoi d'emails qui pour lui n'est pas un canal adapté, peut-être parce que les **emails** RH sont noyés dans la masse de courriels quotidiennement reçus. Enfin, des **contacts directs** sont bien également établis entre les pères et les RH, ne serait-ce que pour respecter l'obligation de les informer de la future naissance afin d'avoir droit au congé paternité. Cependant, les contacts ne sont pas nécessairement à double sens. Louis a ainsi pris contact avec les RH assez tardivement, vers 7-8 mois. Pour lui, ce contact est purement administratif en lien avec l'arrêt de travail à venir pendant les jours de congé de naissance et le congé paternité. Il ne voit pas d'autre utilité dans cette relation. Alix se trouve dans une situation similaire :

C'est vrai que je suis dans une entreprise où on ne voit pas beaucoup les RH. Et je n'ai jamais eu de contact particulier avec les RH. Sinon pour leur dire que je serai en congé paternité du tant à tant. C'est pas le côté positif de mon entreprise, les RH...  
(Alix)

Ainsi, les RH pourraient fournir un meilleur service aux employés de l'entreprise, même si lui-même n'en a pas particulièrement besoin puisque son épouse peut le tenir informé de ses droits. En même temps, elle lui fournit un point de comparaison. C'est justement parce que, via sa conjointe, il a accès à un niveau de détail important sur tous les sujets dont il peut avoir besoin qu'il est à même de constater le peu d'informations transmises par les services RH de son entreprise et peut juger l'action de ces services comme étant insuffisante.

- Les **médias** ne jouent un rôle que lors de cas très particuliers. En l'occurrence, ils ont été mentionnés par plusieurs pères dans le cadre de l'allongement de la durée du congé paternité. Cette modification législative a été suffisamment médiatisée pour que plusieurs hommes en aient entendu parlé par ce canal. Sam mentionne le « *buzz* » qui a eu lieu autour du sujet :

Je pense qu'il y a eu un peu de *buzz* autour de ça, donc euh... c'est rentré dans ma tête parce que j'ai dû en entendre parler plusieurs fois. ... Je pense que mes collèges, tout le monde parlait des congés depuis juillet 2021, j'ai même la date en tête. (Sam)

Vincent précise qu'il a appris l'allongement du congé paternité « aux infos ». Se sachant concerné par le sujet, il a été ensuite naturellement attentif à la question : « Après, j'avais suivi un peu le sujet parce que j'étais concerné ». L'information a cependant probablement touché essentiellement des hommes dont la naissance de l'enfant était prévue à une date proche du changement de législation. Certains, comme Fabien, n'ont visiblement pas prêté attention au battage médiatique sur cet allongement de la durée du congé paternité puisqu'il l'a appris par le biais des RH. En outre, mis à part ce cas très spécifique de changement de législation, les médias ne sont jamais mentionnés comme source d'information sur les droits.

Aucun homme de l'échantillon n'a mentionné spontanément les **recherches sur l'Internet** comme potentielle source d'information, alors que c'était pour les femmes cadres enceintes un recours fréquemment utilisé<sup>119</sup>. Pourtant, selon une étude portant sur 1011 parents d'enfants de moins de 8 ans réalisée en 2018 dont les résultats sont rapportés par Patrick Ben Soussan<sup>120</sup>, la moitié des parents cherchent sur l'Internet des réponses et informations en lien avec la parentalité (notamment sur le sommeil, l'alimentation, les cris-pleurs, les problèmes de comportement). On s'attendrait dès lors à ce que l'Internet soit une source d'information pour les hommes concernant les droits liés à la paternité. Une première explication à cette absence est que les sources mentionnées dans les entretiens ne sont pas exhaustives, ce point n'ayant pas nécessairement été gardé en mémoire par les hommes. Une deuxième raison peut être que les hommes de l'échantillon n'ont pas fait de recherche sur la question, soit qu'ils aient jugé suffisantes les informations dont ils disposaient ; soit qu'ils aient compté sur d'autres moyens pour y accéder, par exemple en interrogeant des sources jugées fiables ou en délégant la recherche à d'autres personnes (leurs épouses/compagnes notamment).

Les modalités d'application des droits des pères étant relativement simples, on peut supposer que les informations obtenues par les pères sont relativement fiables. Toutefois, les sources familiales, amicales ou les collègues pourraient transmettre des informations obsolètes ou peu précises, et ce d'autant plus que le moment où ces personnes sont devenues parents (et donc ont pu faire usage de leurs droit) est éloigné. Néanmoins, on peut s'attendre à ce que cette distance temporelle soit spontanément prise en compte par les nouveaux pères pour mettre en perspective

<sup>119</sup> Guitton M. (2021). *Concilier travail et grossesse : parcours de femmes cadres*. Op. cit.

<sup>120</sup> Ben Soussan, P. (2019). L'enfant de parents positifs est un bon sauvage. Dans : Ben Soussan, P. (2019). *Comment survivre à ses enfants : Ce que la parentalité positive ne vous a pas dit* (pp. 119-130). Toulouse: Érès.

la fiabilité des informations. La question de la complétude des informations est plus épineuse. Pour apporter des éléments de réponse, je vais me pencher plus particulièrement sur les informations fournies par les services RH.

### **1.2.3. Les rôles des services des Ressources Humaines : administratif et informatif ?**

Les RH sont tenus informés des futures naissances à des moments variables selon les pères : Fabien les a informées dès les trois mois de grossesse, tout comme Vincent qui entretient une bonne relation avec des personnes de ce service. Il précise d'ailleurs : « Je l'aurais pas fait avec n'importe quel RH, c'est parce que ceux-là, je les connaissais au-delà de l'aspect RH. (...) Sinon, je pense que j'aurais attendu, je pense deux mois de plus. Facilement, oui. ». D'autres pères ont d'ailleurs bien davantage attendu, comme Louis qui les a informés vers sept ou huit mois de grossesse. L'intérêt d'informer les RH de la naissance à venir n'est pas toujours clair, d'autant plus si il n'est pas attendu de ces services des informations car celles-ci sont habituellement transmises par les managers directs. Ainsi, cas extrême, Camille a tellement tardé pour les informer de la troisième naissance à venir dans sa famille qu'il n'est plus certain de l'avoir fait avant ou après la naissance.

Si les moments où les RH sont informés varient, c'est que leur rôle et les attentes des pères vis-à-vis de ces services ne sont pas toujours les mêmes. Quand le besoin n'est lié qu'à une procédure administrative, à savoir l'enregistrement de la situation particulière et la prévision des congés de naissance et de paternité pour validation et inscription sur les registres de paie, les pères ne voient pas la nécessité d'informer les RH tôt. C'est ce qu'explique Louis, pour qui le contact avec les RH a pour objectif de « prévoir l'administratif ». Cela justifie qu'il ait attendu le troisième trimestre de grossesse « parce que il n'y a pas une utilité plus que ça avant en fait ». Dans ce cas, les RH sont uniquement un guichet d'enregistrement et de délivrance des autorisations nécessaires. L'envoi d'un email est une procédure suffisante.

Au contraire, certains besoins clairement identifiés nécessitent une prise de contact bien plus en amont dans la grossesse. Billy avait quant à lui un objectif très précis, outre l'information en prévision des congés de naissance et de paternité. Il avait vu par une affiche à la cafétéria que son entreprise proposait des places en crèche. Il a donc stratégiquement informé ses services RH rapidement aux trois mois de grossesse pour pouvoir se positionner comme candidat sollicitant un de ces « berceaux d'entreprises ». C'est en partie d'ailleurs ce besoin de signaler son intérêt à bénéficier de la place en crèche qui a dicté son calendrier d'annonce à ses chefs et collaborateurs et collaboratrices puisqu'il souhaitait les informer avant les RH. Toutes ces annonces ont donc dû s'enchaîner rapidement, Billy allant voir le service RH le lendemain de son annonce à ses directeurs et à ses équipes.

Son information au service RH relative à la future naissance était donc assortie d'une question précise : « j'ai vu qu'il y avait une place en crèche, je vais être papa, je voudrais savoir comment ça marche, expliquez-moi ». Son questionnement ne concerne néanmoins que la place en crèche et pas les autres droits liés à la paternité. C'est ensuite les services RH qui ont proposé

de prendre le temps avec lui de l'informer sur les droits liés à la paternité : « ils m'ont dit "Tiens, est-ce que tu peux repasser demain et on se fait un petit point d'une demi-heure, qu'on t'explique tous les sujets". » Dans cette entreprise, le contact avec les RH est un contact direct et l'information est transmise de personne à personne.

Sans avoir de besoin particulier, Vincent et Fabien ont l'un comme l'autre informé les RH rapidement de la future naissance, dès trois mois de grossesse pour Fabien. La relation directe et la bonne relation avec le service RH incite alors à les contacter et les informer tôt.

Au contraire, quand le contact est indirect avec une transmission de l'information des RH vers les employé·e·s essentiellement par un Intranet, comme dans les entreprises où travaillent Gabriel ou Thibault, l'information des pères se fait plus tard. Thibault décrit l'organisation qui l'a conduit à informer le service RH très tardivement, peut-être même moins d'un mois avant la naissance de son fils :

En tant que responsable des recrutements, j'ai bien des dialogues courant avec les RH. Par contre, pour ma situation personnelle, les services RH sont largement sous-dimensionnés. On a une RH pour à peu près 400 personnes. Donc ce ne sont pas vraiment les RH qui gèrent les problématiques RH du quotidien. Tout ce qui est congé, maternité, maladie, RH du quotidien, ça passe plutôt par les responsables d'équipes que par les RH directement. Les RH restent informées mais ce n'est pas elles qui vont jouer dans la prise de décision, qui doivent être informées en premier. Donc j'ai dû l'annoncer en décembre, peut-être en novembre. (Thibault)

Ainsi, **les prises de contacts avec les RH** sont faites à tout moment dans la grossesse mais tendent à être faites **plus tôt si les relations sont directes et personnelles que si les relations sont uniquement administratives**. Or, une fois l'information de la paternité transmise, les RH peuvent réagir en transmettant des informations spécifiques relative aux droits et changements liés à la paternité. Billy a par exemple bénéficié d'un entretien spécifique dont l'objectif était de couvrir l'étendue de ses droits et procédures pour gérer son entrée en paternité :

On m'a tout de suite bien expliqué toutes les choses, congé paternité, le courrier à faire indiquant le congé paternité, l'indication des paiements que je ne serai pas payé par l'entreprise mais par la Sécu pendant mes congés paternité, que je gagnerai un tout petit peu moins en congé paternité puisque c'est la Sécu qui paye, **on m'a vraiment tout expliqué** [emphase ajoutée], que j'aurais droit à une carte de réduction par le CE. Ils m'ont vraiment tout expliqué, la mutuelle, ils m'ont vraiment tout expliqué de A à Z. (Billy)

Dans les entreprises où les RH ont une telle prévenance, les pères ont tout intérêt à annoncer leur paternité rapidement pour pouvoir bénéficier de ces explications et ensuite pouvoir utiliser leurs droits de manière optimale, notamment le droit à s'absenter pour accompagner la mère à trois examens de suivi médical. Pourtant, les informations fournies lors de l'entretien n'incluaient pas le droit au congé parental. Billy précise, se reprenant à ce sujet : « oui, oui, ils m'en ont parlé, oui. Du

congé paternité, pas du congé parental. ». Ainsi, le « tout » qui englobe l'ensemble des droits et avantages qui ont été présentés à Billy exclue en fait le congé parental. Or, si Billy croit que « tout » lui a été expliqué, pourquoi irait-il chercher des compléments d'information ailleurs ? **En proposant un service qui donne une illusion d'exhaustivité, le congé parental est exclu du champ des possibles pour le père qui reçoit le discours.** Alors que Billy pensait que seules les femmes avaient droit au congé parental, cette croyance est confirmée par le fait que les RH ne l'informe pas dessus. **Au contraire, un droit comme celui du congé paternité est bien expliqué : ce droit a acquis une légitimité et n'est pas remis en question.** Cela pose question du modèle de parentalité transmis par les services RH de Billy, qui restent sur une division sexuée des rôles des pères et mères. Le congé parental ne serait donc pas une option à présenter aux pères mais à réserver aux mères ? Si ce droit est un impensé de la part des services RH pour les hommes, il reste ensuite non transmis. Tout comme cela a été observé en Italie par Murgia et Poggio<sup>121</sup> dans une étude présentée en 2012, **la prise du congé parental va encore à l'encontre de la vision de masculinité hégémonique.**

En dépit des carences dans les informations transmises par les RH de Billy dans l'entretien dont il a bénéficié, la transmission d'un tel niveau d'information reste toutefois appréciable tant elle est rare parmi les entreprises où travaillent les pères interrogés. Arsène explique que de son côté, les RH sont présentes pour répondre aux questions mais n'adoptent pas une attitude proactive :

Ils ne m'ont pas informé. Après, si j'étais venu avec des questions, je pense qu'on m'aurait aiguillé correctement. On m'aurait trouvé les solutions et on m'aurait autorisé à faire des écarts, s'il y en avait à faire. (Arsène)

Dans cette entreprise, c'est aux pères de venir poser des questions précises sur l'un ou l'autre droit et leurs modalités d'application. Cette situation est évidemment défavorable aux pères : si une personne n'est pas informée de l'existence d'un droit, elle ne va pas chercher à obtenir des précisions sur ce droit et ne va pas en faire usage. Vincent n'a pas non plus bénéficié d'une information complète par les services RH. Il attribue cela au fait qu'il devenait père pour la troisième fois et était censé connaître ses droits dont il avait eu l'occasion de prendre connaissance déjà par deux fois pendant les cinq années précédentes.

On m'a pas fait un rappel de mes droits si tu veux. Surtout que c'était le troisième. Je me souviens avoir fait un calcul rapide [concernant la date du congé paternité] avec la RH en question quand je l'ai eue au téléphone, elle m'avait dit "tu ne seras pas là de telle date à telle date, en aout". Et merci, au revoir, ça en était resté là. (...)  
[Pour ma première fille] c'est quasiment sûr que la RH en question m'avait expliqué comment poser mon congé pater, ce qu'il fallait faire pour bloquer les dates, pour prévenir, etc. (Vincent)

---

<sup>121</sup> Murgia, A. & Poggio, B. (2012). Nouvelles formes de masculinités dans les organisations : l'expérience des congés parentaux racontée par les hommes. *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail*, 7 (1), 55–73. <https://doi.org/10.7202/1012696ar>

Or, la législation relative au congé paternité avait entre-temps évolué, le troisième enfant de Vincent étant né après le 1er juillet 2021. Cela aurait pu justifier une information spécifique pour lui présenter les nouvelles modalités du congé paternité, d'autant plus que les RH ont en quelques sortes créé un précédent en transmettant les informations relatives au congé paternité lors de la première grossesse.

Ainsi, dans les modes de fonctionnement des RH d'Arsène et de Vincent, **les pères doivent s'informer par eux-mêmes de l'existence de droits avant de se renseigner auprès des RH sur leurs modalités d'application ou d'utilisation.** Comment les pères peuvent-ils alors savoir si les droits dont ils ont connaissance constituent ou pas l'ensemble de leurs droits ? Ces fonctionnements font évidemment obstacle pour les pères à la possibilité de faire usage de tous leurs droits.

*A contrario*, dans les entreprises où l'information sur les droits est mise à disposition de manière transparente via les supérieurs hiérarchiques avec l'appui d'un Intranet détaillé, comme dans les entreprises où travaillent Gabriel ou Thibault. La manière dont chacun peut accéder à l'information est connue et claire : les informations relatives aux droits liés à la paternité, comme à tout autre droit, sont disponibles pour toutes et tous librement. Il est de la responsabilité de chacun·e d'aller les chercher le moment opportun, soit pour iel-même directement, soit en tant que manager·euse pour la transmettre aux subalternes concerné·e·s. L'exhaustivité et la facilité de navigation dans les informations mises en lignes sont alors clés pour que les personnes concernées aient accès à une information complète sur leurs droits.

Le bilan tiré de ces entretiens est que les hommes interrogés ne sont pas tous bien informés des droits liés à leur paternité. Les niveaux d'information fournis par les services RH sont variables d'une entreprise à l'autre, ces services RH n'assurant pas nécessairement la transmission d'une information exhaustive aux pères. Si des cadres, *a priori* avec les capacités suffisantes pour rechercher l'information, ne sont pas tous bien informés de leurs droits, on peut alors s'interroger sur le niveau d'information transmis à des hommes non cadres ayant moins les compétences et l'habitude de rechercher des informations sur leurs droits. À moins justement que les cadres soient moins ciblés par les RH dans la transmission d'information à cause de préjugés quant à leur niveau de connaissance de leurs droits<sup>122</sup> ? Auquel cas, ces préjugés joueraient en leur défaveur pour ce qui concerne les droits liés à la paternité.

---

<sup>122</sup> De tels préjugés classistes sont observés par exemple dans la prévention contre la consommation d'alcool pendant la grossesse. En effet, ce sont les femmes avec un meilleur statut socio-économique (cadres, niveau d'études et revenus supérieurs) qui sont les plus consommatrices d'alcool, quel que soit le type de consommation (régulière ou excessive) et la période de grossesse (1er ou 3ème trimestre). Pourtant une étude réalisée en Guyane a montré qu'à cause des préjugés relatifs à leur niveau d'information et à leur consommation, ces femmes sont moins souvent ciblées par les professionnel·le·s de santé dans la transmission de message de prévention contre l'alcool. Les femmes de niveau scolaire moins élevé recevront plus systématiquement des informations à ce sujet.

Voir Dumas, A., Lejeune, C. & Simmat-Durand, L. (2014). Tabac, alcool et cannabis pendant la grossesse : qui sont les femmes à risque ?. *Santé Publique*, 26, 603-612. <https://doi.org/10.3917/spub.145.0603> ; Simmat-Durand, L. & Toutain, S. (2019). Les consommations de tabac, d'alcool et de pemba pendant la grossesse en Guyane française. *Santé Publique*, 31, 771-783. <https://doi.org/10.3917/spub.196.0771>.

Les niveaux de connaissance variables des droits liés à la paternité entraînent inévitablement des niveaux d'utilisation différents de ces droits. Mais ce facteur est loin d'être le seul paramètre permettant de comprendre que certains droits soient utilisés par presque tous les pères alors que d'autres ne le sont quasiment jamais.

### 1.3. L'utilisation du droit à s'absenter pour les rendez-vous de suivi de grossesse

Le droit à trois absences sur le temps de travail est assez peu utilisé par les futurs pères. Cela s'explique d'abord parce qu'il est mal connu, comme vu précédemment. Ensuite, tous les hommes ne souhaitent pas nécessairement accompagner les mères aux rendez-vous de suivi de grossesse. Enfin, quand les futurs parents veulent tous deux être présents, ils peuvent s'organiser conjointement de façon à ce que ce droit ne leur soit pas utile.

Le droit indique que les pères peuvent accompagner les mères à trois rendez-vous de suivi obligatoire sans en cibler spécifiquement. En pratique, **les rendez-vous auxquels les futurs pères assistent le plus souvent sont les échographies, qui ont une importance symbolique forte.** Parce qu'elles permettent de visualiser l'enfant à naître, elles rendent visible et concrète la paternité<sup>123</sup>. La deuxième échographie donne également la possibilité de connaître le sexe de l'enfant et d'écarter plusieurs risques de malformations chez le fœtus. Les échographies sont donc plus intéressantes pour les pères que les rendez-vous mensuels de suivi et c'est pourquoi les hommes choisissent d'y être présents. Certains futurs pères interrogés, comme Arsène, Louis et Gabriel, ont néanmoins accompagné leur épouse ou compagne à tous ou plusieurs des rendez-vous mensuels. Des futurs pères ont également participé à des rendez-vous de préparation à la naissance.

Alors que presque tous les hommes de l'échantillon se sont rendus à toutes les échographies, **les raisons qui ont pu les empêcher sont d'ordre professionnel ou liées à des contraintes logistiques.** Pour Thibault, ce sont en fait les contraintes professionnelles de sa compagne, combinées à des questions d'organisation familiale qui ont fait qu'il n'a pu être présent que pour la première échographie : sa compagne ayant changé d'emploi juste avant de tomber enceinte, assumer sa grossesse et ses conséquences était compliqué pour elle. Par conséquent, elle préférait prendre les rendez-vous pour le suivi, y compris les échographies, hors des heures de bureau. Thibault s'organisait alors pour garder leur fille aînée pendant ce temps.

Vincent justifie son absence à certaines des échographies pendant les grossesses de son aînée et de son fils par ses obligations professionnelles et le manque d'acceptation de la part de collègues, notamment ceux qui n'ont pas le statut cadre et la même liberté (théorique) d'organisation de leur travail :

Entre guillemets, c'est mal vu si tu t'absentes au milieu de la journée pour aller faire autre chose. Tout le monde n'est pas au forfait jour donc tout le monde ne raisonne

<sup>123</sup> Teboul, Roger. « 5 - L'homme enceint, sa femme, le fœtus et l'échographiste », , *Neuf mois pour être père. Chronique d'une attente*, sous la direction de Teboul Roger. Calmann-Lévy, 1994, pp. 121-142.

pas de la même manière sur le fait que tu t'absentes en milieu de journée pour aller faire une écho avec ta femme. (Vincent)

Toutefois, pour la plupart des pères interrogés, il a été relativement simple de participer aux échographies ou à des rendez-vous de suivi de grossesse.

Lorsque c'est possible, une stratégie fréquemment utilisée par les parents est d'**essayer de perturber le moins possible leurs horaires de travail habituels**. Les rendez-vous sont pour cela pris « aux extrémités des journées pour que ça soit plus simple » (Billy). Cette stratégie est facile à mettre en œuvre par Arsène, qui finit ses journées assez tôt : « [ma compagne] s'arrangeait pour avoir des rendez-vous après quatre heures. Et des fois, si il n'y avait pas le choix, je demandais à quitter un peu plus tôt ». Nul besoin dans ce cas de faire usage formellement de son droit. Une organisation particulière ou, si nécessaire, des arrangements *ad hoc* avec les collègues ou supérieur·e·s sont également possibles, rendant l'usage formel du droit non-indispensable. Louis et Adam procédaient de même, quitte eux-aussi à arriver un peu plus tard le matin ou à partir un peu avant l'horaire habituel. En s'organisant de la sorte, les futurs pères, tout comme les futures mères d'ailleurs, n'ont pas eu à faire usage de leur droit de s'absenter pour des rendez-vous de suivi. Ces stratégies arrangeant évidemment les pères, mais également les mères qui peuvent souhaiter éviter d'impacter leur travail par des absences régulières causées par les rendez-vous de suivi de grossesse<sup>124</sup>.

Pour d'autres futurs pères, **les horaires des rendez-vous ont peu d'importance car ils ont des horaires flexibles ou qui n'ont pas à être justifiés**. Ces personnes sont **cadres au forfait jour** avec une grande autonomie dans leur travail et n'ont pas à rendre de comptes sur la manière dont leur temps de travail est géré. Ils peuvent donc se permettre de s'absenter au milieu de leurs journées de travail : le temps de travail journalier n'étant pas comptabilisé, dans la mesure où cela n'est pas un obstacle à l'accomplissement de leurs missions, les cadres peuvent s'autoriser ces libertés. Ce sont notamment ceux qui font beaucoup de télétravail ou ont un mode de travail assez nomade, parfois même sans rattachement à un bureau fixe, qui ont cet avantage, tels Sam et Manu. L'un comme l'autre travaillent de chez eux quand ils ne sont pas en déplacement ou chez des clients. Il leur suffit de bloquer la plage horaire souhaitée dans leur calendrier en indiquant une absence ou un rendez-vous pour s'assurer de leur disponibilité et pouvoir se rendre à des rendez-vous sans être dérangés. Alix, qui travaille à Paris tout en vivant en région lilloise est également dans ce cas les jours de télétravail. Il explique qu'il peut alors s'autoriser des absences selon ses besoins :

J'ai quand-même la chance dans mon entreprise de me dire que je peux gérer mon emploi du temps. Je suis au forfait jour, déjà, donc je n'ai pas d'heures particulières.

Je peux faire 15h dans la journée ou 3h tant que ça marche, pas de souci. Si je suis bien organisé, que je ne fais pas n'importe quoi, je suis libre. Les échographies, je pense qu'elles ont toutes eu lieu à des heures, à 14h, à 10h, à 16h mais ça ne posait pas de problème de dire que je n'étais pas devant mon poste de travail pendant une

<sup>124</sup> Guitton M. (2021). *Concilier travail et grossesse : parcours de femmes cadres*. Op. cit.

heure. J'ai un emploi qui est du pur tertiaire, et qui est du coup faisable complètement à distance, donc ce n'était pas problématique de s'absenter pour moi. (Alix)

Ne devant pas justifier l'usage de leur temps de manière précise, se rendre à ces rendez-vous passe finalement relativement inaperçu. Par conséquence, pour les pères ayant cette flexibilité, le droit de s'absenter pour trois rendez-vous de suivi de grossesse n'est pas utile, et pas utilisé.

Ceci se fait toutefois sous réserve de préserver l'équilibre entre les contraintes liées à la grossesse et les objectifs professionnels, comme l'indique Gabriel :

Moi je ne savais pas s'il y avait une disposition légale ou si c'est une disposition de l'entreprise, j'encourage mes collaborateurs à faire tous les rendez-vous médicaux avec leurs femmes. Même si c'est à neuf heures le mardi. Alors je les encourage aussi à planifier les rendez-vous planifiables à des horaires où il n'y a pas de réunions importantes mais globalement je leur dis de plutôt suivre la grossesse que d'être au travail et de revenir après. (Gabriel)

**Il est recommandé que la participation aux rendez-vous se fasse en tenant compte des contraintes professionnelles.** Le droit existe et il n'est pas question pour les supérieur·e·s de le nier ou d'empêcher son utilisation. Cependant, il appartient aux pères de faire en sorte que, dans la mesure du possible, l'application du droit soit rendue compatible avec les obligations professionnelles, sans se faire au détriment de ces dernières.

D'autres pères ont par contre des **emplois avec moins de flexibilité**, où il est attendu une présence sur une grande amplitude horaire. Si les rendez-vous de suivi sont placés aux horaires de bureau, la participation des pères à ces rendez-vous ne peut se faire sans formalisation. Dans de telles situations, **le droit de s'absenter sur son temps de travail pour se rendre à des examens de suivi de grossesse s'avère alors utile**. Néanmoins, **ignorant l'existence de ce droit, Fabien a été amené à prendre des demi-journées de congé**. D'un point de vue strictement comptable, cette méconnaissance de son droit a donc été défavorable à Fabien et une information complète de ses droits lui aurait permis de conserver la demi-journée de congé utilisée pour le rendez-vous. Ainsi, si les femmes elles-mêmes ne sont pas toujours bien informées de leur droit à s'absenter pendant leur temps de travail pour les examens de suivi<sup>125</sup>, *a fortiori* les hommes le sont encore moins. Et si les femmes cadres hésitent à faire usage de ce droit pour ne pas impacter leur travail, les hommes ont le même souci, à la fois pour ne pas mettre à mal la réalisation de leurs missions mais également parce que leurs collègues peuvent ne pas soutenir le fait qu'ils accompagnent leur épouse/compagne à une échographie.

**L'information concernant ce droit est donc importante à deux titres.** Il s'agit d'abord d'une question d'**équité entre les pères**, certains pouvant plus facilement que d'autres se rendre aux rendez-vous grâce à la flexibilité dont ils bénéficient. En deuxième lieu, l'existence d'un tel droit **légitime pour les hommes le fait de s'absenter pour accompagner la mère à un rendez-vous**, qu'ils aient ensuite besoin de faire usage du droit ou non. En d'autres termes, le fait que le droit

---

<sup>125</sup> *Ibid.*

existe, soit connu et qu'il y ait une information à son sujet contribue à banaliser la participation des pères aux rendez-vous.

#### **1.4. La prise du congé paternité**

##### **1.4.1. Un congé utilisé par tous les pères de l'échantillon**

L'échantillon sur lequel a porté l'étude comptait neuf pères dont au moins un·e enfant est né après le 1er juillet 2021. Ils ont donc bénéficié du congé paternité de 25 jours, en tout cas, dans le cas des multipères, pour leur dernier·e enfant. Sept pères ont par contre eu uniquement le congé paternité d'une durée de onze jours calendaires.

Tous les pères interrogés ont pris leur congé paternité dans son entièreté, quelle qu'en soit la durée. Étant donné les situations professionnelles stables de ces hommes et leur statut de cadre, cela concorde avec les observations d'Alix Sponton<sup>126</sup> : leur profil correspond à celui des pères les plus enclins à prendre leur congé paternité. Toutefois, l'étude de Sponton ayant porté sur des pères dont le congé paternité n'avait une durée que de onze jours, il est intéressant de constater que l'allongement de la durée du congé paternité n'a, parmi les hommes concernés interrogés, pas eu d'impact négatif sur la prise de ce congé.

Le congé paternité étant financé par la sécurité sociale dans la limite d'un certain plafond, il peut y avoir un impact financier pour les hommes qui le prennent quand leur salaire est supérieur à ce plafond<sup>127</sup>. Certaines conventions collectives ou entreprises compensent néanmoins la perte de salaire en versant une indemnité supplémentaire de « salaire maintenu ». Il n'y alors aucun impact financier pour les pères. Parmi les pères de l'échantillon, certains ont bénéficié du maintien de salaire alors que d'autres n'ont pas eu cet avantage. La perte de salaire n'a cependant pas été pour eux un frein à la prise du congé paternité, comme le dit Billy : « j'avoue que je n'y ai pas réfléchi à l'époque, on m'a dit que c'était payé un peu moins, j'ai eu un peu moins vu que c'était la sécu qui me payait. Et je n'ai rien eu de plus. Mais ça ne m'a pas choqué. »

Le salaire de certains hommes inclue également des primes, pas nécessairement compensées par l'employeur pendant le congé paternité. Dans l'entreprise de Gabriel, « il y a une perte sur une prime basée sur la présence. Donc il y a tout qui est complété sauf une prime d'activité en fait. ». Cette prime tourne généralement autour de cinq pour cent du salaire, et peut monter jusqu'à dix pour cent. La perte de revenu pendant le congé paternité correspond alors à la perte de cette prime. Ceci peut également advenir dans la fonction publique, : Fabien explique qu'« avec le congé paternité, j'ai le CIA [complément indemnitaire annuel] qui m'a été sucré parce que j'ai eu 28 jours d'absence. » Toutefois, ces pertes de prime restent peu importantes par rapport aux indemnités reçues et n'ont jamais été mentionnées comme pouvant amener à ne pas prendre ou limiter la durée du congé pris, comme l'expose Sam, qui ne savait pas s'il bénéficierait du maintien de salaire :

---

<sup>126</sup> Sponton A. Quels freins limitent encore le recours au congé de paternité chez les jeunes pères ? Op. cit.

<sup>127</sup> Pour des hommes ayant un revenu inférieur au plafond de remboursement de la Sécurité sociale, le congé paternité n'impactera le revenu puisque l'indemnisation couvrira le même montant que le salaire.

Enfin je m'étais dit en fait, dans ma tête, que si il n'y avait que le montant de remboursement [de la Sécu] sans le complément [par l'entreprise], je m'étais dit que c'était pas grave, ça irait. C'est qu'un mois. Encore une fois, au final, c'est qu'un mois, on s'en sort. (Sam)

Pour les pères de l'échantillon, la perte de salaire, quand il y en a une, ne joue pas un rôle dans la prise de décision de prendre ou pas le congé paternité. Pour une population d'hommes cadres, la perte apparaît marginale par rapport au revenu annuel et n'a qu'un faible impact financier sur le budget familial. Elle n'est pas suffisante pour remettre en question le rôle de pourvoyeur des pères et l'équilibre économique de la famille.

Ces observations amènent aux deux questionnements suivants, qui pourraient faire l'objet d'études complémentaires :

- On peut s'interroger néanmoins sur la validité de cette conclusion pour des hommes avec des salaires très élevés ou des situations salariales plus complexes (variation du niveau de revenu au cours de l'année par exemple). Ces personnes subiraient donc une perte importante s'ils prenaient un congé paternité sans bénéficier d'indemnité de maintien. Mais étant donné la durée limitée du congé, les hommes concernés ne seraient-ils pas en mesure d'absorber la perte à court ou moyen termes ? En d'autres termes, dans quelles conditions le frein financier est-il réellement un facteur limitant la prise du congé paternité ?

- Pour des cadres intermédiaires, selon les dire des personnes interrogées dans le cadre de mon enquête, il n'y a pas eu de frein financier suffisant les menant à décider de ne pas prendre leur congé paternité. Ces observations mériteraient d'être validées dans le cadre d'autres enquêtes, notamment quantitatives, pour qu'elles puissent être extrapolées plus largement à la population d'hommes cadres intermédiaires. Si une réflexion était menée concernant un nouvel allongement du congé paternité, se poserait alors la question de savoir dans quelle mesure ce facteur financier entrerait en ligne de compte pour des hommes avec un revenu supérieur au plafond de remboursement, l'impact financier devenant plus important. Les femmes se retrouvent certes dans la même situation en prenant le congé maternité, mais elles n'ont pas d'alternative.

#### **1.4.2. Diversité des modalités de prise du congé paternité**

Avant le premier juillet 2021, le congé paternité de onze jours<sup>128</sup> était facultatif et devait être pris en une seule fois, excepté dans la fonction publique où existait une possibilité de fractionnement cependant peu utilisée<sup>129</sup>. Depuis 2021, le congé paternité a été rallongé à 25 jours dont quatre obligatoires pris immédiatement après les trois jours de congé de naissance, les vingt-et-un jours restants pouvant être pris en deux fois<sup>130</sup>.

---

<sup>128</sup> Durée portée à dix-huit jours en cas de naissances multiples

<sup>129</sup> Gosselin H. & Lepine C. *Évaluation du congé de paternité*, op. cit.

<sup>130</sup> Durée portée à 28 jours en cas de naissances multiples, voir section I.8 pour le détail des modalités.

Selon l'enquête, les modalités de prise du congé ont varié d'un père à l'autre et même d'un enfant à l'autre pour les multipères. Les variations concernent le moment de prise du congé, le fractionnement et l'éventuelle pose consécutive de congés annuels ou RTT.

En ce qui concerne le **moment de prise du congé**, qu'ils aient bénéficié d'un congé paternité ancienne formule de onze jours ou d'un congé rallongé de vingt-cinq jours, les pères l'ont majoritairement pris consécutivement aux trois jours naissance (ou, pour les naissances après le 1<sup>er</sup> juillet 2021, conséutivement aux quatre jours de congé paternité pris obligatoirement après les trois jours naissance). Fabien, Sam, Ludo et Arsène ont tous bénéficié du congé de vingt-cinq jours qu'ils ont pris en une seule fois, immédiatement après la naissance. Adam, dont le congé durait onze jours pour sa première enfant et vingt-cinq jours pour le deuxième, avait fait de même, enchaînant congé paternité et congé de naissance pour ses deux enfants.

D'autres pères ont préféré attendre pour poser leur congé paternité. Billy, primipère, a attendu environ deux mois entre la naissance et la pose de ses onze jours de congés : « j'ai fait les 3 jours et je suis retourné travailler parce qu'il fallait... à ce moment-là, je ne pouvais pas m'absenter trop. Et donc j'ai pris au mois de mars, sur les beaux jours. » Alix avait également pris son congé paternité, de onze jours à l'époque, avec un décalage pour son aînée. Il a par contre fait un choix différent pour son cadet, posant les vingt-cinq jours de congé paternité après les jours naissance.

Gabriel, Vincent et Thibault ont également modifié la temporalité de prise de congé paternité entre le ou la premier·e enfant et les suivant·e·s. Ils ont pris leurs congés paternité quelques semaines après le congé de naissance pour leurs deuxièmes et troisièmes enfants, alors qu'ils avaient enchaîné pour les premier·e·s. Pour Gabriel, ces congés décalés étaient encore d'une durée de onze jours alors que Vincent et Thibault ont bénéficié du congé plus long pour leurs deuxième et troisième enfants, respectivement. Quant à Manu, il travaille dans une entreprise qui offre à tous ses employés des jours de congé paternité supplémentaires. Chaque père bénéficie ainsi d'un total de deux mois de congé paternité. Pour tous ses enfants, Manu a donc pu s'organiser pour prendre des jours au moment de la naissance puis reprendre des congés plus tard.

L'incertitude sur la date d'accouchement et les possibilités d'organisation peuvent conduire à mettre en place des arrangements informels, facilités par des services RH compréhensifs. Louis raconte ainsi :

Moi j'ai posé mes jours après coup en fait. Y'avait une possibilité. Le fait que les RH étaient au courant, j'ai pu prendre mes jours le premier jour [jour de la naissance], prendre ce que je voulais [ensuite] et puis on a fait des ajustements, on a remis les choses en place administrativement après coup, un mois après. (Louis)

Les modalités rencontrées présentent une grande diversité mais la tendance majoritaire est à la prise du congé paternité immédiatement après le congé de naissance, et sans fractionnement. La possibilité de **fractionner le congé paternité**, généralisée au secteur privée depuis le 1er juillet 2021 alors qu'elle n'existe auparavant que pour les fonctionnaires, a finalement été peu utilisée par

les hommes bénéficiant du congé parental long : Vincent est le seul à avoir partagé son congé en deux périodes.

Par contre, plusieurs se sont organisés en **utilisant des jours de congé annuels ou des jours de RTT** en plus des jours de congé paternité. Ces jours peuvent être posés à la suite des congés paternité pour le rallonger, comme l'ont fait par exemple Alix, qui a presque été absent un mois et demi pour la naissance de son deuxième, ou Adam dont l'entreprise est très généreuse sur les congés attribués à ses employés par rapport à la réglementation et aux pratiques souvent observées dans les entreprises<sup>131</sup>. Adam a posé des jours de congé suite au congé paternité pour ses deux enfants. Alors que son congé paternité était de onze jours pour l'aîné, il avait pu s'absenter un mois au total de cette manière. Pour le deuxième enfant, il a bénéficié du congé long qu'il a encore prolongé par un mois et demi de vacances supplémentaires : « moi j'envisageais de pas mal m'arrêter, de faire plus que le minimum légal. Manifestement c'était assez relatif [étant donné l'allongement du congé paternité par la suite]. Pour mon ainée, j'ai pris un mois et pour mon deuxième deux mois et demi. »

Dans une étude menée en 2002-2003, Bigot, Céroux et De Ridder<sup>132</sup> avait étudié cette pratique des pères consistant à prolonger leur période d'absence post-natale en faisant suivre des congés annuels après le congé paternité. Les auteur·e·s avaient interrogé vingt pères dont la moitié avaient rallongé leur congé paternité d'une à deux semaines, un seul n'ayant pas pris son congé paternité. Avec des congés annuels, certains pères portaient ainsi leur durée de présence auprès de leur femme et leur enfant à trois ou quatre semaines, soit quasiment la durée actuelle du congé paternité. Mais la possibilité d'allonger la durée d'absence était parfois limitée pour des raisons professionnelles. Un père avait ainsi dû se contenter de trois semaines d'absences au total alors qu'il aurait souhaité prendre un mois<sup>133</sup>.

Dans le cas des pères inclus dans mon échantillon, tous ceux qui l'ont souhaité ont bien pu prendre leur congé paternité d'une durée de 25 jours en une fois, entraînant une absence d'une durée qui n'avait pourtant pas toujours été acceptée selon l'enquête de 2002-2003. Il convient toutefois de préciser que pour cette précédente enquête, l'échantillon de pères interrogés était notamment différent de celui inclus dans mon étude : les pères présentaient des profils sociologiques très divers, avec des niveaux de formation allant du CAP au bac+4 ; très peu avaient le statut de cadre. Les résultats de Bigot, Céroux et De Ridder diffèrent néanmoins des observations tirées des entretiens que j'ai menés entre fin 2021 et début 2022, à savoir que les hommes cadres n'ont pas rencontré de frein de la part de leur entreprise dans la prise en un bloc des vingt-cinq jours

---

<sup>131</sup> Les cadres bénéficiaient en 2015 en moyenne de 33 jours de congés payés et RTT dans le secteur privé et de 41 jours dans le secteur public. Voir : *Les congés payés et jours de RTT : quel lien avec l'organisation du travail ?* - Dares analyses, n°054, août 2017 <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/pdf/2017-054.pdf>

<sup>132</sup> Bigot S., Ceroux B. et De Ridder G., *Les projets d'implication paternelle à l'épreuve des premières années*, op cit.

<sup>133</sup> Boyer, D. & Céroux, B. (2010). Les limites des politiques publiques de soutien à la paternité. *Travail, genre et sociétés*, 24, 47-62. <https://doi.org/10.3917/tgs.024.0047>

de congé paternité. Sous réserve que mes propres observations soient vérifiées par des études complémentaires, cette différence peut être attribuée à deux causes. D'abord, le profil différent des enquêtés : des entretiens tels que ceux que j'ai menés mais auprès d'hommes en situation professionnelle différente (métiers manuels, situation non cadre) pourrait-elle conduire à constater une acceptation moindre de la prise du congé de vingt-cinq jours par les employeurs ? Autre cause possible : l'évolution des normes sociétales et la plus grande acceptabilité de l'implication des pères, quel que soit leur profil sociologique, dans la période post-natale. Ces deux causes, qui ne s'excluent pas mutuellement, ne peuvent être ni confirmées ni infirmées par les résultats de l'enquête que j'ai conduite et nécessiteraient d'être investiguées davantage.

Outre la possibilité d'utiliser des jours de congé annuels/RTT pour allonger la période de présence après la naissance en les posant juste après le congé paternité, il est également possible de les utiliser immédiatement après les jours de congé de naissance (et les quatre jours de congé paternité obligatoires pour les naissances après le 1<sup>er</sup> juillet 2021). Cela permet de faire tampon et de faciliter l'organisation de cette première phase post-natale avant que ne soit posé, plus tard, le reste du congé paternité. C'est cette solution qu'avait choisie Gabriel : « j'ai pris une toute petite semaine à la naissance, donc les jours naissance plus peut-être une journée pour préparer le retour [de son épouse à la maison à la sortie de l'hôpital] ». Il a ensuite attendu une période qui lui semblait plus propice pour prendre son congé paternité.

En conclusion, les modalités de prise du congé paternité sont variées mais **la tendance majoritaire est de prendre le congé paternité en une seule fois, à la suite du congé de naissance, notamment pour les primipères**. Il est néanmoins intéressant de constater que **la plupart des multipères ont fait évoluer la manière dont ils ont posé leur congé paternité** entre leur premier·e, deuxième et troisième (et quatrième) enfants. La flexibilité des modalités apparaît donc comme un atout au service des pères et effectivement utilisée par eux.

#### **1.4.3. Motivations relatives au choix des modalités de prise du congé paternité**

Chatot et Medved avaient identifié trois niveaux de négociations chez les hommes au foyer : au sein du couple, vis-à-vis d'autrui et du milieu professionnel et vis-à-vis de soi-même<sup>134</sup>. J'ai choisi d'utiliser ce cadre d'analyse sur trois niveaux pour interroger les ressorts menant aux décisions quant aux choix des modalités de prise du congé paternité. Chez la plupart des hommes avec qui je me suis entretenue, les motivations quant au choix d'organisation sont variées mais pour la plupart, le choix va de soi. Les facteurs influençant la prise de décision ne sont pas toujours intellectualisés. **L'option par défaut est de prendre le congé dès la naissance, sans fractionnement**. Adam raconte : « Je pense qu'on n'avait pas trop réfléchi. Spontanément, ça paraissait mieux de prendre tout d'un coup. ». Si les décisions peuvent être prise spontanément, c'est qu'il n'y a pas d'obstacle à ce choix qui nécessite d'y réfléchir, ni du côté familial, ni du côté

---

<sup>134</sup> Voir section 2.3 ; Chatot, M. & Medved, C. « Est-ce que c'est vraiment le rôle d'un papa d'être au foyer ? » Négocier le rôle de parent au foyer quand on est un homme. *Op. cit.*

professionnel. Et effectivement, les négociations sur ces deux plans ne posent guère de problèmes aux pères.

En ce qui concerne les **discussions au sein du couple**, elles n'ont même pas toujours lieu explicitement. Selon les pères, la manière dont est gérée le congé paternité semble parfois tellement évidente qu'elle s'impose « naturellement » au père comme à la mère.

On n'en a même pas parlé. Pour tous les deux, c'était **évident** [emphase ajoutée] que je pose mon congé paternité et que je sois là pour les premiers jours de la petite.

Vraiment, hein, je ne pense pas qu'il y ait eu de discussion, c'est... « je vais poser mes jours », elle a dit ok, ça s'est fait naturellement. (Arsène)

Ludo, qui lui aussi a enchaîné sont congé paternité de vingt-cinq jours juste après les jours naissance, décrit le même processus : « C'était d'un commun accord. Et pour le coup, quasiment sans débat. C'était **naturel** [emphase ajoutée], on était d'accord. »

Quand la solution d'une prise de congé paternité en décalé est préférée par les pères, ce choix de modalités n'est pas forcément davantage discuté par les mères, comme le présente Billy :

*Quand avez-vous pris la décision de ne pas enchaîner les congés paternité et les jours naissance?*

Dès le démarrage. Bien avant que mon épouse, en novembre, décembre, elle commence à en parler. Je lui ai dit que je ne me voyais pas de partir, de prendre tout d'un coup. Je préférais attendre que le bébé soit un peu plus grand et qu'on puisse partir en vacances à ce moment-là, en profiter pour partir.

*Et votre femme, qu'en pensait-elle?*

Ça lui allait très bien ! (Billy)

Aucun des hommes, quelles que soient les modalités retenues, n'a signalé de désaccord, de négociation, ou de contre-proposition de sa femme ou sa compagne sur le sujet.

Les **négociations vis-à-vis de l'entourage ne sont pas davantage problématiques** pour les hommes de l'échantillon. La famille élargie ou les amis n'étant pas mentionné dans les entretiens au sujet du choix des modalités de prise de congé paternité, l'entourage s'entend dans ce cas uniquement comme étant le **milieu professionnel**. Mais aucun des pères n'a mentionné de situation problématique relative à la manière dont ils envisageaient de prendre leur congé paternité. Évidemment, les habitudes de chaque entreprises et la position des pères en leur sein influent sur la manière dont sont réceptionnées les intentions quant à la prise du congé. Ainsi, dans l'entreprise d'Adam qui donne à ses employé·e·s un nombre très élevé de semaines de congé, les manager·euse·s doivent composer avec des absences fréquentes et relativement longues de leurs subordonné·e·s. Et selon Adam, « Mais là, si je disais que j'allais partir du jour au lendemain pendant un mois, je sais pas si on m'en empêcherait. ». Ainsi, le fait qu'Adam prévoit des absences d'un mois pour la naissance de son aînée puis de deux mois et demi à l'occasion de la naissance du deuxième s'inscrit dans la **culture d'entreprise**. Cela explique pourquoi son intention de partir pour ces durées

a été bien reçue : « Je leur ai dit combien de temps je serai absent, ils ont dit oui. Il n'y a pas eu de négociation ou autre incitation à venir plus vite ou quoi. »

Pour les pères se trouvant dans des entreprises avec moins de congés/RTT, ou dans des situations plus complexes du fait du déroulement de la grossesse, les négociations se sont également passées simplement avec obtention rapide d'accords sur les modalités envisagées par les pères. Ainsi, les dernières-nées de Manu étaient des jumelles prématurées qui ont dû passer plusieurs semaines à l'hôpital. Manu a proposé à sa supérieure une organisation qui a toutefois été très vite validée :

J'ai négocié de gérer un peu comme je voulais. Je continuais à travailler sur mon poste commercial, on abandonnait le fait que je sois au bloc et que je dépanne, donc on a rembauché des gens, ce qui était déjà prévu, on a accéléré un peu l'embauche. Comme ça moi, je ne faisais que mon poste commercial comme les autres, et je gérerais mon temps comme je voulais. Et tous les jours j'allais voir mes filles, et tous les deux jours, même, j'y allais pendant une demi-journée complète. Et tous les week-end, c'était moi qui gérait aussi les filles, à l'hôpital. Donc moi, j'ai appelé ma cheffe, je lui ai dit pendant 2 mois ça sera comme ça, si ça te convient et j'ai eu un « OK ». (Manu)

Quant à Thibault qui souhaitait ajouter environ des congés et RTT à la suite de son congé paternité pour s'absenter deux mois au total, la situation « a été longuement discutée parce que ce n'est pas une situation très simple » mais sans que Thibault ne doive faire face à une opposition à son projet. Le fait d'annoncer son intention dès trois mois de grossesse a pour lui été facilitateur : cela a permis d'**anticiper largement l'organisation de l'absence**. La réaction du supérieur de Thibault lors de l'annonce l'illustre :

D'un point de vue personnel, il était content pour moi. Et après, il l'a noté, il a mis ça dans ses papiers pour savoir comment on allait [s'organiser]. Enfin, il n'y a rien qui pressait du coup, c'était quand-même largement avant l'échéance. Il a mis ça dans un coin de sa tête pour savoir comment on allait gérer la situation au fur et à mesure que l'année avance. (Thibault)

Tout comme l'avait fait Manu, Thibault s'est assuré d'éviter de potentielles difficultés en proposant lui-même un mode d'organisation pour assurer que ses tâches soient menées à bien pendant son absence. Il a pris l'initiative de demander à des collègues s'ils seraient d'accord pour assurer les missions qu'il délaisserait pendant ses quelques semaines d'absences. De cette manière, il a assumé ses responsabilités de cadre et proposé une solution clef-en-main à son supérieur, soulageant ce dernier de la charge de l'organisation à mettre en place pour palier à l'absence de Thibault. Cela a probablement contribué à neutraliser toute opposition qui aurait pu éventuellement être formulée.

Quant à Manu, il était particulièrement en situation de confiance vis-à-vis de son entreprise, y travaillant depuis quatorze années. Une solide relation de confiance a été construite au fil du temps alors qu'il exerce un poste qui nécessite beaucoup d'indépendance mais aussi de flexibilité et de

souplesse sur les horaires. **Ayant fait ses preuves et étant lui-même très investi et prêt à arranger son employeur et ses collègues**, même si cela doit se faire au pied levé, **il sait qu'il peut demander en retour de la flexibilité et des aménagements** à son employeur.

Donc j'ai des journées enfant malade, des congés si j'en ai envie. Et si je peux m'arranger facilement et que les clients sont contents, je fais un peu ce que je veux pour le coup. Et si ce jour-là je fais que 10h-16h, on me dira jamais rien, il n'y a personne qui va m'appeler à 16h pour voir si je travaille. C'est un peu le pendant positif. Et demain, si je dois me lever à 6, je me lèverai à 6. Et si c'est 5h, je me lèverai à 5h. Et si je dois dormir là-bas, je dormirai là-bas. On fait toujours tout pour les clients, mais si vraiment on a besoin dans cette société-là, je peux [obtenir ce dont j'ai besoin]. Et on n'a pas besoin de cacher. J'appelle et on trouve une solution. Il y a une vraie relation de confiance entre nous. (Manu)

En outre, les missions qu'il exerce sont par nature de la gestion d'urgence puisque son poste est lié à la réalisation d'opérations médicales, certaines pratiquées en contexte d'urgences vitales. Savoir faire preuve de souplesse et de réactivité sont donc des qualités nécessaires à la bonne réalisation de son travail et son entreprise sait gérer les modifications d'emploi du temps au jour le jour, voire d'une heure à l'autre. Cette flexibilité fait partie intégrante de la culture d'entreprise. Dans la mesure où Manu a montré qu'il était capable de donner en retour, son entreprise peut s'adapter à ses besoins spécifiques.

Les situations où la négociation avec l'employeur pourrait potentiellement être plus compliquée sont celles rencontrées par les pères en **situation de changement de poste**, puisqu'eux n'ont pas encore d'habitude de travail ou de relation de confiance établie au sein de leur entreprise. Néanmoins, Yann ayant été en congé paternité avant de prendre ses nouvelles fonctions, il n'a pas eu à discuter de son mode d'organisation avec son nouvel employeur. Quant à Sam, il savait selon quelles modalités il souhaitait prendre son congé paternité et l'annonce de la naissance à venir était en même temps une annonce de son absence à venir d'un mois à compter de la naissance : « Je me sentais de devoir leur dire avant même que je sois recruté. Leur dire ben voilà, je vais être papa, je vais devoir avoir une absence quasiment au début quand j'arrive. » Sam ayant été recruté par une entreprise internationale, les modalités du congé paternité en France n'étaient pas bien connues de son supérieur. Mais loin d'être un point de blocage, au contraire cela a pu faciliter les choses :

Ils savaient qu'il y aurait des jours [de congé paternité]. Mais comme il n'y a pas de français, les lois dans les pays divergent. Et ils ne m'ont pas posé non plus la question [des modalités du congé paternité]. Je crois qu'ils s'en foutaient un peu, quoi. Ils ont dit « ben, ça se fera comme ça devra se faire ». (Sam)

Finalement, **aucun des pères de l'échantillon ne rapporte de négociations ou de remarques de l'employeur sur la manière de prendre le congé paternité, les discussions portant sur les questions d'organisation pratique de l'absence**.

Les justifications des modalités de prise du congé paternité qui sont présentées dans les entretiens sont donc essentiellement du ressort des **choix propres des pères**, résultant de leurs motivations et perceptions de la situation.

Il s'agit d'abord d'un **choix pour soi**, pour rencontrer le bébé et découvrir la vie à trois, apprendre dans ce nouveau quotidien, notamment les gestes pour **s'occuper de son nouveau-né**, et **mettre en place une nouvelle routine**. C'est en particulier un argument présenté par les futurs pères qui attendent leur premier enfant, comme l'explique clairement Ludo quand je lui demande d'expliquer son choix de prendre le congé paternité, de ving-cinq jours dans son cas, d'un seul tenant à la naissance de son enfant :

Alors. Déjà j'ai envie de dire c'est le réflexe naturel. Le bébé arrive, on a envie d'être avec lui, c'est aussi bête que ça. Euh. Si je devais l'intellectualiser un peu plus, en fait c'est la phase qui me semblait importante, l'apprentissage... Nous, c'est notre premier. Je me dis que la question se poserait peut-être si on avait un autre plus tard. Mais là, sur le premier... Ben ça fait peur, quoi. Donc on se dit, ok, on va tout découvrir à deux, mettre en place à deux, on se soutient l'un l'autre. On s'attendait à des mauvaises nuits et pour le coup, il n'y a pas eu de surprise, hein, c'était compliqué. Oui, c'était vraiment... l'envie de passer du temps avec lui, immédiatement et tout apprendre ensemble tous les deux, tous les trois, pour installer quelque chose, qu'il se passe un truc, pour commencer à avoir des réflexes et sentir un petit peu la ..., la vie de ce nouveau bébé et comprendre comment ça fonctionne. Oui, j'en parle avec des papas et j'en ai un qui me dit que lui, en fait, sa compagne va prendre d'abord le congé maternité et lui enchaîne à la suite. Et lui, l'idée c'est qu'il vient de prendre un job et qu'il a besoin de prendre ses marques avec ses collègues. Ben désolé mais pour moi, non, ce n'était pas le cas. Le travail n'est pas vraiment rentré en ligne de compte. Vraiment, priorité à la naissance. (Ludo)

Son discours comprend plusieurs éléments : d'abord, le fait que ce congé paternité est utile à la fois au père et à la mère en « mettant en place » les choses à deux, en « apprenant » à deux. L'objectif affiché du gouvernement d'« impliquer davantage les pères dans la prise en charge des enfants et les tâches domestiques » semble, dans son cas, en passe d'être atteint, au bénéfice de la mère qui n'a donc pas à assumer seule la période difficile des premières semaines avec son lot de découvertes et de fatigue. Cela se confirme dans les explications que donne par la suite Ludo sur sa capacité à gérer son enfant : il change les couches, donne le bain, à manger. Il n'y a pas de division stricte des tâches de soin instaurée dès la naissance. Cette implication dès la naissance est portée par un intérêt et une envie développés par Ludo dès avant la naissance.

Ludo met également en avant le fait que ses motivations recoupent des aspects positifs et des aspects plus contraints : d'un côté, l'envie de découvrir l'enfant et de l'autre, la nécessité de faire face aux bouleversements entraînés par l'arrivée d'un nouveau-né.

Cela l'amène à donner la priorité, dans cette période particulière, à la vie familiale. La vie professionnelle est reléguée momentanément au second plan. L'exceptionnalité d'une naissance

dans une vie d'homme légitime cette position et ce d'autant plus facilement que Ludo est installé dans son poste depuis plusieurs années avec une certaine routine dans l'exercice de ses missions. La comparaison faite avec un autre père de ses amis met en exergue l'importance d'avoir une expérience dans son poste et une relation établie avec ses collègues et supérieur·e·s de travail, qui apportent l'assurance nécessaire pour s'absenter sans craindre de conséquences professionnelles.

La période de découverte du bébé juste après la naissance est importante dans les récits des pères et justifie pour la plupart la prise du congé paternité au moment de la naissance. C'est un choix fait par la plupart des primipères. Billy, qui ne l'avait pas fait pour son aînée, exprime d'ailleurs une frustration de ne pas avoir connu ces premières journées en famille.

À l'époque c'était un peu trop radical de retourner bosser tout de suite, on n'en profite pas de cette petite, de ce petit moment merveilleux dans sa petite bulle avec un petit être qui vient d'arriver. À refaire, c'est vraiment ça, c'est prendre 10 jours à deux semaines dès la naissance et après, étant donné le métier de mon épouse, elle va retourner au travail plus vite que si elle avait pris un congé maternité, donc c'est pour profiter à ce moment-là, c'est pour prendre le relais. (Billy)

Mais d'autres pères préfèrent justement reporter leur congé paternité pour **profiter au mieux du temps passé auprès de leur bébé**. En effet, le moment le plus propice varie selon les pères : pour certain, la rencontre avec le nouveau-né est préférée alors que d'autres souhaitent attendre une **phase plus tardive de son développement**, synonyme de plus grandes capacités d'interactions qui apparaissent comme étant plus gratifiantes pour les pères.

J'avais remarqué qu'avec Jeanne, la première, j'avais tout posé d'un coup. Et c'est vrai que le premier mois, les bébés ont surtout besoin de leur maman, et de dormir. Et c'était ma première, y'avait rien d'autre à faire à la maison. Donc bien sûr, je l'ai vue et surtout couchée dans sa gigoteuse, avec son bonnet, et sinon avec sa maman, et c'était beau à voir et c'était bien de le vivre ensemble, notamment pour le premier enfant. Je regrette pas du tout mais je me suis dit que j'avais par contre regretté la période où [les bébés] commencent à s'éveiller, vers un mois, deux mois, où ils commencent à ouvrir les yeux, la bouche à sourire, et donc je trouvais que même le papa avait plus de moments possibles avec le bébé. Et je me suis dit que je prendrais pour le deuxième les jours naissance, parce que l'arrivée à la maison est très importante, d'être deux pour faire face à ça, faire les courses et tout. Donc c'est important d'être deux pour les quatre premiers jours mais une fois qu'on a réglé ça, ben c'était mieux d'être là au moment du deuxième mois. (Gabriel)

Ce type de **discours est plutôt tenu par des multipères** qui ont déjà connu les premiers jours suivant une naissance en famille et ont ainsi l'expérience de la relation avec un nouveau-né et de son évolution.

Décaler le congé paternité peut également permettre de **choisir précisément le moment où ces congés seront posés** par rapport au fait de s'en remettre au hasard du jour de la naissance. Pour Thibault, le congé est posé à **la suite du congé maternité** de sa compagne afin que leur

enfant soit gardé plus longtemps à la maison et retarder ainsi son entrée en crèche. Plusieurs pères ont sinon attendu pour poser leur congé pendant une période de **vacances scolaires** durant laquelle le père est présent pour aider à la gestion des frères et sœurs. En effet, avec la naissance d'un·e deuxième enfant et éventuellement des suivants, une spécialisation tend à s'installer entre les parents. Les pères s'occupent davantage de l'aîné·e, d'autant plus si c'est un garçon<sup>135</sup>. C'est pourquoi plusieurs multipères ont fait le choix d'attendre des vacances scolaires.

Les primipères font par contre rarement le choix du décalage du congé paternité. Billy, un des seuls primipères à l'avoir fait, souhaitait attendre une période plus propice pour mieux profiter en famille de ces jours octroyés. Il a en cela suivi l'exemple montré par ses frères et beaux-frères avant lui. Mais d'autres facteurs sont également entrés en ligne de compte dans son choix, décidé deux ou trois mois avant la naissance. Il est également motivé par la volonté de ne pas s'absenter de son travail trop longtemps juste après la naissance : « à ce moment-là, je pouvais pas m'absenter trop. ».

L'origine de cette contrainte professionnelle n'est pas très claire : est-elle conjoncturelle et a-t-elle été anticipée dès novembre ou décembre, quand Billy a commencé à parler de l'organisation de l'absence avec sa femme et au vu de son plan de charge des mois à venir ? Ou bien lui a-t-elle été suggérée comme étant une norme implicite, puisque ses frères et beaux-frères, eux-aussi dans le même secteur d'activité « avaient tous fait ça » ? Cette norme implicite permettrait d'éviter une absence impromptue de presque deux semaines<sup>136</sup> à des dates non programmées précisément, qui pourrait prendre au dépourvu le père et ses collègues alors que le poste que Billy occupait alors impliquait une lourde charge de travail assortie de gros horaires journaliers<sup>137</sup>, une charge donc difficilement reportable sur des collègues sans organisation préalable.

Quel que soit le motif sous-jacent qui a conduit Billy à faire son choix, il serait en tout cas faux d'affirmer que les **contraintes professionnelles** n'ont pas du tout d'impact sur les choix fait par les pères concernant leurs modalités de prise de congé paternité. Cela est corroboré par le cas de Vincent pour qui le travail est une des raisons motivant son choix de prendre son congé paternité en deux fois. Son enfant étant né en aout 2021, Vincent avait droit au congé paternité de 25 jours en plus du congé de naissance. Il a posé des jours de congé annuels qu'il devait solder avant de prendre une partie des jours de congé paternité mais en limitant la durée totale. Il se souvient :

Il y avait peut-être aussi une histoire de boulot derrière. Il me semble que je ne voulais pas être absent plus d'un mois consécutif par rapport au boulot. Mais ça ce n'est pas le client ou la boîte qui me l'imposait, c'est moi qui me l'imposait par rapport à mon activité... à mon travail, quoi. (Vincent)

<sup>135</sup> Clément, C., Hamelin, C., Paillet, A., Pélagé, 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*, 25-48. <https://doi.org/10.3917/rfas.194.0025>

<sup>136</sup> La fille de Timothée étant née avant le 1<sup>er</sup> juillet 2021, le congé paternité durait onze jours

<sup>137</sup> Une journée type de Timothée débutait avec un départ de la maison vers 6h45 pour un démarrage sur chantier vers 7h15. La pause déjeuner réduite à entre 15 et 30 minutes et le départ du chantier était autour de 18h-18h15 pour une arrivée à la maison vers 19h.

En limitant son absence à un mois maximum, Vincent vise à rendre son absence plus gérable du point de vue professionnel. Pourquoi la durée d'un mois est-elle alors acceptable par rapport à une durée d'un mois et demi par exemple ? Cette durée n'est pas sans rappeler le fait que, avant l'allongement du congé paternité, des hommes ajoutaient souvent une ou deux semaines de congé annuels à leur congé paternité, portant leur durée totale d'absence à entre trois et quatre semaines. Cela correspond en outre à la durée d'absence maximale qu'un employé peut avoir en posant des congés annuels, selon l'article L3141-17 du code du travail, une durée d'absence somme toute classique et reconnue dans le monde du travail en France.

Les **contraintes liées au travail** ne s'exercent donc pas forcément directement via les discours des collègues ou supérieur·e·s. Mais elles sont tout de même **intériorisées par certains pères et se révèlent alors au travers de leurs choix**, quand bien même ces hommes sont employés dans leur entreprise depuis plusieurs années et y sont légitimes.

Autre facteur de choix des modalités de prise du congé paternité : **l'aide à apporter à la mère**. Elle est d'autant plus mise en avant qu'il y a déjà un ou des enfants dans la famille dont il faut s'occuper.

Pour la naissance de [notre deuxième enfant], on était conscients que le premier mois, c'était un mois où on aurait quand-même dû gérer deux enfants en bas âge. Et ne transférer cette charge que sur ma femme, c'était pas envisageable ni pour l'un ni pour l'autre. Donc c'était un moment important de pouvoir s'entraider. Et aussi, c'était plus personnel, c'était aussi de passer un bon moment de qualité, en famille, avec mon enfant qui vient de naître et clairement aussi de faire connaissance, moi je l'ai vécu comme ça. Et c'est pour ça qu'on s'est dit que dès la naissance, je prenais le congé paternité en entier. (Alix)

À première lecture, on peut se demander pourquoi l'épouse d'Alix devrait assumer seule la charge de deux enfants après la naissance du deuxième si la première est habituellement gardée. En effet, il est possible de continuer à faire garder ses aîné·e·s après les naissances suivantes : le fait pour la mère d'être en congé maternité n'entraîne pas d'interruption des contrats de garde en crèche ou avec des assistantes maternelles, bien que certaines familles souhaitent le faire, par exemple pour des raisons économiques. En ce qui concerne Alix, la raison de ce report de charge sur son épouse vient du fait qu'il vit en région Lilloise alors que son entreprise est basée à Paris. En dehors des jours de télétravail, il quitte la maison vers 6h du matin et rentre vers 20h. Ces jours-là, il ne peut donc contribuer que de manière très marginale à la gestion des enfants. La prise du congé paternité dès la naissance a permis d'éviter que son épouse ne se retrouve, quasiment dès le retour de la maternité, seule à gérer les deux enfants les jours où Alix doit se rendre sur Paris. Les pères doivent en effet composer en fonction de **paramètres extérieurs**, dont **l'organisation de travail** peut faire partie.

Quand cela est possible, une organisation informelle avec l'employeur peut également être adoptée pour étendre artificiellement le congé parental en alternant les demi-journées de télétravail et le congé parental. Cet arrangement a permis à un des pères de profiter de davantage de temps

à la maison alors qu'il n'aurait sinon eu qu'un congé parental de onze jours. Ce type d'arrangement est bien sûr à double sens puisqu'il bénéficie également à l'entreprise. Le fait de n'apprendre qu'au dernier moment les dates exactes des congés de naissance et paternité perturbe inévitablement le travail prévu ce jour-là alors que certaines échéances ou rendez-vous étaient prévus. Les arrangements informels limitent ces risques. Un père rapporte ainsi un arrangement parfois pratiqué dans son entreprise, à savoir le report d'un jour de congé pour terminer une tâche ou participer à un rendez-vous, en bonne entente avec l'entreprise.

Un autre paramètre extérieur autour duquel les pères vont ajuster leur organisation est la **présence ou l'absence d'aide**, notamment de la part de la famille proche. Louis a ainsi utilisé ses congés paternité pour optimiser le soutien auprès de son épouse, utilisant pour cela son congé paternité en décalé. Sa femme venant de l'étranger n'a pas de famille en France et la sienne vit dans une autre région. Sa mère et sa sœur ont toutefois toutes deux pu venir aider aux moments des naissances des deux enfants. Un relais s'est ainsi constitué pour que l'épouse de Louis, à son retour de la maternité, soit accompagnée le plus longtemps possible. Pour ce faire, au moment de la naissance de l'aînée comme du deuxième, Louis a choisi les dates de ses congés paternité en fonction des dates de départ de sa mère et sa sœur : « quelle est l'utilité que je sois là si il y a déjà d'autres personnes pour aider ? Il vaut mieux que je le fasse quand il n'y a plus personne pour qu'il y ait quelqu'un le plus longtemps possible pour aider. ». C'est pour Louis le côté pragmatique du soutien à la mère qui a primé et qu'il met en avant par rapport à un souhait d'être présent auprès de son enfant.

Outre l'optimisation de l'organisation familiale dans ses tâches quotidiennes, dont la routine est à recréer suite à l'arrivée d'un bébé, des événements peuvent se produire concomitamment et influer sur les choix concernant l'utilisation du congé parental. Par exemple, Vincent et Camille ont tous deux déménagé, respectivement six jours et dix jours après la naissance de leur troisième enfant. Pour Vincent, qui changeait de région suite à une mutation professionnelle, une partie du congé paternité a été utilisée pour finaliser l'organisation du déménagement et le déballage des cartons. Camille, qui déménageait dans un logement plus grand dans la même zone géographique, n'a par contre pas eu à prendre sur ses congés pour gérer le déménagement puisqu'il a pu le faire principalement en soirée, profitant de l'absence de sa conjointe et de leurs deux aînés parties chez ses beaux-parents pendant cette période.

Le congé paternité peut finalement être considéré comme une ressource de temps disponible pour les pères. Cette ressource étant limitée, les pères cherchent à optimiser son utilisation pour maximiser leur satisfaction qui peut dépendre de leurs besoins et envies personnelles ainsi que des besoins et envies des autres membres de leur famille. Si l'on récapitule les principales motivations poussant les hommes à choisir les modalités de congé de paternité, elles sont d'abord liées à l'envie de rencontrer le bébé et de mettre en place une nouvelle routine avec la mère. C'est pourquoi la plupart des primipères souhaitent être présents dès la naissance, le plus souvent en posant leur congé paternité mais parfois grâce à des arrangements avec l'employeur et l'utilisation de télétravail, cette deuxième option ayant été utilisée par des pères ayant un congé paternité court. Pour les

naissances suivantes, des facteurs plus variés entrent en jeu et notamment la gestion des aîné·e·s. L'expérience du vécu d'une première paternité fait également naître des préférences sur les phases de développement de l'enfant dans lesquelles le père voudra s'impliquer avec les enfants suivant·e·s : le choix de la période à laquelle poser le congé paternité prendra en compte les préférences générées par la première expérience. Enfin, les contraintes professionnelles ne sont pas exprimées directement par les employeurs mais elles sont néanmoins intériorisées et impactent les choix de certains pères.

Avec l'allongement du congé parental et la possibilité de le fractionner, les pères ont davantage de souplesse dans le choix des périodes passées en famille. Cela peut les amener à se rendre plus présent autour de la naissance avec le minimum de sept jours à prendre à ce moment, mais également à s'impliquer au moment le plus propice et le plus souhaitable pour eux, par exemple au moment de vacances scolaires. Ce type de choix est en même temps plus facile à gérer pour les employeurs, la période d'absence autour de la naissance étant plus courte.

#### **1.4.4. Un congé paternité géré comme un congé annuel ?**

En dépit de l'allongement du congé paternité qui porte l'absence des pères à vingt-huit jours consécutifs si ce congé est pris immédiatement à la suite du congé de naissance, l'organisation de l'absence ne pose pas de problème chez les pères interrogés. Pour la plupart, que le congé paternité ait été court ou long, **ce congé a finalement été anticipé sur le plan professionnel de la même manière qu'une période longue de vacances.**

Pour ceux qui ont eu un congé paternité de onze jours, l'absence avait une durée qui correspondait environ à celle de vacances :

Au final, un congé paternité, c'est trois semaines de vacances. Pardon, de vacances, qu'est-ce que j'ai dit... ça équivaut à trois semaines de congés on va dire. Environ. Donc c'est quelque chose d'habituel. Ce n'est pas quelque chose qui va bouleverser une entreprise, je ne pense pas. (Arsène)

Et l'organisation de l'absence pour le congé paternité est d'ailleurs gérée de la même manière que l'absence pour des congés annuels : certains projets sont mis en pause, certaines tâches sont assurées par des collègues ou les supérieur·e·s. Louis, qui travaille en binôme à la fois sur des projets de fond et sur la maintenance quotidienne de systèmes, raconte ainsi que le travail pendant son congé paternité s'est organisé de la même manière que pour n'importe quelle période de vacances qui serait posées par lui ou son collègue :

On s'est débrouillé pour soit prendre de l'avance sur certains projets qui devaient tomber à ce moment-là, soit en décaler. ... [Pendant le congé paternité, mon collègue] a peut-être fait un peu plus de dépannage. Comme il l'a fait comme quand j'étais en congés [annuels], il a été débordé d'appels [pour la maintenance], il n'a pas avancé sur les projets. (Louis)

Pour pallier les absences des pères, des remplacements peuvent être envisagés. Il est évidemment compliqué de recruter une personne pour remplacer un cadre effectuant des missions

spécifiques sur une courte période, le temps de prendre connaissance du poste étant supérieur à la durée de l'absence. Mais il est possible pour des remplaçants d'assurer certains points spécifiques ou d'assister des collègues qui, eux, reprendraient des missions du père en congé paternité, dans un jeu de chaises musicales organisationnelles. L'entreprise chez qui Vincent effectuait une prestation a ainsi recruté une personne « pour aider à compenser l'absence » alors qu'une stagiaire a été prolongée pour remplacer Arsène sur une partie de ses tâches. Quand les pères ont des responsabilités de gestion d'équipe, ils activent deux leviers d'action : l'autonomisation des personnes sous leur responsabilité et l'implication de leurs propres supérieur·e·s hiérarchiques ou d'autres chef·fe·s d'équipe.

**Le moment où tombe la naissance peut être plus ou moins propice à une gestion facile de l'absence.** Si la naissance tombe alors qu'un chantier ou projet se termine et avant le démarrage d'un nouveau, l'absence sera plus facilement insérée dans l'organisation du travail, la charge de travail à absorbée étant moins importante. Pour Yann, qui a travaillé dans l'agroalimentaire, la période idéale pour une gestion facilitée d'une absence était l'hiver ou le début de printemps. Au contraire, l'été et l'automne étaient des saisons de travail intense pendant lesquelles les produits agricoles récoltés devaient être transformés et conditionnés. En dehors de ce secteur particulier, les congés tombant en été, période habituelle de prise de congés longs et où le rythme professionnel est ralenti, passent presque inaperçus. Pour Fabien, qui travaille en collectivité territoriale, le fait que la naissance de son fils tombe en été l'arrangeait bien du point de vue professionnel pour prendre son congé parental :

Il n'y a plus d'instance délibérante en été, il y a deux mois où tout s'arrête complètement. Du coup, il y a tout de suite une baisse de pression, il y a plein de choses qui peuvent avancer. Donc ça peut [aussi] ne pas avancer, ça n'avance pas et voilà. Les effectifs sont réduits. Les chantiers s'arrêtent. (Fabien).

Pendant l'été, alors qu'il y a une baisse du niveau d'activité de sa direction et peu d'urgences à traiter, il est possible de travailler sur des dossiers de fond avec des échéances plus lointaines et une temporalité plus souple. Au contraire, en période d'activité à plein régime, les tâches du quotidien ne laissent guère l'opportunité de se plonger sur ces dossiers. Mais c'est justement parce que ces dossiers de fond n'ont pas de caractère urgent qu'il est également possible de les délaisser et de s'absenter pour des vacances ou un congé paternité.

En général, toutes les vacances scolaires sont des périodes propices à la pose du congé paternité car ce sont des périodes habituelles de pose de congés annuels, avec un pic observable pendant les vacances d'été et de Noël<sup>138</sup>. Alix a par exemple bénéficié du fait que la naissance de son enfant tombait fin novembre. Il a intégré à sa période d'absence les congés autour de la période des fêtes de fin d'année, ce qui lui a permis d'être présent auprès de sa famille pendant environ un mois et demi.

---

<sup>138</sup> *Les congés payés et jours de RTT : quel lien avec l'organisation du travail ?* Op. cit.

Plusieurs pères, notamment des multipères, ont choisi d'attendre une période de vacances scolaires pour partir en famille. L'intégration du congé paternité dans l'organisation professionnelle s'en trouve facilitée pour deux raisons. D'abord, les pères se libèrent de la contrainte de l'imprévu : ils ne s'absentent pas pendant une période relativement longue à une date inconnue précisément à l'avance. L'aléas du jour de naissance conduit certes à poser le jour même les congés de naissance et les quatre premiers jours de congé parental mais les vingt-et-un autres jours peuvent être posés à une date choisie avec l'anticipation organisationnelle nécessaire. En deuxième lieu, ces pères respectent des périodes de vacances traditionnelles. Ce faisant, la cause de l'absence de la personne est moins saillante et le congé paternité s'assimile à des vacances "normales" pour les autres personnes travaillant dans l'entreprise. Ainsi, **en dépit d'un allongement du congé paternité, le fait de pouvoir le poser après les quatre jours obligatoires et le scinder en deux parties facilite l'appropriation de ce droit dont l'utilisation peut être relativement peu contraignante dans l'organisation professionnelle.**

Par ses modalités, il permet toutefois un renforcement de la division des rôles qui s'instaure à la naissance d'enfants de deuxième rang ou plus, en **facilitant l'intervention des pères lors des vacances en suppléance de la mère dans la gestion des ainé·e·s.**

Néanmoins, **avec l'allongement du congé paternité, les durées d'absence sont rallongées**, d'autant plus si les pères ajoutent des jours de congé annuel ou de RTT. Ainsi, alors que l'absence atteignait trois semaines, voire un mois dans les cas les plus longs<sup>139</sup>, elle peut maintenant s'étirer jusqu'à un mois et demi ou deux mois comme pour Alix, Adam, Thibault et Manu. Ces durées restent bien inférieures à celles occasionnées pour les mères par les congés maternités, qui sont de minimum seize semaines. Cependant, elles commencent à aller significativement au-delà des durées habituelles de vacances limitées à vingt-quatre jours de congés annuels consécutifs dans le privé ou trente et un jours calendaires dans la fonction publique<sup>140</sup>. Des études sur le congé paternité en Suède ont montré que, sur les 240 jours dont le père dispose, trois mois ne sont pas transférables à la mère tout en étant relativement bien rémunéré, ce qui a conduit à une « norme sociale de trois mois de congés pour le père »<sup>141</sup>. En France, alors que le congé paternité est maintenant rallongé, va-t-on alors dans la direction d'une meilleure acceptabilité des absences longues des pères pour prendre soin de leur enfant ? Les informations fournies au travers de mon enquête vont en tout cas dans ce sens.

Les solutions mises en place pour pallier les absences pendant les congés paternités restent les mêmes que pour toute autre absence : dispatcher certains dossiers, en mettre d'autres en attente, impliquer des collègues ou supérieur·e·s. Par contre, avec l'allongement de la durée d'absence commence à se poser pour les pères une problématique déjà rencontrée par les mères :

<sup>139</sup> Boyer, D. & Céroux, B. Les limites des politiques publiques de soutien à la paternité. Op. cit.

<sup>140</sup> Hors personnes originaires de Corse, voir Code général de la fonction publique : articles L621-1 à L621-3. [https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section\\_lc/LEGITEXT000044416551/LEGISCTA000044423571/](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000044416551/LEGISCTA000044423571/)

<sup>141</sup> Collombet, C. (2021). International. Articulation entre modes d'accueil des jeunes enfants et congés parentaux : un facteur d'inégalité dans la prise en charge des enfants. *Chronique Internationale de l'IRES*, 175, 38-49. <https://doi.org/10.3917/chii.175.0038>

le risque de « rater quelque chose » pendant l'absence. Cela peut-être une échéance importante, une répartition de projets, ou, comme l'a vécu Thibault, les discussions liées aux augmentations de salaire des personnes de son équipe, qu'il tient pourtant à assurer en dépit du fait que le calendrier RH soit tel que ce processus tombe pendant son congé paternité. Il détaille cette question :

Un dernier sujet à traiter, je vais commencer aujourd’hui, je vais faire des points avec ma remplaçante concernant la politique d’augmentation salariale. Les augmentations se décident maintenant, et c'est bien moi qui vais les distribuer à mon retour. Donc ça n'est pas envisageable que quelqu'un prenne les décisions, là, à ma place.  
(Thibault)

La plupart des pères qui ont une absence « longue » choisissent finalement de garder un minimum de contact avec leurs collègues pour rester informés des questions en cours, apporter des solutions, si nécessaire, et faciliter leur reprise, dans une logique de donnant-donnant. Certes, leur absence est relativement longue et tombe de manière plus ou moins impromptue par rapport à une période de vacances mais ils acceptent de se rendre disponible *a minima* pour rendre cette absence plus gérable pour le travail.

J'ai eu des petits coups de fil à droite à gauche durant ce congé. J'ai pas fait un *black out* total, mais j'étais pas devant mon PC. J'ai eu pas mal de coup de téléphone à droite à gauche qui n'impactaient pas en fait, ce congé en tant que tel. Mais j'ai pu garder quelques contacts. Ce qui fait aussi que la reprise a été facile. Je n'ai pas non plus été trop déconnecté pendant un mois et demi, j'ai pu garder le tout-venant et surtout échanger quand il y a eu des petits sujets complexes qui sont tombés. Et pouvoir échanger au téléphone pour pouvoir gérer ça. (Alix)

Ce faisant, ces hommes se conforment au contrat de responsabilité des cadres : ils restent visibles et utiles à leurs collègues, des qualités implicitement attendues des cadres<sup>142</sup>.

### 1.5. Prise de congé parental par le père

Le congé parental est un droit peu utilisé par les hommes en général. En 2012, 18 869 hommes et 496 455 femmes recevaient le CLCA<sup>143</sup>. Les hommes représentaient donc seulement 3,7 % des bénéficiaires<sup>144</sup>. Les comportements des pères interrogés ne contredisent pas ces chiffres : un seul avait pris un congé parental depuis le retour au travail de sa compagne à la fin du congé maternité. Il avait choisi de prendre **un congé parental à temps partiel avec un taux d'activité de 80 % pour garder son enfant un jour par semaine.**

<sup>142</sup> Voir : Monneuse, D. La stratégie du clair-obscur: Enjeux et mise en scène de la présence physique et numérique dans un cabinet de conseil. Op. cit. ; Doniol-Shaw, G. & Le Douarin, L. L'accès des femmes aux emplois supérieurs dans la fonction publique : avancées et résistances. L'exemple du ministère de l'Equipement. Op. cit.

<sup>143</sup> Complément de libre choix d'activité auquel avaient accès les personnes en congé parental à taux plein ou taux partiel avant l'évolution du dispositif et la création de la PreParE - Prestation partagée d'éducation de l'enfant

<sup>144</sup> Boyer, D. (2016). Les pères en congé parental à temps partiel en France : vers un modèle égalitaire ?. *Revue des politiques sociales et familiales*, 122, 63-76. [https://doi.org/10.3406/caf\\_2431-4501\\_2016\\_num\\_122\\_1\\_3163](https://doi.org/10.3406/caf_2431-4501_2016_num_122_1_3163)

Un second père envisageait également d'y avoir recours dans les mois suivant l'entretien, également à temps partiel. Au moment de l'entretien, Marc était officiellement à temps plein mais posait des congés ou des RTT un jour par semaine. Son stock de congés s'épuisant, lui et sa compagne envisageaient de prendre chacun un congé parental à temps partiel avec un taux d'activité à 90 %. Cela leur permettrait de continuer à assurer à tour de rôle la garde de leur enfant un jour par semaine.

Billy, qui ignorait qu'il pouvait utiliser le congé parental au moment de la naissance de sa fille<sup>145</sup>, a finalement été informé de ce droit par un de ses beaux-frères. Ce dernier avait choisi de prendre un congé parental à temps partiel et de ne pas travailler les mercredis jusqu'à ce que son enfant ait un an. Pour Billy, cet exemple concret dans son entourage proche lui fait découvrir et rend existant le droit. Cela lui permet ensuite de l'envisager pour lui-même. Sa femme travaillant à son compte avec une activité très prenante, il pourrait alors éventuellement utiliser cette possibilité pour gérer plus facilement les activités de leur fille aînée notamment.

On y réfléchit parce que [ma femme] ne prendrait pas son congé maternité à fond, elle retournerait vite travailler. Et c'est plutôt moi qui en ait parlé en disant, « mais, si on a un deuxième enfant, c'est plutôt moi qui prendrait peut-être mes mercredis par un congé parental » (Billy)

Le congé parental, droit qui serait acquis en cas de naissance d'un nouvel enfant, est envisagé comme solution permettant avant tout de **se rendre disponible pour l'aînée**, dont l'emploi du temps pourrait nécessiter des conduites. Le bébé, gardé toute la journée en crèche ou par une assistante maternelle, n'aurait pas ce besoin. Le congé permettrait également de « Prendre du temps en dehors du week-end où faut tout réussir à compiler en deux jours et couper la semaine en deux ». Néanmoins, Billy est encore loin d'avoir la certitude de mettre en place cette solution en cas de deuxième enfant.

Pour Vincent, **l'option congé parental était davantage vue comme une échappatoire possible en cas de situation professionnelle trop compliquée ou pénible** : « Ce que j'envisageais, c'est en gros, si ma mission ne me plaisait pas, ou si je n'étais pas dans une bonne dynamique à court-moyen terme, je l'aurais fait. ». Le congé parental apparaît comme une solution de dernier recours, une porte de sortie qui permet de se retirer en gardant la face puisqu'il n'est pas nécessaire de justifier de quoi que ce soit par rapport aux tâches et conditions professionnelles : en cas de problème sur la mission en cours, il aurait été possible pour Vincent de s'en extraire sans démissionner ou l'abandonner pour en prendre une plus facile. Le fait d'interrompre ou réduire son activité, et par conséquent de quitter la mission, aurait été justifié par le contexte familial. Néanmoins, Vincent, en dépit d'une situation de mission assez complexe au moment de la naissance de son dernier enfant, n'a jamais utilisé cette solution.

Plusieurs autres pères ont affirmé que, s'ils le pouvaient, ils prendraient ou auraient pris un congé parental pour réduire leur temps de travail et passer plus de temps avec leur famille. Mais

---

<sup>145</sup> Voir section IV.1.2.3

cette option n'a pas été mise en application : après l'avoir considérée, **la plupart des pères ont estimé cette option non réaliste dans leur situation.**

Les éléments explicatifs quant à la décision prise sont d'ordre varié et font intervenir des arguments liés à la situation au sein du couple ou de la famille, à l'environnement professionnel et aux envies propres des pères. Plusieurs éléments se mêlent et concourent à la décision finale.

### 1.5.1. Négociations au sein du couple

Les décisions concernant la prise d'un congé parental par le père et la mère sont issues de discussions dont la **conclusion est presque toujours consensuelle**. Les envies des pères et des mères à ce sujet sont quasiment systématiquement concordantes ou ne rencontrent pas d'opposition nette. Dans le seul cas rencontré où un désaccord de point de vue a été relevé, le souhait de son épouse de prendre un congé parental à plein temps pendant deux mois a néanmoins été accepté et même finalement soutenu par Ludo puisque lui et sa femme ont mis au point un mécanisme pour compenser en partie la perte de revenu liés à la prise du congé.

Et d'une certaine manière, grâce à elle on se retrouvait avec une économie. Et cette économie, en fait on la porte à deux. Mais malgré tout, c'était son choix individuel de prendre un congé parental. Parce que moi, pour le coup, je l'encourageais plutôt à reprendre le travail. (Ludo)

Les discours rapportés par les pères dans les entretiens mettent en avant quatre cas de figure, selon que le congé parental soit envisagé pour l'un ou l'autre parent, les deux ou aucun des deux parents. Mais dans le cas de discussion sur la possibilité que l'un des deux parents prennent un congé parental, c'est presque systématiquement pour aboutir à la décision que ce sera la mère qui en prendra un, à temps plein ou à temps partiel. **Le choix est d'autant plus facile à faire que les mères ont de leur côté une volonté claire de souhaiter prendre un congé parental**, comme l'épouse de Siméon qui en avait « très envie » ou celle de Camille qui avait « besoin de faire une pause » pour cause de situation professionnelle compliquée. Dans ces situations, la discussion entre l'homme et la femme est plus rhétorique qu'une réelle négociation, les hommes n'exprimant pas en face une volonté aussi affirmée de prendre un congé parental.

*A contrario*, plusieurs pères déclarent avoir pris un **congé parental ou s'être arrêté de travailler parce que leur compagne ou épouse ne souhaitait pas le faire**, alors qu'elles avaient déjà été absentes du travail pendant le congé maternité. Siméon a par exemple pris un congé parental à la demande de sa compagne. Elle-même ayant interrompu son activité le temps du congé maternité, c'était maintenant à lui de prendre sur le temps professionnel pour garder leur enfant. Thibault a également choisi pour leur deuxième enfant de prendre un long congé en cumulant congé paternité et congés issus de son compte épargne temps (CET) à la suite du congé maternité de sa compagne. Sa compagne avait pris un congé parental à temps plein de quelques mois pour leur aînée mais avait mal vécu cette période seule avec l'enfant. Par ailleurs, au moment de la naissance du deuxième, elle était en poste depuis moins d'un an et ne souhaitait pas s'absenter trop longtemps. Pour ne pas mettre à la crèche leur deuxième enfant dès la fin du congé maternité, elle et Thibault

ont donc décidé que ce serait cette fois le père qui s'arrêterait de travailler pendant deux mois. La solution de la prise du congé parental par le père a été assez évidente, et le choix de la durée a été réfléchi :

Moins que deux mois, ça ne faisait pas un effort particulier, je trouvais que ça ne faisait pas assez. C'est pas du tout l'équivalent de ce qu'a pu faire [ma compagne] pendant son congé parental. Puis ça faisait toujours petit [pour le bébé]. D'autant plus que [notre aînée] était arrivée un mois à l'avance, donc le congé maternité allait déjà jusqu'à ses trois mois<sup>146</sup>. Alors que [notre deuxième] étant arrivé deux jours après terme, à la fin du congé maternité, il n'avait vraiment que deux mois. Je voulais vraiment poser ces deux mois-là. Plus, ça m'embêtait pour la charge de travail que je laissais à mes collègues. Il y aurait encore plus de décisions qui auraient été prises sans moi et dont j'aurais pâti à mon retour. Et aussi, alors, ça on va voir si c'était une bonne idée, sinon on se retrouvait un peu à cheval. L'hésitation c'était : soit on essaye de trouver un mode de garde en mai et comme ça [le bébé] fait un peu de collectivité et on reprend le travail cette année scolaire. Soit, si on dit que je pose un mois de plus, on se dit qu'on ne va pas trouver un mode de garde pour le mois de juin, ça ne marche pas. Et après c'est les vacances scolaires. Donc la situation, c'était soit je pose deux mois, soit j'en pose sept pour arriver jusqu'à septembre. Le milieu entre les deux, on ne le sentait pas spécialement. (Thibault)

Siméon et Thibault sont dans une situation de **donnant-donnant avec leur compagne**.

L'équilibre parfait n'est pas atteint mais il y a une intention de donner pour l'enfant davantage que ce que la loi offre avec le congé paternité, pour rééquilibrer l'effort fait par la mère, et également, dans le cas de Thibault, pour arriver à un minimum d'équité entre les enfants.

Néanmoins, même quand les pères ont la volonté de prendre du temps pour leur enfant, le congé parental n'est pas nécessairement la solution choisie à cause de son **impact financier**, les montants d'allocation PreParE versés étant faibles. C'est pourquoi Thibault a choisi d'utiliser une partie de son compte épargne temps pour allonger son congé paternité et arriver à deux mois d'absence. Marc a également pioché dans son stock de congés pour poser un jour par semaine pendant quelques mois. Ce faisant, il a pu travailler sur un horaire équivalent à un 80% tout en restant sur un temps de travail officiel et un salaire à 100 %.

C'est la problématique d'un impact financier trop important pour la famille qui revient le plus souvent et justifie que les pères ne prennent pas de congé parental, même à temps partiel. Huit pères ont amené cet argument au cours des entretiens. Dans les couples en situation d'**asymétrie des salaires** avec un salaire (parfois nettement) supérieur du père, la discussion sur qui va prendre un congé parental est rapidement conclue par la décision qu'il sera pris par la mère. Les pères

---

<sup>146</sup> Le congé maternité est basé sur la date du terme. Il est de dix semaines après la date de terme si le bébé né au jour du terme ou avant, ou de dix semaines après la naissance si le bébé naît après la date de terme. Une mère dont le bébé est né quatre semaines en avance par rapport à la date de terme aura donc un congé maternité de quatorze semaines à partir de la naissance.

essayent sinon de trouver des **solutions de contournement du congé parental** en utilisant des congés annuels ou de RTT.

### 1.5.2. Négociations avec le milieu professionnel

Aucun des pères n'a mentionné de négociations explicites avec ses employeurs ou collègues de travail relative à la possibilité de prendre un congé parental. Cependant, plusieurs raisons de ne pas prendre ce congé sont invoquées, en lien avec la vie professionnelle.

Un premier argument est le **risque d'être mal vu** par les collègues ou supérieurs, signalé par Camille. À propos des pères en congé parental à temps partiel, il raconte ainsi :

Je pense que c'est faisable mais je n'en connais pas autour de moi. Et il y a quand-même l'idée que quand on est adjoint au chef de bureau, on est à temps plein. J'ai une collègue cheffe de bureau dans mon ancienne sous-direction, qui est à temps partiel justement parce qu'elle a trois enfants elle aussi, et c'est pas très bien vu par la hiérarchie. Ils estiment que le chef de bureau, il doit être à temps plein pour... assurer la coordination de l'équipe, etc. (...) Après, je pense qu'ils ne lui reprochent rien sur le fond, c'est juste que du coup, elle est un peu moins... a priori elle est là un jour de moins et du coup, peut-être que ça a des effets sur l'organisation du bureau, le coaching de l'équipe et peut-être qu'ils n'apprécient pas trop cette situation-là. De ce que j'en sais, après, c'est plus des bruits de couloir qu'autre chose, mais les relations étaient un peu tendues entre cette cheffe de bureau et la sous-direction. Et je crois comprendre qu'ils n'étaient pas nécessairement contre le fait de prendre quelqu'un à temps plein à sa place. (Camille)

Camille travaille dans la fonction publique d'État, en administration centrale. Or, Danielle Boyer et Muriel Louis<sup>147</sup> (2009) ont montré qu'un refus de travail à temps partiel dans la fonction publique d'État y est quatre fois plus anticipé par les hommes que par les femmes. Les différences sont moins marquées dans les fonctions publiques hospitalières ou territoriales et dans le privé. Les autrices indiquent également que, « quel que soit le sexe, encadrer au moins une personne semble freiner l'attribution du temps partiel ». Il est à noter que cette étude se base sur la perception par les employés de la réponse que feraient leurs employeurs s'ils demandaient un passage à temps partiel. « Ce résultat peut également signifier que les salariés en charge de plus de responsabilités s'autorisent moins que les autres des aménagements d'horaires susceptibles de modifier le regard de l'employeur ou des collègues concernant leur investissement professionnel. ». En outre, d'autres études dans plusieurs ministères ont révélé que le présentisme y était particulièrement valorisé et attendu pour pouvoir grimper les niveaux hiérarchiques<sup>148</sup>. Par conséquent, étant donné cette culture

---

<sup>147</sup> Boyer, D. & Nicolas, M. (2006). La disponibilité des pères : conduite par les contraintes de travail des mères ?. *op. cit.*

<sup>148</sup> Voir Doniol-Shaw, G. & Le Douarin, L. L'accès des femmes aux emplois supérieurs dans la fonction publique : avancées et résistances. L'exemple du ministère de l'Équipement. Op. cit. ; Jacquemart, A. (2014) « "J'ai une femme exceptionnelle". Carrières des hommes hauts fonctionnaires et arrangements conjugaux », *Connaissance de l'emploi*, no 114, p. 1-4. ; Jacquemart, A., Charpenel, M., Demonteil, M., Hatzipetrou-Andronikou, R., Marry, C. (2022). *Le genre des carrières: Inégalités dans l'administration culturelle*. Ministère

interne défavorable à la conciliation vie familiale et progression hiérarchique, il est compréhensible que des hommes souhaitant développer leur carrière ne s'aventurent pas à demander un congé parental.

*A contrario*, si pour l'un des parents, l'**impact attendu sur la carrière** est faible, la balance penchera en faveur de la prise d'un congé parental par ce parent-là, comme l'explique Manu par rapport au travail de sa femme :

Bah, elle étant fonctionnaire, c'est vrai que ça a joué. Alors c'est pas du tout méchant ce que je dis, c'est vraiment des questions complètement ouvertes. On s'est dit que c'était quand-même plus facile pour elle de passer aujourd'hui avec un temps un peu plus partiel<sup>149</sup> que moi, parce que c'est pas forcément bien... C'est pas que c'est pas bien accepté, on peut le faire pendant un temps limité dans mon job, ça devrait se faire bien. J'ai beaucoup de femmes qui font la même chose que moi qui l'ont fait. (...) Et puis y'a un côté aussi, enfin c'est vrai qu'avec la sécurité de l'emploi et tout, que peut avoir ma femme, et le travail qu'elle fait qui est très administratif. Moi je ne peux pas demander à quelqu'un [un client] de ne plus travailler le mercredi ou de ne plus travailler le jeudi, ce n'est pas possible. Il va continuer à travailler. Si je ne suis pas là, il travaillera avec quelqu'un d'autre [un concurrent]. Alors que dans l'administration, c'est vrai que ça reste des dossiers, et ça a impacté un petit peu moins le travail que, enfin la qualité du travail que pouvait donner ma femme. Alors que moi, la qualité du travail aurait été... un peu altérée. (Manu)

Il faut rappeler que Manu travaille en tant que commercial dans le milieu médical mais occupe une position un peu particulière par rapport à ses collègues (dont des femmes à temps partiel) de par ses connaissances techniques, compétences que n'ont normalement pas des commerciaux. Il a en fait un poste un peu hybride : il peut travailler en bloc opératoire en binôme technique avec des médecins lors d'opérations de chirurgie, ce que ses collègues commerciaux ne font pas du tout. Le fait d'être absent un jour par semaine peut l'amener à **perdre des places de marché** avec un client qui se tournera vers un concurrent disponible pour réaliser des opérations tous les jours de la semaine. Mais cet argument reste théorique puisque, en pratique, Manu n'est pas disponible tous les jours pour travailler en bloc et se coordonne avec des collègues ayant cette compétence pour que les opérations soient toujours assurées même en urgence. Le discours de Manu peut également faire référence à la perte de technicité qui pourrait avoir lieu s'il venait à manquer de pratique en réduisant la fréquence des opérations pratiquées pendant un congé parental, ou au fait qu'il ne serait pas disponible de la même manière pour ses clients qui se tourneraient vers un autre fournisseur. Un risque qui serait accepté par ses collègues femmes commerciales à temps partiel.

---

de la Culture - DEPS. ; Marry, C., Bereni, L., Jacquemart, A., Pochic, S., Revillard, A. *Le plafond de verre et l'État: La construction des inégalités de genre dans la fonction publique*. Op. cit.

<sup>149</sup> L'épouse de Manu était à temps partiel thérapeutique et travaillait à 80 % avant de prendre en plus un congé parental à temps partiel.

Les arguments de Manu mêlent en fait plusieurs points, dont celui de l'impact financier et sont par certains égards paradoxaux. Ils traduisent un positionnement ambigu vis-à-vis du congé parental qui est acceptable pour son épouse ou pour ses collègues femmes mais pas pour lui. En dépit de son discours sur le fait que le congé parental est plus accepté pour sa femme du fait de son statut de fonctionnaire et du contenu de son poste, Manu pointe le fait qu'il a pour le moment mis sa carrière entre parenthèse, afin de pouvoir s'occuper et voir grandir ses quatre enfants encore en bas âge. Ainsi, il a pour le moment renoncé à monter les échelons. Un congé parental, actuellement, briderait-il les opportunités futures de carrière, si tant est que Manu souhaite aller vers des postes plus ambitieux plus tard ? En tout cas, ce renoncement, au moins temporaire, à l'ascension hiérarchique n'empêche pas une **volonté de s'impliquer pour son entreprise** qui a lui accordé sa confiance, notamment en lui offrant la possibilité d'adopter une organisation sur mesure pour être présent auprès de ses dernières-nées après leur naissance prématurée :

Et j'avoue que j'en suis très reconnaissant au final. C'est pour ça que **je me défonce plus** [emphase ajoutée], même des fois, parce que je sais que si y'a besoin, ils seront là. Et je trouve que c'est quand-même assez agréable d'avoir ce retour possible en fait. (Manu)

Vincent exprime également des contradictions entre son envie de prendre un congé parental et les freins liées à la vie de l'entreprise. Il pointe comme argument justifiant le fait de ne pas prendre de congé parental celui d'**éviter de mettre ses collègues dans une mauvaise posture**. Ainsi, en dépit du fait qu'il envisageait la possibilité de prendre un congé parental si une mission lui déplaisait, il a finalement abandonné l'idée pour ne pas « lâcher [ses] collègues qui étaient sur l'avant-vente ». Vincent exprime un conflit intérieur entre l'envie de quitter sa mission qui « ne lui plaisait que moyennement » et la **loyauté** envers ses collègues, vis-à-vis de qui il se sent redevable « d'assurer » que la mission vendue à l'entreprise sera effectivement menée à bien.

De plus, l'entreprise de Vincent est relativement « traditionaliste ». Elle a ainsi institué des jours d'absence pour enfant malade uniquement pour les femmes, appelés « congés mères de famille ». Cet avantage sexiste est certes décrié par une partie des employés qui réclament l'égalité entre hommes et femmes sur ce point. Mais en même temps, ce type de différence institutionnalisée dans l'entreprise rappelle implicitement aux employés qu'hommes et femmes ont des rôles sexués. C'est un signal négatif pour les hommes qui voudraient s'affranchir des normes de genre, par exemple en prenant un congé parental.

Tous les arguments invoqués d'ordre professionnel restent néanmoins des projections des pères et ne sont pas imposés par leurs employeurs.

### 1.5.3. Négociations avec soi-même

Un congé paternité est avant tout un moyen pour avoir plus de temps hors temps de travail, pour un usage personnel qui peut être utilisé auprès de sa famille, pour du loisir, pour régler des questions administratives, etc. Les besoins de réduire son activité professionnelle pour avoir davantage de temps libre varient d'une personne à l'autre. Arsène, qui travaille sur un rythme de 35h

réparties sur 4,5 jours de travail, se déclare par exemple **satisfait de l'équilibre entre son temps de travail et son temps libre** et ne ressent pas le besoin de prendre un congé pour disposer de davantage de temps non professionnel :

On finit tous les deux à 4h, donc à 5h on est à la maison et on a encore 2h, 2h30, 3h avec la petite, et ça nous convient comme ça en fait. ... Si on finissait tous les deux à 7h, on aurait peut-être fait autrement. Mais là, moi j'ai encore le vendredi après-midi où je suis tout seul avec elle. Donc ça servait à rien [de prendre un congé parental], pour se dire qu'on a un peu plus de temps avec l'enfant, mais on n'a pas ce besoin-là donc on reste comme ça. (Arsène)

Pour Arsène comme pour sa compagne, grâce à un rythme de travail qui laisse beaucoup de temps libre notamment en fin de journée, un équilibre satisfaisant est donc trouvé. Alix a une organisation quotidienne différente avec des horaires plus tardifs. Son discours met l'accent sur **l'épanouissement au travers de l'activité professionnel**. Il exprime également le fait que lui et sa compagne estiment que leur rythme actuel correspond pour eux au meilleur compromis possible.

Alors on en a parlé, mais c'était pas un sujet d'avoir un congé parental. Vraiment, aujourd'hui, ma vision et celle de ma femme, c'est aussi de se dire qu'il y a un épanouissement à avoir, et ça passe par le travail. Ça serait très compliqué pour ma femme d'être femme au foyer comme moi ça me serait compliqué d'être père au foyer. Il y a ce besoin d'épanouissement intellectuel. Et donc, les congés parentaux, ça ne s'est pas posé. Mais, par nécessité, c'est-à-dire, pour concilier aussi, pour être alignés aussi avec nos envies. (Alix)

Cette satisfaction éprouvée dans le milieu professionnel peut être générée par le contenu du travail et/ou les aspects relationnels, contrastant avec les interactions avec le jeune enfant et la frustration qui peut être éprouvée dans le fait de prendre soin d'un bébé, comme l'énonce Ludo : « J'ai adoré la partie congé paternité, mais couches, biberons, nuits pourries pendant encore deux mois, non. Moi j'avais besoin de retourner bosser, de voir du monde, de repartir dans une vie un petit peu plus sociale. » S'occuper d'un tout petit peut s'avérer épuisant et déroutant. Le **retour au travail est alors gratifiant en comparaison de la « dureté du job » de parent**<sup>150</sup>. Dans un article, Béatrice Kammerer cite Isabelle Roskam, professeure de psychologie du développement à l'Université de Louvain : « L'épidémiologie de l'épuisement parental montre à l'inverse que les parents les plus à risque sont les mères qui ne travaillent pas. La raison en est simple : le fait d'avoir un autre rôle que celui de parent permet de trouver d'autres sources de satisfaction et de gratification qui constituent autant de ressources pour l'individu. »<sup>151</sup>. Alors que les hommes ont la possibilité de s'extraire du foyer dès la fin de leur congé paternité, que les injonctions au paternage n'ont pas la

<sup>150</sup> Prieur, R. (2021). Comment survivre à la désillusion d'une parentalité merveilleuse ?. *Spirale*, 100, 33-38. <https://www-cairn-info.fr/revue--2021-4-page-33.htm>

<sup>151</sup> Kammerer, B. (2021). Les nouveaux défis des jeunes parents. *L'école des parents*, 639, 28-34. <https://doi.org/10.3917/epar.639.0028>

même force que les injonctions au maternage, et que le modèle de l'homme gagne-pain reste prégnant, les pères reprennent « naturellement » le chemin du travail et de ses satisfactions en laissant les bébés aux bons soins des mères. Des études ont montré que les bébés distinguent les comportements des pères de ceux de leurs mères dès la troisième ou quatrième semaine, réagissant différemment à l'approche de leur père. Pourtant, ces réactions spécifiques à leur rencontre ne sont pas toujours perçues par les pères<sup>152</sup>. L'impression d'absence d'interaction ou le sentiment d'être cantonné à des échanges très basiques avec les bébés sont peu gratifiants pour les pères. Ils peuvent alors préférer limiter le temps passé à s'occuper de leur enfant pendant cette période et retourner au travail où ils vivent des relations plus valorisantes. Pour Ludo, passer les vingt-huit jours de congé de naissance et paternité auprès de son enfant pendant ses premiers jours de vie ont ainsi conforté son absence d'intérêt pour le congé parental.

Au contraire, cette **frustration dans les échanges avec les nouveaux-né·e·s** peut être limitée, sinon dépassée, si la période où le père s'occupe de l'enfant correspond à un stade de la vie de l'enfant où ses capacités d'interaction sont davantage développées. Thibault, qui cumule CET et congé parental pour s'occuper de son fils pendant deux mois à la suite du congé maternité de sa compagne, tombe ainsi dans une période de la vie de son fils où « ça commence à devenir un peu plus intéressant » :

Mais le congé paternité, enfin, les premières semaines, les premiers mois, ce sont des moments durs, il n'y a pas vraiment de retour en fait. Il n'y a pas vraiment de retour, c'est très terre-à-terre. C'est pas très... satisfaisant. Là, aujourd'hui, on commence à pouvoir faire des choses avec lui, des sourires, il essaye de se mettre sur le ventre, ce genre de choses. Il y a des interactions. Et puis c'est quand-même plus enrichissant qu'au début. Par contre c'est vrai que les premières semaines, la première partie, le congé paternité que j'ai posé à la naissance, j'avais vraiment besoin de faire quelque chose, pour me dire aujourd'hui, j'ai fait autre chose que des biberons ou des couches. (Thibault)

#### **1.5.4. Le congé parental est l'une des modalités pour assumer davantage de présence auprès de la famille**

Parmi les seize hommes interrogés pour l'étude, si seulement deux d'entre eux ont pris ou prévoient de prendre un congé parental, plusieurs ont toutefois mis en place des arrangements leur permettant d'assurer soit une présence longue en continue, soit une présence régulière auprès de leur enfant, qui pourraient ressembler à un congé parental à temps plein ou à temps partiel. Hormis le cas de Manu qui bénéficie d'un congé paternité porté à deux mois par son employeur, les **arrangements sont sinon rendus possibles par le fait que ces pères disposent de congés**

---

<sup>152</sup> Selon Brazelton, T.B. 1983. « Precursors for the development of emotions in early infancy », *Emotion Theory, Research and Experience*, vol. 2, p. 35-55. Cité dans : Frascarolo-Moutinot, F. & Favez, N. (2017). La coordination du père et de la mère dans la triade familiale. Dans : Nine M.-C. Glangeaud-Freudenthal éd., *Accueillir les pères en périnatalité: Cahier Marcé n° 7* (pp. 91-100). Toulouse: Érès. <https://doi.org/10.3917/eres.glang.2017.01.0091>

**accumulés**, notamment dans le cadre du compte épargne temps (CET). Ils peuvent les utiliser soit, comme pour Thibault ou Adam, pour au moins doubler leur temps de présence auprès de leur enfant, soit, comme Marc, pour s'absenter de leur travail un jour par semaine, se retrouvant ainsi à temps partiel effectif pendant une période. Le fait que les hommes cadres bénéficient fréquemment de RTT et de CET favorise ce type d'arrangement. C'est à leur avantage sur le plan financier puisque les pères maintiennent de cette façon leur salaire à 100% (hors certaines primes) alors que le congé parental entraîne par contre une importante perte de revenu. Néanmoins, la **durée permise pour ces arrangements est limitée** par le nombre de congés disponibles, les CET étant par exemple limités à 60 jours dans le secteur public. Ceci dit, l'objectif des pères n'est pas nécessairement d'utiliser toute leur réserve de congés. Et au final, Adam et Thibault ont pris des congés pour une durée qui reste inférieure à la durée du congé maternité. Adam a en outre pris son congé en même temps que le congé maternité, ne se mettant pas en situation de prendre seul soin de ses enfants pendant une période donnée. Quant à Thibault, c'est parce qu'il savait que sa compagne ne voulait pas reprendre un congé parental pour leur deuxième enfant qu'il s'est organisé pour le garder pendant deux mois après le congé maternité. L'ordre des genres en matière de soin de l'enfant reste donc respecté, la **prééminence de la présence auprès de l'enfant restant maternelle**.

Autre type d'arrangement : la prise de jours de congés à une fréquence régulière, par exemple un jour par semaine pour s'occuper de son enfant. Cela nécessite de **s'astreindre à une organisation de travail, en accord avec son employeur**. Marc a particulièrement réussi la mise en place de cette organisation, sur la base d'une proposition à son supérieur hiérarchique que ce dernier a accepté sans la discuter. Marc a ainsi choisi d'utiliser son CET et de poser un jour d'absence par semaine. Il est donc effectivement présent sur son lieu de travail à 80 % en conservant son salaire à 100 % puisque son jour d'absence hebdomadaire correspond à des congés payés ou RTT. Marc a par contre négocié avec son supérieur une diminution de sa charge de travail pour qu'elle corresponde effectivement à un 80 %. Or, la charge de travail en cas de pose de congé ne devrait normalement pas diminuer puisque les congés posés ont été acquis sur la base d'un temps de travail à 100 %. En théorie, il appartient donc aux pères souhaitant prendre un jour de congé par semaine d'effectuer leurs missions prévues sur un temps plein sur les quatre jours de présence effective. Cela nécessite de la rigueur et de l'anticipation. Cela implique également de s'astreindre à organiser son travail sur quatre jours au lieu de cinq, en posant une journée d'absence hebdomadaire et en évitant tout rendez-vous ou réunion ce jour-là. Cette organisation requiert une forte volonté et dans les faits, les hommes qui souhaitaient la mettre en place n'ont pas tous tenu dans la durée. Adam, qui avait dans l'idée de prendre une demi-journée par semaine, ne le fait finalement que rarement :

On a essayé de mettre ça en place mais je n'ai pas réussi. On essaye depuis 6 mois de mettre ça en place, mais ça n'est pas vraiment ancré. Dans les quatre derniers mois, j'ai dû faire des semaines de quatre jours cinq à dix fois. Mais le fait que je n'arrive pas à le pérenniser, enfin je n'ai pas encore réussi, je dirais que c'est parce que je n'ai pas décidé de le faire de manière rigide. Et quand je le fais de manière

souple en me disant qu'il pourrait y avoir de bonnes occasions, comme les rendez-vous pédiatre, en fait, moi j'oublie assez vite et je laisse passer les occasions. Et je n'ai pas réussi à le prendre de manière fréquente. (Adam)

Fabien a également essayé de trouver des solutions pour travailler sur quatre jours et garder son fils un jour par semaine. Mais sa première proposition aux RH de concentrer sa semaine de travail sur quatre jours a été refusée. Son supérieur lui a ensuite proposé de réorganiser son travail pour travailler de chez lui une journée par semaine. En concentrant le travail sur une demi-journée, il aurait pu garder son fils le matin et le mettre à la crèche l'après-midi mais cette solution n'a pas paru tenable à Fabien. Finalement, il a réduit ses ambitions et garde son fils un jour tous les quinze jours, sa belle-mère assurant les autres semaines.

Les exemples de Fabien et d'Adam montrent combien **il est dans les faits difficile de s'organiser pour que les pères puissent être présents auprès de leurs enfants en dehors du congé parental de manière récurrente sur la durée**, en l'absence d'un cadre structuré facilitant une adaptation des horaires de travail.

### **1.6. Instrumentalisation de l'absence liée à la paternité dans le milieu professionnel**

Presque aucun des hommes ayant contribué à l'étude n'a fait part de réactions stigmatisantes à son égard relative à sa paternité et à sa décision de s'absenter pour le congé parental ou à l'occasion de la naissance de l'enfant. Néanmoins, Vincent a fait part de remarques qui lui ont été rapportées par des collègues, remarques faites par des personnes travaillant dans l'entreprise où Vincent effectuait une mission au moment de la naissance de son fils.

On m'a fait comprendre, pour le coup, mon client, il m'a fait comprendre qu'il se serait bien passé que je me barre pendant un mois.

*Qu'est-ce qu'il a dit?*

Ce n'était pas à moi que ça a été dit, c'était à mon commercial. Ce qui a été dit, c'est « déjà que vous me mettez des ressources qui partent pendant un mois... ». Ça m'a été rapporté plus ou moins tel quel. Je ne cherchais pas spécialement à me faire des copains chez le client, mais ça m'a pas spécialement incité à ... vouloir m'éterniser dans cette mission. ... Mais je ne sais pas exactement si c'était sincère, si ça les avait vraiment saoulés, ou si c'était dit comme ça, de manière à négocier, pour obtenir quelques jours de prestation du gars qui intervenait, sans qu'ils ne les payent.  
(Vincent)

Comme le précise Vincent, il y a peut-être une part de *bluff*, un jeu de posture de négociation derrière la remarque négative relative à son absence pour congé paternité. Néanmoins, cette absence d'un mois est remarquée et présentée comme un inconvénient par l'entreprise. Serait-ce un signe que le congé paternité, dans sa nouvelle durée, peut être perçu comme un élément négatif pour les hommes ? Les stigmates liés à la parentalité s'étendraient-ils alors davantage aux hommes pour ne plus se concentrer sur le congé maternité des femmes ?

Il n'est pas possible de conclure sur la base d'un seul exemple mais il serait intéressant d'explorer davantage la prévalence de tels remarques ou comportements négatifs vis-à-vis des pères pour analyser sa potentielle augmentation suite à l'allongement du congé paternité.

### **EN RÉSUMÉ : l'utilisation par les hommes cadres de leurs droits en tant que pères se concentre sur le congé paternité**

Les droits des hommes cadres relatifs à la paternité sont utilisés de manière inégale. Le droit à s'absenter pour accompagner la mère à des examens de suivi de grossesse est rarement utilisé. Il est peu connu et pas forcément utile pour des hommes dont le statut cadre offre une liberté d'organisation qui neutralise le besoin de justifier d'une absence en milieu de journée.

Le congé paternité semble avoir acquis toute sa légitimité. Il est utilisé par tous les pères de l'échantillon, que ce soit avant ou après qu'il a été allongé à vingt-cinq jours. L'usage de ce droit est facilité par le fait que le congé peut être fractionné ou décalé jusqu'à plusieurs mois après la naissance. Les primipères néanmoins tendent à prendre le congé en une seule fois à la naissance alors que les multipères le décalent plus souvent pour le placer à l'occasion de vacances scolaires. Les motifs indiqués derrière le choix des modalités de prise du congé parental indiquent que les pères sont les uniques décisionnaires et n'ont pas de justification ou négociation à mener dans la sphère professionnelle pour faire valoir leur choix, ni non plus au sein de leur couple. Ceci, tout comme le fait que la durée de l'absence a été nettement allongée depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2021 (d'autant plus si des congés annuels ou RTT sont ajoutés à la suite du congé paternité), va dans le sens d'une plus grande acceptation dans la sphère professionnelle de l'implication des pères au moment de la naissance de leur enfant.

Par contre, le congé parental reste une exception pour des pères et est encore une solution identifiée comme maternelle. Les projections des pères relatives à l'impact sur le travail ou sur leur carrière sont de réels freins. Le faible montant de prestation auquel il donne droit dissuade fortement les hommes d'y recourir, même quand le rôle de pourvoyeur est partagé avec les mères. Néanmoins, des pères, souvent sur une incitation de leur épouse ou compagne, mettent en place des solutions pour assurer une présence auprès de la famille ou des enfants pendant un temps donné, soit à temps plein, soit à raison d'une journée ou une demi-journée par semaine. L'utilisation de congés annuels ou RTT, en particulier s'ils ont été précédemment accumulés dans le cadre d'un Compte Epargne Temps (CET), permet alors de contourner le congé parental et d'éviter de subir ses conséquences financières. Le nombre de jours de congés annuels ou RTT est par contre limité. Cela peut avoir pour conséquence que les hommes se rendent disponibles pour une durée plus courte que ce qu'un congé parental aurait permis.

Ainsi, il apparaît que les hommes cadres ont acquis une légitimité à s'arrêter de travailler au moment de la naissance de leur·s enfant·s, et ce pour une durée qui est maintenant supérieure à celle généralement admise avant la réforme du congé paternité. Le congé parental peine par contre à trouver son public masculin en dépit d'un intérêt des pères pour la période postnatale. Faciliter l'engagement des pères auprès de leur famille à un niveau se rapprochant de celui des mères nécessite certes de mettre en place des mécanismes à un niveau de rémunération bien supérieur à ce qui est proposé avec le congé parental mais également de vaincre des résistances toujours fortes du côté des organisations, les normes de genre étant encore prégnantes chez les employeurs privés comme publics et difficiles à transgresser. Faciliter le travail à temps partiel chez les managers reste un verrou à faire sauter pour un engagement plus important dans la parentalité et pour plus d'égalité.

Pour terminer, les freins conduisant à un non recours au congé paternité sont également intrinsèques aux motivations et à la manière dont chaque homme priorise et satisfait ses besoins relatifs à la vie professionnelle et familiale. Les décisions prises pour aboutir à un équilibre satisfaisant pour chacun découlent des impératifs familiaux et professionnels et impactent également ces deux domaines : autour d'un socle d'impératifs (par exemple des plages horaires imposées au travail ou les horaires d'école) se situe une marge de manœuvre sur laquelle les hommes ont prise et qu'ils peuvent faire évoluer, en tenant compte en même temps de la marge de manœuvre de leurs épouses ou conjointes qui doivent elles aussi composer autour de leur propre socle d'impératifs. Les arguments énoncés par les pères de l'échantillon pour justifier d'un non-recours au congé paternité montrent l'importance accordée au travail et au rôle de pourvoyeur, importance qui vient limiter la marge de manœuvre pouvant leur permettre de prendre un congé parental.

## 2. Typologie des pères et évolution des situations familiales

La section précédente a montré comment les droits liés à la paternité étaient utilisés par les hommes ayant participé à l'enquête et quelles étaient les motivations justifiant ces usages ou non-usage. Dans la présente section, j'ai tenté de croiser ces comportements avec les typologies établies par Anne Quéniart<sup>153</sup> et par Amélie Benoît<sup>154</sup> pour comprendre l'origine des comportements et les évolutions des positionnements des pères en fonction des changements des configurations familiales.

<sup>153</sup> Quéniart A. « La paternité sous observation : des changements, des résistances mais aussi des incertitudes », *op.cit.*

<sup>154</sup> Benoît, A. Tous pareils, les pères : Le rapport à la paternité peut-il expliquer le rapport au temps des pères ?. Op. cit.

Anne Quéniart a établi une classification en trois types de pères sur la base de données qualitatives et quantitatives. Elle ne précise toutefois pas quelles sont les données quantitatives sur lesquelles elle se base. Amélie Benoît travaille quant à elle à partir de données issues d'entretiens semi-directifs et de données sociodémographiques demandées à chacun des 29 hommes de son échantillon. Elle a d'abord identifié pour chaque père à laquelle des catégories d'Anne Quéniart il appartenait : « nouveau père », « père sous tension identitaire », « père traditionnel ». Elle a ensuite défini de nouvelles catégories en fonction du rapport au temps de chaque homme. Il est à noter que les types de pères établis sont une schématisation de la diversité rencontrée, les comportements des pères formant un continuum au sein desquels des constellations se détachent sans toutefois que les différents types soient strictement séparés les uns des autres.

Pour mon analyse, j'ai suivi les deux mêmes étapes qu'Amélie Benoît à partir des données qualitatives recueillies lors des entretiens.

## **2.1. Classification des pères de l'échantillon**

Les pères entrant dans mon échantillon considèrent ne pas faire de distinction spécifique entre les rôles des pères et des mères. Si des répartitions se font ensuite sur des tâches, elles ne sont pas issues de croyance en l'existence de rôles stéréotypés des femmes et des hommes sur le modèle de l'homme « pourvoyeur » et de la femme « ménagère ». Tous les hommes interrogés disent jouer un rôle certain dans l'entretien du foyer et le soin aux enfants, même si certains précisent qu'il y a un déséquilibre du temps passé en famille entre le père et la mère générée par des temps de travail différents. En cela, aucun des hommes de l'échantillon n'appartient à la catégorie des « pères traditionnels ».

Néanmoins, tous n'ont pas le même niveau d'engagement dans les responsabilités domestiques et familiales. Certains, comme Camille ou Arsène admettent rester en retrait sur les tâches ménagères et le partage de la charge mentale, parfois en acceptant la situation et peut-être en se satisfaisant du bénéfice de cet état de fait, parfois en déplorant de ne pas « être à la hauteur » de leurs propres attentes. J'ai donc classé ces pères dans la catégorie des « pères sous tension identitaire ».

D'autres hommes comme Manu ou Alix disent par contre avoir un partage égalitaire des tâches domestiques et familiales. Ils valorisent davantage le temps passé en famille, se déclarant plutôt satisfait de l'équilibre établi entre le temps familial et le temps professionnel malgré un manque de temps pour eux ou passé avec leurs enfants. Ils correspondent ainsi à la catégorie des « nouveaux pères ».

Dans quelle mesure le type de père est-il explicatif ou prédictif de l'exercice des modalités d'usage des droits des pères dans le cadre professionnel ? Pour apporter des éléments de réponse, plusieurs points peuvent être remarqués :

- **Tous les pères ont pris leur congé paternité**, quelle qu'en soit la durée, **qu'ils soient « nouveaux pères » ou « pères sous tension identitaire »**. La manière dont est utilisée ce congé semble par contre davantage liée au nombre d'enfants qu'au type de père.

- Les pères participent largement aux échographies, et suivent également plus ou moins d'autres rendez-vous de suivi de grossesse (rendez-vous médicaux mensuels, préparation à la naissance), sans qu'il puisse être fait de distinction de comportement entre les « nouveaux pères » et les « pères sous tension identitaires ». Ceci dit, quel que soit le type de père, **cette participation se fait rarement dans le cadre du droit à s'absenter pour les examens médicaux.**

- **l'utilisation du congé parental est rare et uniquement pour des « nouveaux pères ».**

Pour aller plus loin dans la classification en utilisant les catégories établies par Amélie Benoît, il est nécessaire de s'intéresser au rapport au temps des pères, au-delà des horaires classiques de travail, c'est-à-dire pour le contexte français, des horaires correspondant à environ 35 à 39h de travail par semaine. Évidemment, ce rapport au temps est modifié avec la naissance d'un puis de deux enfants ou plus. Avec l'arrivée d'un bébé, le temps pour le couple (sorties avec des amis, au restaurant, au cinéma...) et pour soi (heures supplémentaires au travail, jeux, sport, sorties avec des amis) est diminué, voir temporairement mis de côté. Une reprise des activités se fait petit à petit dans les semaines ou mois suivant les naissances, de manière souvent négociée, par exemple pour que chacun dispose d'un jour de sortie, ou parfois suivant les recommandations de la compagne/ épouse.

Il ne m'a pas été possible d'identifier pour chaque père la catégorie à laquelle il pouvait correspondre, n'ayant pas toujours suffisamment d'éléments pour ce faire. Néanmoins, le processus de catégorisation a été fait pour plusieurs pères et a permis de montrer des évolutions dans l'exercice de la paternité accompagnant les changements familiaux, ainsi que des limites aux catégories établies par Amélie Benoît.

### 2.1.1. Les égalitaristes

Le premier groupe identifié par Amélie Benoît regroupe les pères dit égalitaristes. Ces nouveaux pères priorisent le temps familiale et l'implication auprès de leur·s enfant·s et au foyer davantage que la réalisation d'heures supplémentaires ou la prise de temps pour soi. Parmi les hommes que j'ai interrogés, on peut identifier plusieurs pères que leurs discours quant à leur participation au foyer et la manière dont ils utilisent leur temps font entrer dans cette catégorie. Ils prennent tous une part active aux tâches du foyer, et revendiquent une répartition à peu près à 50-50 avec leur épouse.

Je participe, je pense à 50% des tâches ménagères de la maison. Ça a toujours été [comme ça]. ... Je pense que je suis un père impliqué. J'espère que ma femme dit pareil, mais elle me l'a déjà dit ! Alors, 50%, si c'est 45, faut pas m'en vouloir, mais j'essaye de faire le maximum. (Manu)

Je pense qu'on est assez équilibré. J'aurais même tendance à dire, je pense que j'en fais un petit peu plus. Mais c'est à cause du télétravail, elle, elle n'est pas du tout en télétravail. Forcément d'être là toute la journée, c'est plus facile de caler des trucs.  
(Sam)

Les hommes égalitaristes ont très largement restreint ou diminué leurs activités personnelles, notamment tant que les enfants ont moins de dix-huit mois. Les activités sportives sont complètement arrêtées ou réduites à portion congrue. Quand elles sont maintenues, elles sont organisées de manière à s'insérer dans l'emploi du temps sans prendre sur le temps familial. Manu fait ainsi « une heure de course, douche comprise à midi » alors que Sam va courir le matin pendant que son enfant dort. La reprise des activités, notamment sportives, se fait ensuite progressivement, à mesure que le·s enfant·s gagnent en autonomie, comme le dit Louis :

Je ne fais plus de sport, j'avais repris l'aviron, j'ai arrêté parce que je m'absente en journée, je rentre le soir tard. Dans quelques mois, on va pouvoir reprendre quand les enfants auront un certain âge. (Louis)

La priorisation pour ces pères est ainsi la bonne organisation du foyer et de passer du temps en famille. Toutefois, l'utilisation du temps personnel montre quelques différences avec une reprise de activités sportives plus rapide pour les pères que pour les mères, comme ce fut le cas pour Billy. Sa femme, qui pratiquait également le sport à quant à elle complètement arrêté, ce qu'elle justifie par les très grosses journées de travail qu'elle effectue et qui vont largement au-delà des heures de bureau classiques, préférant alors consacrer son temps non professionnel à sa fille : « Elle, elle courait aussi, mais elle a vraiment arrêté la course, le sport parce que elle s'est rendu compte, en se disant "j'ai un boulot énorme. Et ma fille, c'est ma priorité". » Ainsi, la catégorisation comme « égalitariste » n'empêche pas que des différences d'utilisation des temps libres subsistent.

Par ailleurs, bien qu'étant tous des pères égalitaristes, les organisations familiales sont différentes. Certains sont à temps plein alors que d'autres ont réduit leur temps de travail ou pris un congé long ; leurs épouses ou compagnes ont également des temps de travail variables ; certaines assument parfois des responsabilités professionnelles d'un niveau égal ou supérieur à celles de leur mari ou compagnon alors que d'autres sont en situation d'hypergamie professionnelle. Il m'a paru nécessaire de prendre en compte le facteur « temps de travail » des pères comme des mères pour aller plus loin dans l'analyse.

Les temps de travail évoluant au cours du temps (notamment avec la prise ou l'arrêt de congés parentaux), j'ai considéré les situations des couples à la reprise du travail par les mères suite aux congés maternités. Les différentes situations rencontrées sont présentées dans le tableau ci-dessous :

	Père à temps plein	Père à temps partiel ou avec congé long / congé parental
Mère à temps plein	Alix* (situation 1 enfant), Louis, Billy <b>Pères égalitaristes paritaires</b>	Thibault, Siméon, Marc <b>Pères égalitaristes (ré-)équilibrants</b>
Mère à temps partiel ou congé long / parental	Manu, Gabriel <b>Pères égalitaristes pourvoyeurs</b>	Marc* (situation à venir) <b>Pères égalitaristes (ré-)équilibrants</b>

### Tableau 1

*Configurations d'organisation familiale en fonction des temps de travail dans les couples avec des pères « égalitaristes » de l'échantillon. Ces configurations sont celles établies à la fin du congé maternité du dernier enfant sauf dans deux cas néanmoins inscrits dans le tableau pour mieux illustrer la diversité des configurations existantes :*

*\* La femme d'Alix étant encore en congé maternité suite à la naissance de leur deuxième enfant au moment de l'entretien, c'est la configuration à la fin du congé maternité de leur premier enfant qui est présentée*

*\*\*Pour Marc, deux situations sont présentées : la configuration au moment de l'entretien et celle prévue pour être mise en place quelques semaines après l'entretien*

La catégorie « égalitariste » se base certes sur la gestion du temps personnel du père mais le fait d'être un père « égalitariste » n'est pas suffisant pour saisir comment s'organise le couple et comprendre les ressorts derrière cette organisation. En effet, l'exercice de la paternité et l'utilisation des congés paternité et parentaux s'inscrivent dans un contexte familial qui dépend également de la priorisation et de la gestion du temps de la mère. Pour éclairer ce propos avec un exemple, Thibault et Gabriel sont tous deux en situation d'hypogamie mais ont néanmoins des trajectoires différentes si l'on s'intéresse au temps de travail dans leurs couples, le premier ayant choisi de prendre deux mois de congés pour son deuxième enfant alors que le second est à temps plein avec son épouse à temps partiel. Pour comprendre en quoi et pourquoi leurs trajectoires divergent, la catégorisation proposée par Amélie Benoît n'est pas suffisante. En cela, **cette catégorisation est une représentation d'une situation à un moment donné et ne permet ni de décrire, ni de prédire les choix des pères concernant le congé parental.**

Il est possible néanmoins d'affiner cette catégorisation pour illustrer des types de trajectoires. Je propose donc de définir des sous-catégories en fonction des temps de travail des pères et mères. Les situations des pères inclus dans l'échantillon permettent alors de distinguer trois cas :

**- un temps de travail du père (très) supérieur au temps de travail de la mère : les pères égalitaristes pourvoyeurs.** Les pères sont à temps plein et les mères à temps partiel dans le cadre d'un congé parental. Gabriel (3 enfants, épouse à 50 %, hétérogamie, asymétrie salariale) et Manu (4 enfants, épouse à 60 %, homogamie, asymétrie salariale) sont tous deux dans cette configuration. L'un comme l'autre peut gérer et intervient effectivement dans (quasiment) tout ce qui se rapporte à la vie quotidienne de la famille et de leurs enfants, du change des couches à la nourriture. Ils apprécient le temps passé en famille et valorisent ce temps davantage que de prendre du temps pour eux. Ces deux pères estiment également être satisfaits de leur situation professionnelle. Ils ne souhaitent pas, du moins pour le moment, prendre des responsabilités supplémentaires qui les amènerait à réduire leur présence au foyer et à perdre un équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle qui leur convient.

Moi aujourd'hui, le niveau de responsabilité que j'ai, personnellement, c'est un niveau de responsabilité maximum que j'aurai dans l'entreprise. Que je ne vais pas

forcément retrouver au poste d'après, mais peut-être au deuxième ou troisième poste d'après. Mais je n'aspire pas à être responsable d'un pays, ou même d'une filière entière. Moi dans ce poste-là, je trouve mon équilibre, j'accorde beaucoup d'importance à l'équilibre et notamment à la présence avec les enfants, à la participation à la vie de la maison, les emmener à l'école, etc. Ce n'est pas incompatible de faire ça avec encore plus de responsabilités, mais voilà, moi c'est pas mon choix. (Gabriel)

Les discours de Gabriel et de Manu traduisent une forte implication dans les tâches familiales et ménages, l'un comme l'autre contribuant de manière importante et les font donc se classer parmi les « égalitaristes ». Pourtant, la différence de temps de travail entre eux et leurs épouses mène de fait à ce qu'ils ne soient pas autant disponibles pour gérer le quotidien. En outre, le temps passé seul avec les enfants est nécessairement inégalement réparti puisqu'aucune des deux mères ne travaille le mercredi, traditionnel « jour des mamans ». Pour Gabriel, l'inégalité dans le temps avec les enfants a également pour origine l'organisation familiale concernant l'organisation des conduites. La répartition est en effet classique avec Gabriel étant davantage en charge du matin, quand le temps passé avec les enfants est plus court alors que sa femme gère plutôt les soirs, récupérant presque tous les jours les enfants directement après l'école. Dans le couple de Manu, le différentiel de temps non travaillé est consacré par sa femme à garder les enfants le mercredi mais aussi à gérer la maison et les questions administratives familiales le vendredi.

Pour ces deux pères, l'argument financier a été important pour choisir de ne pas réduire leur temps de travail. En effet, les deux sont les principaux pourvoyeurs de leur famille, le salaire à temps plein de leurs épouses respectives étant inférieur aux leurs.

Ainsi, même si les tâches domestiques et familiales ne sont pas réparties selon une vision stéréotypée, ces couples restent traditionnels dans le rapport au travail et aux sources de revenu, le rôle de « gagne-pain » s'étant confirmé avec la naissance de nouveaux enfants et les choix de réduction de temps de travail des épouses. Ainsi, l'épouse de Gabriel n'avait pas pris de congé parental après la naissance de leur premier enfant. Elle avait par contre pris un congé parental à temps plein pendant quelques mois après la naissance du deuxième avant de reprendre à temps plein, puis de se remettre à mi-temps pour le troisième. L'épouse de Manu a également diminué de 20 % son temps de travail après la naissance de leurs jumelles. L'écart de revenu est donc creusé au fur et à mesure des naissances.

#### **- un temps de travail du père égal à celui de la mère : les pères égalitaristes paritaires.**

Les pères correspondant à ce type se retrouvent en situation de symétrie vis-à-vis des mères : ils ont un temps de travail et des rôles à peu près équivalents à ceux de leurs épouses/compagnes. Trois pères étaient dans ce cas de figure au moment des entretiens : Louis, Billy, Alix étaient à temps plein au moment de l'entretien, tout comme leurs épouses respectives. Tous trois sont en situation d'homogamie, leurs épouses occupant des postes de cadre avec une position de management. Alix indique d'ailleurs que son épouse a un plus haut niveau de responsabilités que lui et un salaire supérieur au sien.

Pour faciliter la gestion des enfants et des tâches domestiques, ces couples recourent à l'externalisation de certains services (femme de ménage, garde des enfants), ce qui permet de limiter la tension sur le temps disponible. En effet, même si les pères égalitaristes paritaires limitent leurs heures supplémentaires, les contraintes pour mener à bien leurs missions et les postes occupés nécessitent un minimum d'investissement temporel qui réduit le temps disponible pour le foyer, la garde des enfants ou les tâches ménagères. L'externalisation est donc fréquente dans cette configuration d'organisation de couple, facilitée par le niveau de revenu des couples<sup>155</sup>, et est prise en compte dans les réflexions sur les modalités d'organisation après la naissance. Billy explique par exemple qu'avant qu'il ne change de poste et diminue son amplitude horaire de travail, lui et sa femme avaient tous deux des activités très prenantes.

Pour info, quand on avait été pour l'enregistrement en crèche, notre fille n'était pas encore née, notre idée c'était travailler normalement tous les deux, [Elle] devait faire des journées de 11h à la crèche. Donc c'était énorme et aujourd'hui, elle n'a jamais fait de journée de 11h. (Billy)

Suite à son changement de poste, les horaires de travail de Billy ont été réduits. Le couple n'a plus eu besoin de placer leur fille en garde 11h par jour, d'autant plus que les grands-parents se sont proposés entre-temps pour apporter une aide informelle.

**- un temps de travail du père inférieur à celui de la mère : les pères égalitaristes (ré)-équilibrants.** On retrouve dans ce cas de figure des pères ayant réduit ou interrompu leur activité professionnelle après la reprise du travail de la mère à la fin du congé maternité. Ils se retrouvent donc à gérer seul leur·s enfant·s certains jours de la semaine ou pendant une période donnée. Les modalités sont soit l'utilisation d'un congé parental, soit de CET, congé annuels ou RTT, et ce à temps plein ou à temps partiel. Sont donc dans ce cas de figure Marc, Siméon et Thibault.

Le choix de cette réduction de temps de travail correspond à une volonté au sein des couples d'être présents pour s'occuper des enfants et de réduire le temps de garde. Mais les hommes font également ce choix par défaut quand la mère ne peut ou ne souhaite pas réduire elle-même son temps de travail. La diminution du temps de travail ou l'interruption de la part du père est alors la réponse, parfois proposée par la mère, permettant d'assumer le choix du couple sur la manière d'élever et de gérer au mieux leur·s enfant·s.

Or, la mère ayant nécessairement dû cesser son activité *a minima* durant le congé maternité, le fait pour un père d'interrompre ou réduire son activité professionnelle à son tour conduit à un (ré-)équilibrage des temps passés par le père et la mère à s'occuper seul du ou des enfant·s. Dans le cas de Thibault, l'équilibre est trouvé sur le long terme puisqu'il s'arrête pour le deuxième enfant alors que sa compagne s'était arrêtée après la naissance de leur fille aînée en prenant un congé

---

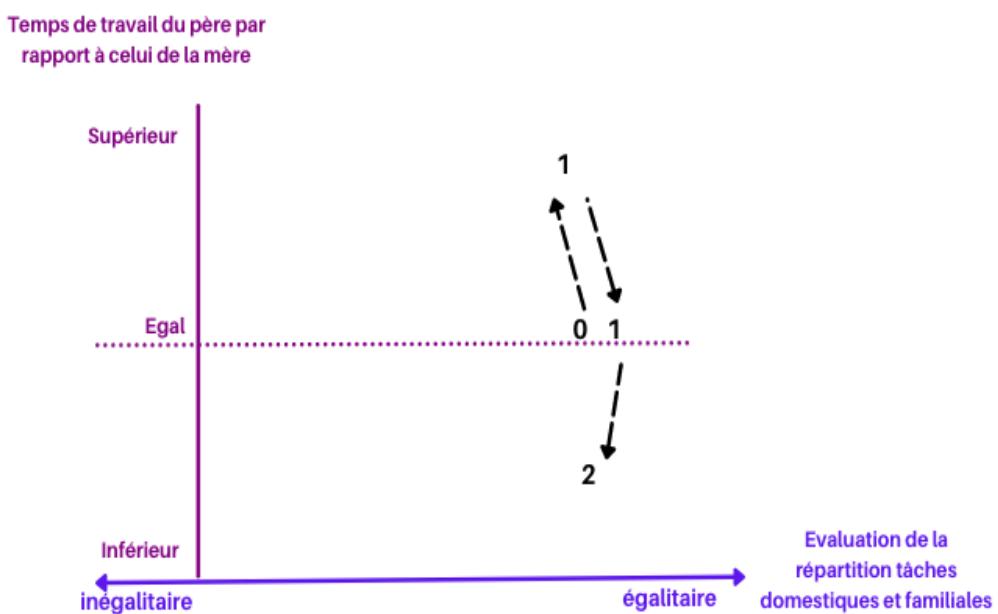
<sup>155</sup> Voir également : Blöss, T. (2009). Travail domestique et responsabilités parentales : présupposés et paradoxes de l'action publique. *Informations sociales*, 154, 50-59. <https://doi.org/10.3917/ins.154.0050> ; Devetter, F. (2008). ; Les temps de travail professionnels et les temps des enfants. Dans : Blanche Le Bihan-Youinou éd., *Concilier vie familiale & vie professionnelle en Europe* (pp. 317-333). Rennes: Presses de l'EHESP. <https://doi.org/10.3917/eheesp.lebih.2008.01.0317>

parental de quelques mois. Un autre mode d'organisation chez les égalitaristes paritaires peut être basé sur la réduction du temps de travail des deux parents, comme Marc et sa compagne prévoyaient de le faire dans les mois suivant l'entretien.

Dans ces couples, l'externalisation des tâches domestiques et de la garde est moins importante que quand les deux parents travaillent à temps plein.

### Evolutions de parcours

Comme cela a déjà été évoqué, les configurations familiales ne sont pas figées et évoluent au fil du temps. En effet, les pères et mères modulent leur temps de travail et il peut y avoir de nouvelles naissances dans la famille. Les types de paternité qu'exercent les pères évoluent également suivant les changements de configuration familiale, comme l'illustre le parcours de Thibault schématisé ci-dessous :



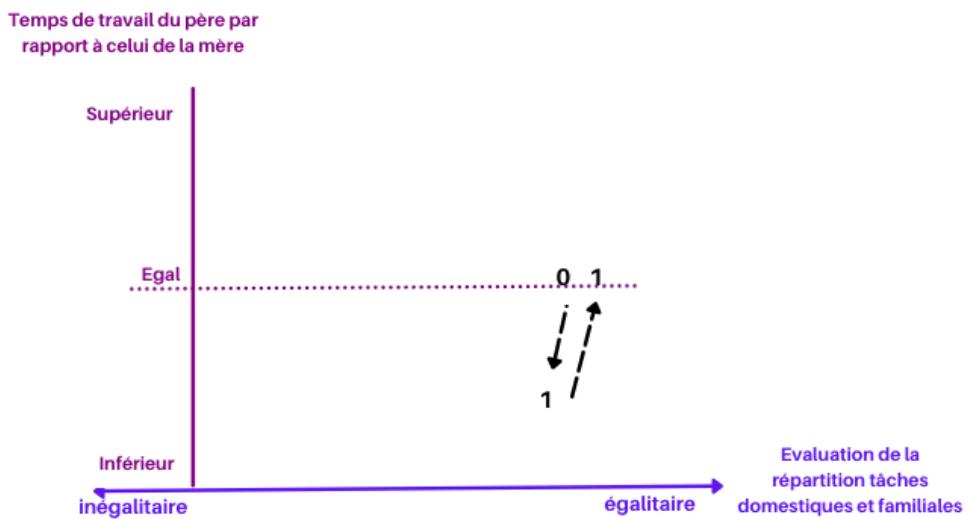
**Figure 3**

*Évolution du type de paternité exercée par Thibault.*

*Lecture du graphe : les chiffres indiquent le nombre d'enfant ; les flèches montrent les changements de type de paternité exercée par Thibault après les naissances, suivant les modifications d'organisation familiale. Lorsqu'il n'avait pas d'enfant, Thibault avait une organisation domestique de type égalitaire, avec un temps de travail égal à celui de sa compagne. Après la naissance de leur premier enfant et à la fin du congé maternité, sa compagne a pris un congé parental à temps complet de plusieurs mois et a donc eu un temps de travail inférieur à celui de Thibault (paternité type égalitariste pourvoyeur). À la fin du congé parental, Thibault et sa compagne étaient tous deux à égalité de temps de travail (paternité type égalitariste paritaire). À la fin du congé*

*maternité suite à la naissance de leur deuxième enfant, Thibault se met en congés pour deux mois (type égalitariste (ré-)équilibrant).*

L'évolution du parcours de Marc est également intéressante car assez atypique, Marc ayant d'abord réduit son temps de travail pour se mettre à 80%, avec un profil de paternité égalitariste (ré-)équilibrante. Il prévoit ensuite d'augmenter son temps de travail et de passer à 90%, tout comme sa compagne et donc de passer à une paternité de type égalitariste paritaire.



**Figure 4**

#### *Évolution du type de paternité exercée par Marc*

*Avant d'avoir un enfant, Marc avait une organisation domestique de type égalitaire, avec un temps de travail égal à celui de sa compagne. Après la naissance de leur premier enfant et à la fin du congé maternité, il a réduit son temps de travail à 80% (paternité type égalitariste (ré-)équilibrant). Sa compagne et lui prévoyaient ensuite de passer tous les deux à un temps partiel à 90 % (paternité type égalitariste paritaire).*

Ces deux exemples montrent qu'à partir d'une même situation initiale, les trajectoires peuvent diverger et converger en fonction des facteurs d'influence de chaque couple. Ces facteurs (abordés en section 1 du présent chapitre) sont négociés au sein des couples, de l'environnement notamment professionnel ou traduisent les motivations ou convictions propres des pères. Certains facteurs seront davantage explicités en section 3.

#### **2.1.2. Les pères sacrifiés : les exemples de Vincent et d'Alix**

Selon Amélie Benoît, les pères sacrifiés ont un idéal égalitaire mais qu'ils ne réussissent pas à mettre en œuvre, ayant du mal à limiter leurs heures de travail. Ils sont amenés à retravailler le soir, ne réussissent pas à dégager du temps pour eux et peuvent en être frustrés. À partir du travail

de Dubar<sup>156</sup>, Demarte et Gilson<sup>157</sup> synthétisent le processus de construction d'un individu comme étant la résultante de composantes objective (relationnelle) et subjective (biographique). La première composante est liée à l'image que les autres se font de soi alors que la deuxième composante est liée à la correspondance entre ce que l'individu souhaite être (identité visée) et ce qu'il est (identité héritée). « Le mécanisme de transaction interne vise à réduire les différences entre ce que l'individu est (études, postes occupés, etc.) et ce qu'il voudrait être. La transaction est favorable lorsque les identités héritée et visée (identité pour soi) coïncident. Dans le cas contraire, des tensions identitaires apparaissent. » Les pères sacrifiés vivent ainsi des tensions identitaires « pour soi », issues de cette transaction défavorable entre leur identité héritée, liée à leur organisation entre le travail et la famille, et leur identité visée, idéal dans lequel ils disposeraient de plus de temps pour eux. Ainsi, Vincent tend à laisser son travail déborder le soir.

Mais ouais, j'y passe beaucoup d'heures. Je suis assez conscientieux. Et du coup j'essaye de bien faire les choses. J'essaye de bien..., d'aider les gens autour de moi, donc je prends des sujets en plus pour dépanner. C'est comme ça que je me suis fait coincer dans la mission chez [le client], parce que je voulais dépanner les gens, et tout. Voilà. Ça arrive assez facilement que je me fasse, entre guillemets, piéger pour essayer d'aider. Donc j'y passe beaucoup de temps, j'essaye de m'impliquer. C'est important pour moi que ce que je fais sur mon travail soit bien fait. Je ne bâcle pas mon travail et du coup j'y passe du temps.

*Beaucoup, ça veut dire quoi?*

Ça veut dire... très très régulièrement du 9h, midi 30, 13h-18h30 et un ou deux soirs dans la semaine, je rebosse 2-3h le soir. Donc ça fait des belles journées. Et le weekend, c'est très souvent une ou deux heures quand-même. Après il y a des périodes où l'activité est très intense. Et des périodes où l'activité est juste intense.

*Très intense?*

Ça veut dire tous les soirs 9h-23h ou minuit et puis... et puis les plages horaires que je te donne, c'est les mêmes mais y'a pas vraiment de pause. Le café, c'est devant le PC en train de travailler, on lit les mails en mangeant. Des périodes très intenses, quoi. Et là, le weekend, c'est une demi-journée.

En dépit de son idéal égalitaire et de son implication dans presque toutes les tâches, sa femme assure de fait plus de présence auprès des enfants, notamment le mercredi en fin de journée. Vincent reconnaît également ne pas réussir à gérer certains aspects comme la gestion

<sup>156</sup> Dubar, C. (2022). Chapitre 5. Pour une théorie sociologique de l'identité. Dans : , C. Dubar, *La socialisation: Construction des identités sociales et professionnelles* (pp. 103-119). Paris: Armand Colin. <https://doi-org.10.3917/arco.dubar.2022.01.0103> ; voir aussi Dubar, C. (2022). Chapitre 5. Pour une théorie sociologique de l'identité. Dans : , C. Dubar, *La socialisation: Construction des identités sociales et professionnelles* (pp. 103-119). Paris: Armand Colin. <https://doi-org/10.3917/arco.dubar.2022.01.0103>

<sup>157</sup> Demaret, J. & Gilson, A. (2019). L'échec dans les parcours professionnels : une analyse processuelle et interactionniste par les tensions identitaires et leur résolution. @GRH, 32, 47-77. <https://doi.org/10.3917/grh.193.0047>

administrative s'il n'a pas son épouse « pour faire le pense-bête », par exemple pour réserver la garderie<sup>158</sup>.

Vincent exprime également des frustrations relatives au manque de sens qu'il trouve dans son travail, qu'il qualifie de « *bullshit job* ». Pour y remédier et pour réduire les tensions vécus, son intention est de changer d'orientation. En mettant en œuvre une « stratégie de fuite »<sup>159</sup>, il espère ainsi pouvoir redonner un sens à son activité professionnelle. Néanmoins, si cette reconversion aboutit, avec un emploi qui le satisferait pleinement sur le plan des valeurs, on peut s'interroger sur la capacité qu'il aurait à limiter son implication horaire, au risque de passer d'un type de paternité « sacrifiée » à une paternité d'*« hypertravaillant »*.

Si l'on questionne maintenant dans quelle mesure le type de paternité de Vincent est lié à son exercice de ses droits en tant que père dans le cadre professionnel, un lien semble évident. Ainsi, Vincent a fait usage de ses droits mais en ayant à cœur de ne pas impacter négativement son travail. Or, les droits n'ont pas tous la même légitimité. Le congé paternité, droit avec la plus forte légitimité, a été pris dans son entièreté y compris pour le troisième enfant, après que la durée du congé a été allongée. Vincent a par contre veillé à ne pas impacter négativement son travail en limitant sa durée d'absence. Le droit à s'absenter pour les examens professionnels, moins légitime, dont Vincent avait connaissance, (même si peu impactant en terme d'absence et d'organisation à anticiper), n'a été utilisé que partiellement. Et le droit le moins légitime, celui au congé parental, est une option envisagée, peut-être liée à l'idéal de paternité de Vincent très imprégné des injonctions de parentalité positive, mais non mise en œuvre.

### **2.1.3. Les décrocheurs : les exemples d'Arsène, Fabien et de Ludo**

Les pères multi-actifs sous tous des pères sous tension identitaire. Ils font passer en priorité leurs besoins personnels par rapport à ceux de leur famille, ce qui se traduit par un grignotage du temps familial par les contraintes professionnelles ou par des activités personnelles. La conjointe/compagne se retrouve à pallier aux défaillances de son conjoint et ces situations récurrentes peuvent mener à des conflits. Parmi les pères de l'échantillon, aucun ne rentre vraiment dans cette catégorie. Mais certains pères se distinguent cependant car ils réussissent à dégager davantage de temps pour des activités personnelles : Arsène fait de la musique, Ludo se réserve des temps seuls de gaming, lecture ou sport, Fabien réussit à garder quelques sorties en montagne. Ils diffèrent toutefois des pères multi-actifs par leur implication dans les tâches domestiques et car leur organisation prend en compte les contraintes de garde des enfants qu'ils conduisent

<sup>158</sup> Il est habituellement observé que « Tout ce qui relève de la « gestion mentale » des tâches domestiques liées à l'enfant demeure une responsabilité féminine. » Voir Blöss, T. Travail domestique et responsabilités parentales : présupposés et paradoxes de l'action publique. Op. cit. ; voir également Clément, C., Hamelin, C., Paillet, A., Pélage, A., Samuel, O. & Schütz, G. « En rabattre » à l'arrivée du deuxième enfant : enquête sur les normes et les pratiques éducatives de parents diplômés. Op. cit.

<sup>159</sup> La stratégie de fuite est l'un des quatre mécanismes résumés par Demaret & Gilson pour réduire les tensions identitaires, les trois autres étant les « stratégies de manipulation des résultats », les « stratégies de compétence » et les « stratégies de suivisme ». Voir Demaret, J. & Gilson, A. L'échec dans les parcours professionnels : une analyse processuelle et interactionniste par les tensions identitaires et leur résolution. Op. cit.

régulièrement ou gèrent seuls certains jours de la semaine. Fabien aurait d'ailleurs souhaité travailler quatre jours par semaines pour s'occuper de son fils un jour par semaine. Toutefois, ces pères admettent un décrochage dans l'égalité du partage des tâches depuis qu'il y a un enfant au foyer.

Ludo est très impliqué dans les soins à son enfant, changeant les couches, donnant le bain. Il se décrit comme étant « gâteux », essayant de « passer un maximum de temps avec lui ». Chose assez rare, c'est également lui qui gère les rendez-vous médicaux de son fils. Il continue également à assumer les courses et a intégré à cette tâche la gestion des stocks de lait en poudre et de couches, ainsi que des petits pots. Mais il n'a pas pleinement intégré à sa charge certaines tâches additionnelles liées à la gestion de son enfant. Alors qu'il a toujours assumé les repas dans le couple, il choisit de se simplifier la vie pour la préparation de ceux de son fils :

En gros, j'estime que..., j'estime aussi que j'ai besoin de temps. Voilà. Je suis plutôt de l'école « on lui donne des petits pots », voilà, [ma compagne] elle préfère les faire elle-même. Mais on ne fait pas forcément la répartition des tâches, euh... Par exemple, je cuisine 98% de nos repas pour [ma compagne] et moi. Je cuisine, c'est moi qui fait les courses. Pour autant, la répartition reviendra quand [mon fils] aura grandi et qu'il mangera comme nous, et là c'est moi qui ferait la cuisine. (Ludo)

Son idée est ainsi de **réduire le temps contraint**<sup>160</sup>, c'est-à-dire le temps passé sur les tâches supplémentaires pour **maintenir du temps libre**, en l'occurrence du temps pour lui, pour lire, jouer, etc. Il externalise donc la préparation des repas de son fils en achetant des petits pots. Sa compagne, en charge du linge, ne peut par contre pas réduire de la même manière son temps contraint, ce qui amène des tensions dans le couple à ce sujet. Dans ce couple très organisé où les tâches ménagères comme le budget sont négociés et discutés ouvertement, une nouvelle répartition des tâches a été décidée. Mais Ludo avoue cependant : « Je dois admettre que je ne suis pas hyper Carré sur le deal. C'est vrai que c'est plutôt elle qui les lance [les lessives], j'aide à les étendre. ». Le temps libre de sa compagne est alors ressenti comme étant une ressource plus rare à cause de tâches plus chronophages que celles dont Ludo est en charge.

Pour Arsène, le décrochage s'opère également sur ces deux aspects : quantité de temps libre par rapport au temps contraint et temps pour soi dans le temps libre. Les tâches ménagères sont réparties en fonction des goûts et des compétences. Arsène s'occupe plus de l'administratif : « j'arrive pas à lui faire tenir des comptes, c'est un peu compliqué. Donc les comptes, c'est moi ! ». Mais sa compagne s'occupe davantage des tâches « de terrain », hormis la cuisine qu'il aime bien faire : « J'aime bien faire la cuisine, et elle aime bien aussi que je fasse la cuisine. ». C'est elle sinon qui gère les lessives ainsi que les courses « parce qu'elle utilise la voiture » notamment et préfère faire seule les courses pour éviter qu'il n'achète « des cochonneries ». Quant au ménage, c'est aussi elle qui le prend davantage en charge, suite à la naissance de leur fille.

---

<sup>160</sup> Selon Boulin, J. & Lesnard, L. Les usages du temps des Français: Évolution sur un quart de siècle. Op. cit. Le temps contraint correspond au « temps de travail et de formation, études, et travail domestique (y compris ici les soins aux enfants) ». Le temps non contraint comprend le temps personnel, de loisir, de déplacement.

Je pense que c'est beaucoup plus elle qui va passer l'aspirateur et la serpillière, on va dire. J'veis dire une excuse bidon, parce que elle le fait mieux que moi, quoi (rire).

Enfin, c'est elle qui voulait parce qu'elle trouvait que je laissais encore les choses trainer donc elle préfère le faire elle plutôt que de se prendre la tête pour ça. (Arsène)

Les changements de répartition suite à la naissance de leur fille ont conduit à un déséquilibre qui laisse à Arsène des tâches qu'il aime bien ou dans lesquelles il est le plus compétent. Son temps contraint, nécessaire à la réalisation de ces tâches indispensables au fonctionnement du quotidien, est donc moins déplaisant que s'il devait faire des tâches pour lesquelles il n'a aucune appétence.

Fabien remarque quant à lui que son décrochage s'est fait sur tout type de tâches : « C'est la bouffe pour notre enfant, les couches pour notre enfant, la gestion du linge pour notre enfant, elle fait tout plus que moi. ». La naissance de leur enfant a entraîné une constriction du temps libre et une spécialisation, sa compagne s'occupant davantage de l'intérieur que lui :

Tout ce qui touche à la cellule familiale, on a l'impression que par nécessité ou urgence, la femme s'en occupe plus naturellement. Par nécessité que le cocon familial soit protégé, on a l'impression que ça devient une priorité. Alors que pour moi, ça ne l'a jamais été. Enfin, on n'est pas très ménage, on n'est pas très rangement, moi je suis resté comme ça, et Lucie, elle l'est devenue plus... C'est pas bien mais du coup, je suis plus en aide et Lucie elle est devenue... du coup, c'est elle qui a la charge mentale de prendre l'initiative. (Fabien)

Il faut dire que la compagne de Fabien travaille à 80 % depuis la fin du congé maternité, grâce à un congé parental partiel. Elle est donc plus présente à la maison que lui et voit probablement plus que lui le désordre ou le ménage à faire qui s'accumule.

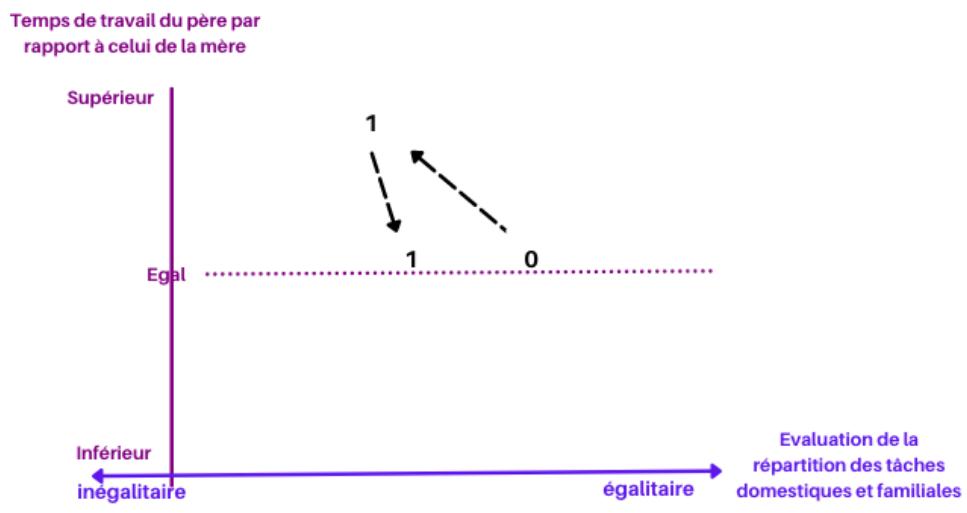
Le décrochage s'opère également dans la manière dont le temps libre est utilisé, celui-ci étant davantage pris pour soi par les pères alors que les mères favorisent le temps en couple ou en famille. Ludo ressentant un fort besoin d'avoir du temps seul, il pousse sa compagne à faire de même :

Parce que j'ai tellement de respect pour ce temps pour soi que c'est important qu'il y en ait pour elle, qu'il y ait une sorte d'équilibre entre les deux. Mais elle en a vachement moins besoin en fait. Elle est plutôt à demander du temps pour nous, du temps avec notre fils. (Ludo)

Arsène a également pu retrouver du temps libre, sous l'impulsion de sa compagne qui s'occupe seule de leur fille un soir par semaine. Cela lui permet de sortir du foyer lors des répétitions avec son groupe de musique, alors que sa compagne n'a pas d'activité régulière. Le décrochage semble moins fort entre Fabien et sa compagne dans la gestion du temps libre, Fabien ayant très fortement réduit ses activités et n'ayant pu reprendre que quelques sorties à la montagne à l'occasion : « pour l'instant, [sa compagne] n'a pas envie de rentrer tard [et préfère] être là avec nous. Et après le truc c'est que vu qu'elle ne prend pas d'activité le soir en semaine, je n'en prends pas vraiment non plus. »

Ces trois exemples montrent ainsi comment l'organisation de ces couples dévie du modèle égalitaire. Dans deux cas, les mères ont eu une interruption de travail plus longue que le congé maternité, celle de Ludo ayant pris un congé parental de deux mois alors que celle d'Arsène a été au chômage quelques mois autour de la naissance de leur fille. Elles ont ensuite repris à temps plein. La troisième femme a par contre pris un congé parental à temps partiel. Toutes se sont ainsi retrouvées avec un taux d'activité inférieur au père au sortir du congé maternité.

Pour illustrer mes propos, j'ai schématisé l'évolution de la manière dont est exercée la paternité de Ludo ci-dessous (un schéma similaire pourrait être fait pour Arsène) :



**Figure 5**

#### *Evolution du type de paternité exercée par Ludo*

*Avant d'avoir un enfant, Ludo avait une organisation domestique de type égalitaire, avec un temps de travail égal à celui de sa compagne. Après la naissance de leur enfant et à la fin du congé maternité, sa compagne a pris un congé paternité à temps plein pendant deux mois (paternité type égalitariste pourvoyeur) avant de reprendre à temps plein (paternité type décrocheur).*

Les catégories identifiées par Amélie Benoît ont été établies à partir d'entretiens réalisés avec des pères ayant des enfants entre 5 semaines et 19 ans, 17 pères sur 29 ayant au moins un enfant de moins de 5 ans. En cela, la population sur laquelle elle a travaillé diffère de celle constituant mon échantillon. Ainsi, les sous-catégories définies ci-dessus (égalitariste paritaire, égalitariste pourvoyeur, égalitariste (ré-)équilibrant, décrocheurs) peuvent être considérées comme des catégories correspondant à une étape de la vie des pères, dans les mois suivant la naissance de leurs enfants. Ce sont ainsi des catégories de transition. Il est possible que les pères exercent des paternités de transition dans les périodes suivant les naissances, en lien avec les variations de temps de travail des pères et des mères et les changements de répartition des rôles et des tâches qui s'y passent, avant qu'il n'y ait une stabilisation en des types de paternité tels que ceux définis par Amélie Benoît. En particulier, il est attendu que les « égalitaristes (ré-)équilibrants » changent

leur rythme de travail au bout de quelques semaines ou mois, peut-être pour revenir vers un type égalitariste paritaire.

Quant aux décrocheurs, on peut imaginer que leur situation de couple va évoluer pour aller vers des organisations où les pères reprendront davantage d'indépendance du rythme familial, le temps pour soi prenant le pas sur le temps domestique et familial, l'exercice de la paternité se cristallisant alors dans le type multi-actif. À moins qu'un rattrapage n'ait lieu, par exemple si Ludo et sa compagne réussissent à renégocier et respecter leur organisation de couple, permettant ainsi à Ludo de rester sur le type d'égalitariste paritaire ?

#### **2.1.4. L'hypertravaillant : Camille**

Un seul des pères de mon échantillon semble correspondre au modèle du père hypertravaillant, c'est-à-dire un type de père qui a des horaires de travail très importants et pour lequel les contraintes professionnelles s'imposent sur les obligations personnelles et familiales. Camille travaille dans un contexte qui valorise fortement le présentisme. Il a bénéficié de promotions qui l'amène à effectuer des horaires plus importants que dans ses postes précédents. Il décrit ainsi son contexte de travail :

On a quand-même des grosses amplitudes de travail. Les urgences sont souvent en fin de journée pour le lendemain, à la demande du cabinet du ministre pour un déplacement du ministre donc il faut qu'on soit disponible en fin de journée. Le soir, ça peut nous arriver devoir rester parce qu'il y a des urgences, ou des propositions de loi, on a des amendements qui nous sont transmis le soir et qu'il faut traiter le plus rapidement possible pour les réunions interministérielles qui arrivent derrière pour décider la position du gouvernement. Ça peut nous amener à rester un peu tard donc il faut qu'on se rende assez disponible et on peut avoir des amplitudes horaires assez fortes. Même s'il y a un système de récupération d'heures. (Camille)

Bien qu'il contribue aux tâches domestiques, notamment en assumant autant que possible la préparation des repas, c'est sur son épouse que repose la responsabilité de faire tourner le ménage. C'est sur elle que repose la charge mentale et qui assure la plupart des tâches.

Les promotions de Camille se sont accompagnées d'augmentation de la charge de travail et de salaire. Concomitamment, la différence de salaire avec son épouse, qui n'a pas connu la même progression hiérarchique, s'est accrue. Son épouse ayant en plus rencontré des difficultés dans son travail, le congé parental est apparu comme une opportunité de faire une pause dans sa carrière. Le fait qu'elle soit actuellement en congé parental à temps plein rend en même temps Camille plus disponible pour son travail, facilitant son plus fort engagement dans le domaine professionnel et en même temps son désengagement du domaine familial.

#### **2.2. Facteurs explicatifs de l'évolution des types de pères**

Les informations recueillies ont permis d'isoler plusieurs éléments déterminant pour comprendre comment évoluent la manière dont les pères exercent leur paternité. Trois vont être détaillés dans cette partie : le rapport aux bébés, le rôle de la mère et l'influence des pairs et pères.

### **2.2.1. Rapport aux bébés et projection de l'exercice de la paternité**

La plupart des pères, avant la naissance de leur premier enfant, déclarent avoir peu de connaissance préalable des enfants et des bébés. Sam a fait du babysitting et a toujours aimé les enfants. Certains pères ont vu grandir des neveux et nièces. Mais en général, les hommes ont peu l'occasion de voir et fréquenter des enfants, *a fortiori* des bébés.

Le fait de connaître des personnes ayant des enfants parmi ses amis ou sa famille ne permet pas non plus de se représenter concrètement ce qu'implique le fait de devoir s'occuper d'un nourrisson. Ainsi, Arsène, issu d'une fratrie de dix enfants dans une famille recomposée avait de nombreux neveux et nièces de ses frères et sœurs ainés avant que sa fille ne naîsse. Pourtant, il a été surpris par son vécu des premiers mois avec sa fille.

Je pense que... ça faisait longtemps que je n'avais pas été confronté à un nouveau-né. Les enfants qu'on voit en général, quand on s'imagine un enfant, on s'imagine un enfant plus âgé. Donc moi j'imaginais tout de suite un enfant qui bougeait. On dit souvent « ça passe super vite, profite, ça passe super vite ». Je m'attendais en fait à ce que les premiers mois où il ne se passe pas grand-chose, passent très vite. Et qu'on se retrouve tout de suite dans la situation que j'imaginais. Et en fait, non, ça a pris du temps. Et je pense que c'est ça qui m'a un peu... chamboulé au début.  
(Arsène)

Quand bien même les pères ont dans leur entourage des familles avec bébés, ils ne sont pas pour autant prévenus des difficultés qui émaillent le quotidien des jeunes parents, ces écueils n'étant pas nécessairement partagés avec eux. Ils se retrouvent alors surpris des problèmes rencontrés, comme l'exprime Billy qui n'avait dans son entourage connaissance que d'enfants « faciles » :

Moi j'ai toujours pensé que j'ai des neveux et nièces qui ont été très simples, qui ont tout mangé, ils ont toujours dormi, euh... rapidement. Et puis moi, ma fille a trois ans, euh... je pense que le nombre de nuits [complètes], je dois en avoir une vingtaine depuis sa naissance. (Billy)

La plupart des pères expriment ainsi s'être projeté, avant d'avoir un enfant, sur une paternité exercée auprès d'un enfant de quelques années. Billy se voyait « très proche de [ses] enfants. Un père très proche, à faire beaucoup d'activités avec eux ». Par contre, il n'avait pas réellement d'image de ce que seraient les premiers mois. Or, évidemment, faire des activités nécessite que les enfants aient déjà quelques années... Camille se projetait également plus « sur le long terme », alors que sa compagne se « rendait plus compte de la fatigue que ça peut engendrer » et des difficultés du quotidien. Avant d'avoir des enfants, les hommes tendent à se projeter sur l'image de pères en train de jouer avec leurs enfants, à avoir des moments « fun », à « rigoler » avec leurs enfants, « faire des jeux de société ». Ils tendent à occulter les soins aux bébés, travail qui reste assigné aux mères dans l'imaginaire collectif<sup>161</sup>. Non concernés a priori par les questions enfantines, nombre

---

<sup>161</sup> Voir chapitre 1, section 2

d'hommes ont très peu de connaissance des bébés avant de devenir eux-mêmes pères. Adam, qui n'avait dans son entourage aucune famille avec enfant ou bébé, explique qu'il ignorait tout du fonctionnement et de la vie avec un bébé, et ce même si son épouse travaille avec des bébés :

Moi j'avais aucune idée du rythme d'un enfant je pense. Et ma femme est psychomotricienne pour les bébés à hôpital des enfants malades, elle travaille avec des prématurés ou la majorité des patients ont moins de deux ans. Donc moi j'avais pas trop d'image, c'était un peu l'inconnu sur la partie pratique. Et du coup sur l'organisation, comment ça allait se faire. (Adam)

Adam s'est ainsi retrouvé en décalage avec son épouse qui elle, de par son travail, connaissait bien les bébés, leurs phases de développement, les étapes d'éveil, etc. Alors que sa femme étant sachante, lui était apprenant. Alix résume ainsi ce décalage entre la vision qu'il avait de la paternité avant d'avoir des enfants et ce qu'il vit actuellement :

Après moi je suis un jeune papa, on va se l'avouer, et je suis un père d'un enfant qui n'a que deux ans. C'est un peu que le début. Je pense qu'on se fait un peu l'image du père, enfin l'image du père qu'on a, c'est plutôt quand l'enfant commence à avoir 5-6 ans, qu'on se dit on va faire ça, ça, ça... Donc là moi **je me qualifie plutôt « un père en apprentissage »** [emphase ajoutée], donc je découvre mes enfants, avec tout le bonheur qui va avec. (Alix)

Cette période d'apprentissage amène nombre de pères à vivre avec une certaine frustration la relation avec leur·s enfant·s pendant les premiers mois. La relation réelle, « héritée », ne correspond pas à la relation « visée », c'est à dire à ce que les pères projetaient, et ce malgré les sacrifices faits pendant les premiers mois éprouvants, en étant privé de sommeil, en cessant le sport, les sorties, etc. Sam, qui pourtant avait une certaine expérience des enfants acquise grâce au babysitting, décrit le changement comme « drastique » : « C'est tellement un changement... je dirais même traumatisant ! ». Billy explique d'ailleurs avoir vécu une période très compliquée liée au deuil de sa vie pré-enfant :

Je pense que j'étais dans l'euphorie d'avoir un enfant, donc ça ne me faisait rien.

Mais au bout d'un an de [ma fille], ouais, j'ai eu un gros coup de *bad* là-dessus. Et voilà, mais, c'est fini ma vie d'avant, quoi. (Billy)

Thibault, qui pourtant connaissait des familles avec enfant et avait une représentation assez juste de ce que serait sa vie une fois qu'il aurait un enfant, parle tout-de-même des frustrations liées au fait d'avoir des enfants :

Il y a forcément des frustrations. Mais c'est le jeu, si les enfants ça prenait peu de temps, je pense qu'il y en aurait plus. Enfin oui, il y a plein de choses que j'ai arrêtées, que... voilà, on doit faire des compromis, mais voilà, c'est le prix à payer, c'est comme ça. (Thibault)

Les frustrations naissent des changements dans la vie des pères et du fait que la relation avec les enfants, au rythme de leur développement, ne permet qu'après des mois, voire des années, les interactions et jeux attendus. Pendant les premières semaines de vie du bébé, l'absence de

réaction ou d'interaction ressenti par les pères les conduit à se désintéresser de cette période qu'ils décrivent comme étant « monotone » : Sam pense que « les journées sont quand-même un peu longues » pour sa femme qui s'occupe du bébé pendant le congé maternité alors qu'il est retourné au travail. Vincent explique qu'avant trois mois, « ça demande beaucoup de travail pour pas beaucoup de retour les premières semaines. ». Pour Ludo, le début avec un bébé « c'est pas marrant. En plus on a des nuits pourries, toute la journée c'est les couches et les biberons. » Cette période, dédiée en priorité à combler les besoins physiologiques est une étape à franchir mais dont la plupart se passeraient bien, y compris parmi ceux qui avaient une vision réaliste de ce qu'impliquait les bouleversements liés à l'arrivée d'un bébé. Et c'est quand leur·s enfant·s commencent à marcher, s'exprimer et davantage interagir qu'ils s'épanouissent alors davantage dans leur rôle de père. Pour Billy, « Là, à l'âge de trois ans, c'est génial. C'est génial. »

Néanmoins, il est maintenant normal pour les pères de s'impliquer dans la grossesse, la naissance et les soins au enfants<sup>162</sup>. Cette présence pendant la période néonatale est importante pour les pères qui développent un attachement mais aussi des compétences essentielles pour prendre soin de leurs enfants, par l'apprentissage de comment donner le bain, changer les couches, nourrir son bébé. Sam explique que les vingt-cinq jours de congé paternité lui ont permis de « prendre sa place ». Mais cette présence pendant une période où le bébé n'a pas encore d'interactions très développées contribue en même temps à ce que des pères se détournent de cette phase, laissant aux mères, réputées sachantes et comme aimant « materner » la responsabilité de cette phase.

Et heureusement que c'est pas le même sentiment pour la maman, je pense.

Heureusement, qu'y a des personnes, qui... Enfin, heureusement que pour moi, ma compagne adorait ça, pouponner, on va dire. Moi, je ne trouvais pas ça très intéressant, on va dire... (Arsène)

Ce désinvestissement des pères de la période néonatale et des premiers mois peut se traduire de deux manières : d'une part, les multipères, qui ont déjà vécu cette phase, priorisent à la naissance d'enfants suivant·e·s l'utilisation de leur congé paternité à une période de développement plus tardive « pour mieux profiter », laissant aux mères le soin de s'occuper du bébé les premières semaines<sup>163</sup>. Et d'autre part, cela renforce pour les pères qui ne souhaitent pas aller plus loin dans l'investissement auprès de leur bébé la volonté de ne pas prendre un congé parental, comme dans le dit clairement Ludo : « J'ai adoré la partie congé paternité, mais couches, biberons, nuits pourries pendant encore deux mois, non. Moi j'avais besoin de retourner bosser, de voir du monde, de repartir dans une vie un petit peu plus sociale. ». Évidemment, le retrait des pères n'est que relatif, surtout pour des « nouveaux pères ». Mais il peut néanmoins expliquer la tendance à s'éloigner du modèle

<sup>162</sup> Castelain-Meunier, C. (2002). Tendances contemporaines de la parentalité. Dans : Castelain-Meunier, C. *La place des hommes et les métamorphoses de la famille* (pp. 133-146). Paris cedex 14: Presses Universitaires de France.

<sup>163</sup> Samuel, O., Paillet, A., Brugeilles, C. (2003). *Qui s'occupe des nourrissons ? Cumuls de charges et pouvoirs d'évitement chez les mères et les pères de la cohorte Elfe*. Article soumis pour publication. <http://hal.science/hal-04087508>

« égalitariste (ré-équilibrant) » évidemment mais aussi de tous les modèles « égalitaristes » pour passer à une paternité de type « décrocheur » et même se rapprocher de paternités de types « sacrifiées », « multi-actives » ou « hypertravaillantes ». Ou tout au moins, pour les pères qui choisissent de réduire leur travail ou de l'arrêter un certain temps, il est probablement plus acceptable de faire un sacrifice sur le plan professionnel à une période de développement de l'enfant qui laisse espérer davantage de satisfactions dans la relation, c'est-à-dire au bout de quelques mois de vie, à la fin du congé maternité.

### **2.2.2. Influence des autrui significatifs : pairs et pères**

Un aspect important de la construction de l'image de la paternité provient des influences des autrui significatifs. Selon Woelfel et Haller<sup>164</sup> (1971), les autrui significatifs sont « les personnes qui exercent une influence majeure sur les attitudes des individus ».<sup>165</sup> Ils peuvent être les membres de la famille, les compagnes/compagnons ou époux/épouses, les professeurs, les collègues, les amis... En 2003, Bigot, Céroux et De Ridder<sup>166</sup> montraient déjà la manière dont les pères se positionnaient par rapport à leurs propres pères et à leur amis pères, en construisant chacun, à partir de ces exemples ou contre-exemples un modèle idéal. De la même manière, les discours des pères de l'échantillon se réfèrent à des autrui significatifs servant d'exemples ou contre-exemples. Il s'agit principalement d'autres hommes : des pairs, des amis ou collègues dans la même situation, des pères des hommes de l'échantillon, ou certains membres de leur famille. Mais leurs épouses et compagnes sont également citées.

Billy, dernier d'une fratrie de cinq enfants, mentionne ses frères et beaux-frères comme exemples dont il a reproduit certains comportements et choix d'organisation au moment de la naissance de sa fille. La proximité familiale ainsi que le fait que son frère travaille dans une autre entreprise du même secteur que lui, en font des autrui significatifs sur lesquels il se calque pour prendre sa décision de décaler son congé paternité. Ses connaissances des droits de la paternité et des enfants en général, d'ailleurs, sont aussi largement acquises auprès de ces autrui significatifs. Ils ont pu le renseigner sur le congé paternité et, plus tardivement, sur la possibilité qu'il aurait de prendre, en cas de deuxième enfant, un congé parental, comme l'a fait un de ses beaux-frères. Billy s'inspire à la fois de ce qu'ils ont fait et de ce qu'ils disent regretter. Il dit ainsi avoir décidé de changer de poste pour deux raisons : d'abord, les situations professionnelles respectives de sa femme et lui. Sa femme était sur le point de prendre à son compte un office qui la conduirait à augmenter ses horaires de travail hebdomadaires de manière significative et lui était lassé des contraintes et du stress généré par son métier de conducteur de travaux principal : horaires très lourds, problématiques de management à gérer, difficultés de conciliation avec la vie familiale. Il a

<sup>164</sup> Woelfel, J., & Haller, A. O. (1971). Significant Others, The Self-Reflexive Act and the Attitude Formation Process. *American Sociological Review*, 36(1), 74–87. <https://doi.org/10.2307/2093508>

<sup>165</sup> "As a working definition, then, we assume that significant others are those persons who exercise major influence over the attitudes of individuals" p. 75. Traduction de moi

<sup>166</sup> Bigot S., Ceroux B. et De Ridder G., *Les projets d'implication paternelle à l'épreuve des premières années*, op. cit.

également été influencé par son frère qui a exercé le même métier, a fait un *burn-out* et lui a exprimé ses regrets : « mes enfants, de zéro à 10 ans, je ne les ai pas vu grandir, les deux premiers, ne fais pas la même erreur que moi ». Siméon et Marc ont également dans leur entourage des personnes, amis, pères de jeunes enfants et qui ont pris des congés parentaux.

Le fait de connaître des autrui significatifs qui ont déjà expérimenté une situation est facilitant pour qu'un homme, à son tour, envisage de faire un choix similaire. Selon Murgia et Poggio<sup>167</sup>, qui ont étudié comment des hommes racontent leur vécu de la prise d'un congé parental en Italie :

L'*« histoire du congé parental pour les hommes »* entre donc dans l'organisation par la petite porte, par le bouche-à-oreille et surtout par les récits des premiers salariés pères de famille qui ont demandé ce congé. Les narrations semblent par conséquent constituer un important véhicule de changement organisationnel capable d'altérer la ligne narrative dominante, porteuse du stéréotype selon lequel la conciliation entre la sphère professionnelle et la sphère familiale est un problème qui concerne exclusivement les femmes.

Dans les situations étudiées par Murgia et Poggio, ce sont des salariés des mêmes entreprises qui inspirent les pères et leur donne l'idée de prendre à leur tour un congé parental. Dans les situations de Siméon, Marc ou Billy, ce sont plutôt des personnes de la famille, amis ou connaissances que leur inspirent et légitiment leur envie de diminuer leur temps de travail. Prendre un congé parental, ou mettre en place un arrangement qui permet de réduire ou d'arrêter son activité pendant un certain temps, n'est alors plus un choix complément atypique. Le risque de discrédit et de stigmatisation, en tout cas dans le cercle dans lequel gravitent les autrui significatifs qui ont inspiré cette idée, est diminué, voire éliminé.

Une autre « petite porte » par laquelle se diffusent les idées est celle des réseaux sociaux, très utilisés par Vincent notamment. Il a l'habitude de se référer à plusieurs sites ou profils de réseaux sociaux. Les informations qu'il y trouve ont un caractère rassurant : d'autres parents, d'autres pères y rencontrent les mêmes problématiques et recherchent des solutions avec plus ou moins de succès. Un humour commun, des « blagues de parents » y sont développés, par exemple concernant le manque de sommeil. Mais ces sites génèrent aussi de la pression de par les modèles qui y sont véhiculés de paternité et parentalité positive, exemplaire, bienveillante.

A contrario, la comparaison avec son propre père incite la plupart des pères interrogés à se satisfaire de leur manière d'exercer leur paternité et de l'évolution entre les générations. Selon Boyer et Céroux<sup>168</sup>, « Les normes existantes agiraient plutôt comme contre-modèle aux dimensions statutaires établies et semblent souvent évoquées par les pères en référence à une expérience

---

<sup>167</sup> Murgia, A. & Poggio, B. Nouvelles formes de masculinités dans les organisations : l'expérience des congés parentaux racontée par les hommes. Op. cit.

<sup>168</sup> Boyer, D. & Céroux, B. Les limites des politiques publiques de soutien à la paternité. Op. cit. Voir également Castelain-Meunier, C. (2002). Décomposition, recomposition des places des pères, des mères, des enfants et des liens entre eux. Dans : Castelain-Meunier, C. *La place des hommes et les métamorphoses de la famille* (pp. 49-62). Paris cedex 14: Presses Universitaires de France.

personnelle (leur propre père par exemple, qui était trop autoritaire, qui n'était pas très présent à la maison – ou pas pour les enfants –, etc.) ». Les discours des pères interrogés vont dans ce sens : la plupart ont eu des « pères traditionnels ». Un seul a eu un père qui a travaillé à temps partiel dans un modèle plus égalitaire. Plusieurs ont vu leur mère s'arrêter de travailler ou passer à temps partiel pour s'occuper des enfants. Les comparaisons avec leurs pères ou les hommes de la génération précédente tournent ainsi facilement à l'avantage des pères de l'échantillon concernant leur participation à la vie familiale et aux tâches domestiques : nombres d'hommes de la génération de leurs pères n'ont en effet jamais changé de couche. Les comparaisons avec des hommes de la génération actuelle peuvent aussi être flatteuses puisque, comme l'exprime Gabriel, « Je vois d'autres papas comme moi, même configuration, si eux ils peuvent s'extirper de la lessiveuse familiale, ils le font. Et moi, au contraire, j'aime bien être dedans. Donc je suis plutôt satisfait ». Ce « primat de la perspective de genre » qui incite à prendre son père en référence plutôt que sa conjointe est également observé dans des études sur la satisfaction salariale<sup>169</sup> ou sur la satisfaction de la répartition des tâches ménagères<sup>170</sup>. Ainsi, si le point de référence est leur père, les hommes tendront à se satisfaire de leur engagement dans les tâches domestiques et familiales davantage que s'ils se comparent à leur épouse ou compagne : dans le deuxième cas, le fossé à franchir pour atteindre l'égalité saute davantage aux yeux, tout comme l'insatisfaction vis-à-vis de soi, d'autant plus que les femmes plus jeunes se comparent davantage à leur conjoints/compagnons que ne le faisaient leur mère, ce qui amène ces femmes à avoir des attentes plus grandes vis-à-vis de leurs époux/compagnons<sup>171</sup>.

### **2.2.3. Influence de la mère dans la décision du père d'interrompre ou réduire son temps de travail**

Outre les hommes de leur entourage et leurs pères, leurs épouse/compagne sont également des autrui significatifs qui exercent une influence certaine sur les décisions prises par les hommes concernant la manière de gérer leur entrée en paternité. Les hommes interrogés n'ont pas mentionné d'avis spécifique ou de négociation concernant le congé paternité. Au contraire tous ont souligné l'accord de leur épouse ou compagne concernant leurs projets à ce sujet.

Concernant la prise d'un congé parental ou d'une diminution ou interruption d'activité équivalente, l'avis des femmes est plus décisif. Elles sont évidemment plus impactées par la décision prise, puisque les revenus du couple peuvent être affectés, d'autant plus si l'homme est le principal pourvoyeur du couple. Elles sont donc partie prenante dans le processus de réflexion, qui peut commencer des mois ou années avant la prise de décision effective et son application. Billy et sa femme ont ainsi commencé à envisager la possibilité pour lui d'un congé parental à temps partiel dès qu'ils se sont posé la question d'avoir un deuxième enfant.

---

<sup>169</sup> Baudelot, C. & Serre, D. (2006). Les paradoxes d'une satisfaction: Ou comment les femmes jugent leur salaire. *Travail, genre et sociétés*, 15, 121-138. <https://doi.org/10.3917/tgs.015.0121>

<sup>170</sup> Henchoz, C. & Wernli, B. (2013). La satisfaction des couples en Suisse face à la répartition des tâches ménagères : une approche longitudinale. *Population*, 68, 617-642. <https://doi.org/10.3917/popu.1304.0617>

<sup>171</sup> Ibid.

Les hommes peuvent être poussés par leurs épouses/compagnes dans cette prise de décision parce qu'elles-mêmes ne peuvent pas prendre de congé (en particulier si elles viennent de démarrer un nouvel emploi) ou parce qu'elles ne le souhaitent pas. La compagne de Siméon souhaitait retourner dans le monde du travail une fois son congé maternité terminé. Celle de Thibault avait déjà été en congé parental précédemment et ne voulait pas réitérer cette expérience. La compagne de Marc a obtenu le renouvellement de son CDD au moment de la naissance et a préféré ne pas demander de congé parental du fait de cette relative précarité, en dépit de son envie. Pour les trois hommes de l'échantillon en situation de « père (ré-)équilibrant », le fait de prendre un congé parental (ou équivalent) suit une demande explicite de la mère ou apparaît comme une solution évidente du fait de l'impossibilité de la part de la mère de mettre elle-même en œuvre cette solution. Suite au retrait de la mère, volontaire ou non, il ne reste alors par défaut que le père qui peut prendre un congé parental.

La prise d'un congé parental (ou équivalent) par le père lui permet de s'acquitter d'une dette symbolique auprès de la mère, qui a nécessairement dû interrompre son activité pendant le congé maternité. C'est ce que Siméon exprime en expliquant que c'est, en quelques sortes, « son tour ». Le fait qu'il prenne un congé parental vient alors compenser le congé maternité de la mère. Dans le cas de Thibault, il s'agit même d'une double compensation : vis-à-vis de sa compagne qui a pris plusieurs mois de congé parental à temps complet pour leur aînée, et vis-à-vis de leur deuxième enfant qui serait sinon entré en crèche beaucoup plus tôt que sa sœur. Son arrêt n'est pas aussi long que celui qu'avait pris sa compagne pour leur aînée, mais c'est tout de même une différence notable par rapport au statut quo qu'aurait constitué le maintien de son activité professionnelle sur un rythme habituel.

Le fait que la décision de réduire son temps de travail soit prise sur demande de la compagne ou épouse a déjà été relevé dans la littérature, en France comme en Finlande<sup>172</sup>. Ce n'est certes pas systématiquement repéré dans les moteurs influençant la décision. Évidemment, les pères choisissant cette solution ont, comme les mères, le souhait de s'impliquer dans le soin et l'éducation de leur enfant et c'est là un moteur essentiel. Par contre, l'intervention de l'autre parent dans la prise de décision est davantage lié au mécanisme décisionnel masculin que du côté des femmes pour qui la décision de prendre un congé parental est plus souvent unilatérale<sup>173</sup>.

À l'opposé de ces considérations concernant les pères (ré-)équilibrants, on peut s'interroger sur l'impact de la décision d'une mère de ne pas prendre de congé parental (ou équivalent). Dans quelle mesure cela peut-il constituer un facteur qui justifie pour le père de continuer son activité sans diminuer son rythme de travail ou modifier ses horaires ? Ainsi, Alix (père égalitariste paritaire) explique que pour sa femme comme pour lui, le travail est un pilier essentiel de leur épanouissement personnel, tout comme l'est la famille. Le fait d'avoir des enfants a par contre été répercuté

<sup>172</sup> Lammi-Taskula, J.(2016). Les congés des pères en Finlande. Négociations et vécus. In: *Revue des politiques sociales et familiales*, n°122, 2016. Exercice de la paternité et congé parental en Europe. pp. 19-31. <https://doi.org/10.3406/caf.2016.3160>. [www.persee.fr/doc/caf\\_2431-4501\\_2016\\_num\\_122\\_1\\_3160](http://www.persee.fr/doc/caf_2431-4501_2016_num_122_1_3160)

<sup>173</sup> Boyer, D. *Les pères en congé parental à temps partiel en France : vers un modèle égalitaire ?* Op. cit.

différemment sur leurs organisations professionnelles respectives, lui faisant du télétravail alors que son épouse est toujours sur site. Elle a donc concentré ses journées en réduisant les pauses au maximum pour pouvoir rentrer plus tôt le soir, alors que lui a éliminé les réunions entre 17h et 19h les jours de télétravail, étant par contre absent entre 6h et 20h les jours où il se rend sur site. Il reconnaît néanmoins que sa femme lui reproche « que les gens continuent de m'appeler tout le temps et qu'en fin de compte je suis toujours en réunion et que je suis encore à fond dans mon boulot, je pense qu'elle me dirait ça, et la réalité est sûrement un entre deux ». Pour lui, le fait de considérer que sa femme et lui-même ont la même approche vis-à-vis du travail ajouté au fait qu'il se retrouve en charge des enfants seuls à certains moments de la semaine quand sa femme part travailler tôt alors qu'il est en télétravail peuvent justifier qu'il ne décroche pas davantage de son travail : si son épouse ne change pas de rythme de travail, pourquoi de son côté ferait-il davantage d'efforts que ceux déjà consentis ? On peut ainsi voir dans le maintien de l'engagement au travail chez les pères égalitaristes paritaires une forme de donnant-donnant vis-à-vis de leur épouse, qui fonctionnerait à rebours du mécanisme à l'œuvre poussant les pères égalitaristes (ré-)équilibrants à diminuer leur temps de travail.

## EN RÉSUMÉ

Les cinq types de pères proposés par Amélie Benoît ont l'intérêt d'être plus spécifiques que les trois catégories définies par Anne Quéniaart. Mais ces cinq types de pères sont élaborés pour expliquer la manière dont les pères utilisent leur temps hors heures normales de bureau, pour des pères dont l'exercice de la paternité est établi. Pour des « jeunes pères » dont le·s enfant·s ont moins de trois ans et qui vont peut-être en avoir d'autres, ces catégories sont moins pertinentes, et ce pour deux raisons.

D'abord, les catégories ne prennent pas en compte l'organisation familiale et l'investissement professionnel et familial des mères. Ainsi, la catégorie « pères égalitariste » recouvre-t-elle en fait trois sous-types de paternité, selon que les pères soient les principaux pourvoyeurs de la famille avec des épouses/compagnes travaillant à temps partiel, que les pères soient prêts à réduire leur temps de travail ou à interrompre leur activité professionnelle un certain temps, ou qu'ils travaillent à temps plein avec leur compagne, faisant alors intervenir davantage d'externalisation dans les tâches domestiques et familiales. Une quatrième catégorie se dessine également : celle des décrocheurs, dont les principes égalitaires sont peu à peu mis à mal après la naissance d'enfant·s.

Ensuite, les manières d'exercer la paternité peuvent évoluer dans les premiers mois et premières années de vie de l'enfant (et s'il y a dans le couple naissance d'autre·s enfant·s). Trois éléments pour expliquer ces possibles évolutions sont présentés :

- Le manque d'intérêt de certains pères pour la période postnatale ou les tous premiers mois de vie des bébés, développé ou conforté avec l'expérience d'un·e premier·e enfant. Les pères se placent alors en situation d'aïdant et la spécialisation entre le père et la mère pour le soin aux aîné·e·s'est renforcée.
- L'influence des autrui significatifs : amis/connaissances, pères, épouses/compagnes : si la comparaison avec leurs propres pères apporte généralement de la satisfaction aux hommes sur leur exercice de la paternité, la comparaison avec des amis ou connaissances permet de légitimer l'exercice d'une paternité plus engagée dans les soins et moins construite sur le rôle de pourvoyeur.
- Les épouses/compagnes jouent un rôle dans la prise de décision d'interruption ou de réduction temporaire d'activité (congé parental ou congés annuels/RTT), que ce soit en suggérant l'idée aux pères ou parce qu'elles ne peuvent/veulent pas le faire elles-mêmes. *A contrario*, le fait qu'une mère souhaite maintenir une implication forte dans son travail peut conforter la décision d'un père de maintenir également son niveau d'implication professionnelle.

## Conclusion

L'objectif de ce mémoire est d'étudier les liens entre l'entrée des hommes en paternité et leur vie professionnelle. Trois grandes questions étaient posées dans la problématique : i) celle de la pertinence du cadre théorique proposé par Quéniant<sup>174</sup> et Benoît<sup>175</sup> pour comprendre comment les hommes se projettent en tant que futurs-pères et l'adéquation entre ces projections et les faits après la naissance de leurs enfants ; ii) celle des parcours des futurs pères dans le cadre professionnel et iii) l'impact de l'allongement du congé paternité. L'étude réalisée ne permet cependant pas de répondre à toutes les questions posées dans la problématique. L'enquête portait sur une thématique qui s'est avérée assez large et qui nécessiterait de réduire le champ d'exploration à des sujets plus précis. Des éléments quantitatifs seraient également utiles pour vérifier la validité des hypothèses et conclusions. Toutefois, le travail entrepris apporte des pistes et des éléments de réponse, notamment concernant l'impact de l'allongement du congé paternité dont la mise en application date de moins de deux ans avant la réalisation des entretiens.

Il a été assez difficile d'appliquer le cadre théorique proposé par Anne Quéniant et surtout la déclinaison qu'en a fait Amélie Benoît pour analyser les données de l'enquête. Cela tient d'abord au fait que l'échantillon ne comprend pas de « pères traditionnels », des hommes plus difficiles à recruter que les « nouveaux pères » ou « pères sous tension identitaire ». C'est également dû aux limites de l'enquête en raison de contraintes sur la durée des entretiens, qui m'ont conduite parfois à n'aborder certains sujets que de manière superficielle. Mais c'est également parce que les catégories proposées par Amélie Benoît se sont avérées difficiles à utiliser dans le contexte de paternités très récentes, avec des habitudes et modes d'organisation encore en transition ou en phase de cristallisation dans les couples. Ces catégories ont également montré des limites puisqu'elles mettent sur le même plan des paternités qui me semblent pourtant différentes, et ce parce qu'elles ne tiennent pas compte des maternités. Or, l'exercice de la parentalité se construit, dans les couples vivant ensemble, selon les actions et réactions des deux membres de ces couples. Ainsi, un père « égalitariste » pourra certes prendre un jour enfant malade en cas de besoin, mais cela arrivera bien moins souvent si son épouse travaille à mi-temps que si elle a, au contraire, un travail très prenant avec des responsabilités et des rendez-vous stratégiques qu'elle préfère ne pas annuler. L'impact sur la vie professionnelle des pères dépend donc des choix familiaux et il m'a semblé nécessaire de prendre cela en compte par le biais des temps de travail respectifs des pères et des mères.

Cela m'a amené à proposer de nouvelles catégories ou sous-catégories pour cette période d'entrée en paternité, en distinguant parmi les pères égalitaristes des sous-types « pourvoyeur », « (ré-)équilibrant » et « paritaire ». J'ai également identifié une catégorie que j'ai appelée celle des

---

<sup>174</sup> Quéniant A., 2002, « La paternité sous observation : des changements, des résistances mais aussi des incertitudes », *op. cit.*

<sup>175</sup> Benoît, A. (2008). Tous pareils, les pères : Le rapport à la paternité peut-il expliquer le rapport au temps des pères ?, *op. cit.*

« décrocheurs », à savoir les pères qui n'arrivaient pas à avoir des actes dans l'organisation de couple leur permettant d'être « égalitariste », en dépit de leurs intentions à ce sujet.

Suivre l'évolution des types de paternité exercées au fil des naissances et des changements d'organisation familiale n'est pas chose aisée. Idéalement, elle nécessiterait une enquête sur plusieurs années, ce qui est évidemment impossible dans le cadre d'un mémoire de Master. Toutefois, quelques trajectoires ont pu être esquissées. Elles confirment les données indiquant le décrochage de l'idéal égalitaire au moment des naissances, quand la mère, présente à la maison à cause du congé maternité et éventuellement d'un congé parental à temps plein ou temps partiel, prend davantage à sa charge les responsabilités et tâches domestiques et familiales. La trajectoire logique pour les pères décrocheurs semble alors être de tendre vers une paternité de type « sacrifié », « multi-actif » ou « hypertravaillant ».

Il est intéressant d'avoir pu observer au sein de l'échantillon une trajectoire allant à rebours des constatations habituelles, avec un homme plus impliqué au sein du foyer après la deuxième naissance qu'après la première, alors que les données montrent généralement une spécialisation qui conduit les pères à s'occuper davantage des aîné·e·s que des suivant·e·s. L'importance de la trajectoire de la compagne est ici à mettre en exergue puisqu'elle a été un facteur déterminant dans le cas étudié. En l'absence de cette influence, la situation aurait probablement été celle d'une paternité de type « égalitariste pourvoyeur » après le deuxième enfant comme cela avait été le cas après la naissance de la première. Ainsi, confirmant d'autres études, l'influence des épouses/conjointes ressort de nouveau comme étant parfois déterminante dans les décisions prises par les pères d'interrompre ou de diminuer leur activité professionnelle après la naissance d'enfant·s. D'autres facteurs d'influence sont les types de paternité des autrui significatifs que sont notamment les amis ou membres de la famille, qui peuvent jouer en faveur d'une normalisation de la prise de congé post-naissance. Au contraire, le vécu de la phase post-natale de développement des bébés semble avoir l'effet inverse, les contraintes pendant cette période étant tellement fortes que les pères peuvent chercher à s'y soustraire, c'est-à-dire à ne pas prolonger leur implication avec un congé post-naissance ou, s'il y a une naissance plus tard, à décaler la prise de leur congé paternité pour profiter de périodes plus gratifiantes pour eux.

Concernant les parcours d'entrée en paternité, les contraintes pour les pères sont beaucoup moins fortes que pour les mères. Un invariant reste le respect, des pères comme des mères, de la règle sociale « des trois mois ». Ils sont cependant plus libres que les femmes dans les temporalités d'information sur leur lieu de travail, à moins d'un besoin spécifique. Ils sont également plus sereins que les mères par rapport à leur entrée en paternité, ce qui s'explique par le fait qu'ils en subissent moins les conséquences, à la fois pendant la grossesse et après. L'analyse de leurs droits indique une connaissance relative de ceux-ci qui traduit une légitimité plus ou moins forte. Les services RH ne sont pas nécessairement les bons maillons pour relayer les informations et promouvoir ces droits, en tout cas auprès des cadres. Le congé paternité a maintenant toute sa place dans la vie professionnelle mais le droit à s'absenter pour une absence reste mal connu et celui du congé

parental semble marqué d'un sceau féminin difficile à effacer. En particulier, le congé parental pâtit de sa très faible rémunération qui va à l'encontre du modèle de père pourvoyeur encore bien présent.

Il est toutefois important de noter que les hommes prennent le temps de s'impliquer dans la parentalité pendant la période post-natale : ils sont prêts à s'arrêter pour toute la durée du congé paternité, et même plus, alors que des études avaient identifié des freins à un éloignement de cette durée du milieu professionnel avant l'allongement du congé paternité. Mais l'implication dans la durée passe par d'autres moyens que le congé paternité, trop coûteux. L'utilisation de congés annuels, RTT ou CET est alors une alternative qui permet de maintenir ses revenus. Elle permet également, peut-être, d'éviter de prendre officiellement un congé parental, comportement encore très associé aux femmes et peu valorisé pour les hommes. Mais tous les hommes n'étant pas logés à la même enseigne et ne bénéficiant pas d'un même nombre de jours de RTT, certains n'ont pas la possibilité d'utiliser cette solution alternative au congé parental. En outre, un congé prolongé n'est pas non plus possible dans tous les secteurs, certains, comme celui de la fonction publique dans les administrations centrales, étant encore particulièrement conservateurs dans le domaine.

Or, une étude sur le congé parental en Norvège<sup>176</sup> a montré qu'il fallait un certain temps de présence (et plusieurs années de mise en place du système) pour que les hommes utilisant leur congé parental s'impliquent finalement à peu près autant que leurs épouses/conjointes dans les tâches domestiques, alors que la répartition des tâches domestiques est un obstacle majeur à l'égalité professionnelle. Il n'est pas certain qu'une augmentation du montant de la PreParE permettrait un rééquilibrage entre le nombre d'hommes et de femmes utilisant un congé parental. En effet, une étude sur le système d'assurance parental en Suède a conclu que la prise de congés pour s'occuper d'enfants « reste une affaire de femmes », malgré des conditions égalitaires entre hommes et femmes :

Ainsi, 50 % des pères suédois n'utilisent pas le congé parental. Lorsqu'ils y ont recours, le nombre de jours pris demeure bien inférieur à celui pris par les femmes et surtout dans des conditions bien particulières par rapport à leur activité professionnelle, en privilégiant une période ou un jour de faible activité (durant l'été ou le vendredi). À l'évidence, les pères restent soucieux de ne pas perturber leur activité salariée en prenant leur congé parental.<sup>177</sup>

Les résultats de l'étude présentée dans ce mémoire plaident en faveur d'un changement de paradigme du congé parental, dont la légitimité auprès des hommes est loin d'être acquise. Une complète refonte de ce congé avec le congé paternité, sur le modèle de ce qui se fait dans les pays nordiques, favoriserait-elle un plus grand engagement des pères dans la vie familiale et domestique ?

<sup>176</sup> Kvande, E. & Brandth, B. (2016). Les pères en congé parental en Norvège. Changements et continuités. *Revue des politiques sociales et familiales*, 122, 11-18. [https://doi.org/10.3406/caf\\_2431-4501\\_2016\\_num\\_122\\_1\\_3159](https://doi.org/10.3406/caf_2431-4501_2016_num_122_1_3159)

<sup>177</sup> Boyer, D. & Céroux, B. (2010). Les limites des politiques publiques de soutien à la paternité. Op. cit.

Concernant le congé paternité, l'étude montre que les parcours des hommes tendent à différer au moment de la prise du congé paternité s'ils ont déjà des enfants. Alors que les primipères prennent en majorité leur congé en entier au moment de la naissance, les multipères préfèrent le prendre plus tard pour être plus en mesure de profiter de leur dernier·e-né·e quand iel sera plus éveillé·e ou pour aider la mère dans la gestion des aîné·e·s. Cette répartition, somme toute logique étant donné le peu d'aides extérieurs dont bénéficient la plupart des parents<sup>178</sup>, renforce toutefois l'assignation des mères au maternage et aux soins des nourrissons et, en même temps, l'éloignement des pères de ces tâches. Pour lutter contre cette assignation genrée, un travail de valorisation des soins des nouveaux-nés, d'accompagnement et de soutien aux parents en période post-natale et d'intégration des hommes dans la périnatalité reste à poursuivre.

Concernant l'impact de l'allongement du congé paternité, les informations recueillies montrent que celui-ci est accepté et intégré du côté des pères comme de leurs employeurs. La plus longue durée d'absence ne pose pas de problème spécifique d'organisation et des solutions sont mises en place comme cela serait fait dans le cas de n'importe quelle autre absence, pour des congés estivaux par exemple. Le fait que ce congé puisse être prolongé de quelques semaines par les pères tend à montrer qu'un palier a été franchi concernant l'acceptabilité de la durée d'absence : alors qu'une durée d'absence supérieure à quatre semaines était rare auparavant, elle devient la norme. Des compromis sont néanmoins faits par les pères qui souhaitent aller au-delà en maintenant un minimum de liens avec le travail. Cela bénéficie d'ailleurs aux employeurs mais également aux pères dont le retour est facilité, leur donnant la possibilité de garder le contrôle sur certains aspects ou décisions clés dont ils ont la responsabilité.

Il est à noter cependant que quelques hommes ont fait ressortir des situations qui ne sont pas sans rappeler celles que subissent certaines femmes en lien avec la maternité. Il s'agit de remarques négatives sur la durée d'absence suite à une naissance ; il s'agit également de craintes (finalement non fondées) liées à l'entrée en paternité arrivant au moment de changements de poste. Cela démontre que la parentalité au travail ne va pas encore de soi, pour les pères comme pour les mères.

L'enquête réalisée mériterait d'être poursuivie par des travaux sur plusieurs aspects. D'abord un travail plus quantitatif permettrait de valider certaines tendances qui ont émergé mais dont la confirmation nécessite un travail de plus grande ampleur, notamment en élargissant le profil des répondants parmi les hommes cadres.

Ensuite, les conclusions tirées du présent travail ne concernent que des hommes de statut cadre qui sont *a priori* les personnes qui ont le plus de facilité à prendre un congé paternité et à adapter leurs horaires. Il est certes rassurant de constater que l'allongement du congé paternité est passé sans difficulté parmi cette population spécifique, cheval de Troie de l'égalité de la parentalité dans la population en général. En effet, si les cadres avaient rencontré des difficultés à prendre leur

<sup>178</sup> Capponi, I. (2013). Perception parentale du soutien social postnatal. *Dialogue*, 199, 43-58.  
<https://doi.org/10.3917/dia.199.0043>

congé paternité en entier, *a fortiori* d'autres catégories d'employés seraient encore moins enclines à prendre les jours facultatifs de ce congé. Néanmoins, les résultats ne sont pas transposables aux autres catégories. Même s'ils sont encourageants quant à l'acceptation de la réforme qui a amené à étendre la durée du congé paternité, il reste à étudier d'une part si les autres catégories professionnelles prennent effectivement leur congé paternité et d'autre part selon quelles modalités. Les modalités de prise de ce congé sont en effet importantes puisqu'elles impactent l'implication des pères dans les soins en période post-natale.

## Bibliographie

(2013). Penser l'égalité du côté des pères : Entretien avec Brigitte Grésy – secrétaire générale du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle. *Informations sociales*, 176, 124-127. <https://doi.org/10.3917/ins.176.0124>

Achiakh, S., Camacho, A., Chagnot, L., Rathelot, V. & Schott, J. (2020). Chapitre 7. Les injonctions à être une « bonne mère » : le rôle du marketing dans la construction de l'identité maternelle. Dans : Florence Benoit-Moreau éd., *Genre et marketing: L'influence des stratégies marketing sur les stéréotypes de genre* (pp. 135-155). Caen: EMS Editions. <https://doi.org/10.3917/ems.beno.2020.01.0135>

Aytaç, B., Mandou, C. (2018). *Un management heureux... et performant : Le management 3.0 en pratique*. De Boeck Supérieur. <https://doi.org/10.3917/dbu.aytac.2018.01>

Barabel, M., Meier, O. (2022). *Managementor: La référence du management hybride*. Dunod.

Barrère-Maurisson, M. & Rivier, S. (2004). Chapitre 13 : Partage des tâches et des temps dans les ménages et parité professionnelle. Dans : Évelyne Istace éd., *Sphères privée et professionnelle: Vers une recomposition des rôles et des actions* (pp. 295-311). Louvain-la-Neuve: De Boeck Supérieur. <https://doi.org/10.3917/dbu.istac.2004.01.0295>

Baudelot, C. & Serre, D. (2006). Les paradoxes d'une satisfaction: Ou comment les femmes jugent leur salaire. *Travail, genre et sociétés*, 15, 121-138. <https://doi.org/10.3917/tgs.015.0121>

Ben Soussan, P. (2019). L'enfant de parents positifs est un bon sauvage. Dans : P. Ben Soussan, *Comment survivre à ses enfants : Ce que la parentalité positive ne vous a pas dit* (pp. 119-130). Toulouse: Érès.

Benoît, A. (2008). Tous pareils, les pères : Le rapport à la paternité peut-il expliquer le rapport au temps des pères ?. Dans : Blanche Le Bihan-Youinou éd., *Concilier vie familiale & vie professionnelle en Europe* (pp. 287-304). Rennes: Presses de l'EHESP. <https://doi.org/10.3917/ehesp.lebih.2008.01.0287>

Bigot S., Ceroux B. et De Ridder G., 2003, *Les projets d'implication paternelle à l'épreuve des premières années*, Rouen, Iers (rapport pour la CNAF).

Blöss, T. (2009). Travail domestique et responsabilités parentales : présupposés et paradoxes de l'action publique. *Informations sociales*, 154, 50-59. <https://doi.org/10.3917/ins.154.0050>

Bouffartigue, P. & Gadéa, C. (2000). *Sociologie des cadres*. Paris: La Découverte.

<https://doi.org/10.3917/dec.bouff.2000.01>

Boulet, E. (2018). Avant que l'enfant paraisse: La grossesse en milieu populaire, entre reconduction et renforcement des rapports de domination. *Genèses*, 111, 30-49.

<https://doi.org/10.3917/gen.111.0030>

Boulin, J. & Lesnard, L. (2018). Les usages du temps des Français: Évolution sur un quart de siècle.

*Futuribles*, 423, 39-58. <https://doi.org/10.3917/futur.423.0039>

Bourdieu, P. (1998). *La Domination masculine*, 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*, 122, 63-76.

[https://doi.org/10.3406/caf\\_2431-4501\\_2016\\_num\\_122\\_1\\_3163](https://doi.org/10.3406/caf_2431-4501_2016_num_122_1_3163) ;

[https://www.persee.fr/docAsPDF/caf\\_2431-4501\\_2016\\_num\\_122\\_1\\_3163.pdf](https://www.persee.fr/docAsPDF/caf_2431-4501_2016_num_122_1_3163.pdf)

Boyer, D. & Céroux, B. (2010). *Les limites des politiques publiques de soutien à la paternité*. *Travail, genre et sociétés*, 24, 47-62. <https://doi.org/10.3917/tgs.024.0047>

Boyer, D. & Nicolas, M. (2006). La disponibilité des pères : conduite par les contraintes de travail des mères ?. In: *Recherches et Prévisions*, n°84. pp. 35-51.

<https://doi.org/10.3406/caf.2006.2209>

[http://www.persee.fr/doc/caf\\_1149-1590\\_2006\\_num\\_84\\_1\\_2209](http://www.persee.fr/doc/caf_1149-1590_2006_num_84_1_2209)

Bruegues, C., Cromer, I. & Cromer, S. (2002). Les représentations du masculin et du féminin dans les albums illustrés ou: Comment la littérature enfantine contribue à élaborer le genre. *Population*, 57, 261-292. <https://doi.org/10.3917/popu.202.0261>

Brazelton, T.B. 1983. « Precursors for the development of emotions in early infancy », *Emotion Theory, Research and Experience*, vol. 2, p. 35-55.

Bréchat, P. & Jourdain, A. (2020). Représentations des acteurs de la mise en œuvre du projet régional de santé dans deux régions. *Santé Publique*, 32, 69-86.

<https://doi.org/10.3917/spub.201.0069>.

Bruegues C., Sebille, P. (2009) La participation des pères aux soins et à l'éducation des enfants [L'influence des rapports sociaux de sexe entre les parents et entre les générations].

*Politiques sociales et familiales*, n°95, pp. 19-32; <https://doi.org/10.3406/caf.2009.2426> -  
[http://www.persee.fr/doc/caf\\_2101-8081\\_2009\\_num\\_95\\_1\\_2426](http://www.persee.fr/doc/caf_2101-8081_2009_num_95_1_2426)

Brueilles, C. & Sebille, P. (2013). Le partage des tâches parentales : les pères, acteurs secondaires. *Informations sociales*, 176, 24-30. <https://doi.org/10.3917/ins.176.0024>

Burger-Helmchen, T., Hussler, C. et Muller, P. (2019) *Management. Le manuel complet du management*. Vuibert

Casanova, C., Berger, F., Meynard, J., Apostolidis, T. & Michel, R. (2018). Représentations sociales de l'alcool au sein de la Marine nationale. *Santé Publique*, 30, 601-610. <https://doi.org/10.3917/spub.186.0601>

Castelain-Meunier, C. (2001). La complexité contemporaine de la répartition et de la prise des places parentales. Dans : Chantal Zaouche-Gaudron éd., *La problématique paternelle* (pp. 123-141). Toulouse: Érès. <https://doi.org/10.3917/eres.zaouc.2001.01.0123>

Castelain-Meunier, C. (2001). Paternité, virilité et identité. Dans : Chantal Zaouche-Gaudron éd., *La problématique paternelle* (pp. 169-176). Toulouse: Érès. <https://doi.org/10.3917/eres.zaouc.2001.01.0169>

Castelain-Meunier, C. (2002). Décomposition, recomposition des places des pères, des mères, des enfants et des liens entre eux. Dans : C. Castelain-Meunier, *La place des hommes et les métamorphoses de la famille* (pp. 49-62). Paris cedex 14: Presses Universitaires de France.

Castelain-Meunier, C. (2002). Tendances contemporaines de la parentalité. Dans : C. Castelain-Meunier, *La place des hommes et les métamorphoses de la famille* (pp. 133-146). Paris cedex 14: Presses Universitaires de France.

Champagne C., Pailhé A. et Solaz A. (2015). Le temps domestique et parental des hommes et des femmes: quels facteurs d'évolutions en 25 ans?. *Économie et Statistique* (N° 478-479-480), 209-242. <file:///Users/admin/Downloads/ES478H.pdf>

Charfadi, K. & Cristofari, C. (2020). Chapitre 3. Les stéréotypes de genre dans la publicité en France. Dans : Florence Benoit-Moreau éd., *Genre et marketing: L'influence des stratégies marketing sur les stéréotypes de genre* (pp. 55-78). Caen: EMS Editions. <https://doi.org/10.3917/ems.benoi.2020.01.0055>

Chatot, M. & Medved, C. (2016). « Est-ce que c'est vraiment le rôle d'un papa d'être au foyer ? » Négocier le rôle de parent au foyer quand on est un homme. *Négociations*, 25, 155-166. <https://doi.org/10.3917/neq.025.0155>

Christiansen Shaun et Palkovitz Rob, 2001, « Why the “Good Provider” Role Still Matters: Providing as a Form of Paternal Involvement », *Journal of Family Issues*, n°22, pp. 84-106.  
<https://doi/10.1177/019251301022001004>

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*, 4, 25-48.  
<https://doi.org/10.3917/rfas.194.0025>

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 Exercice de la paternité et congé parental en Europe. pp. 111-122. <https://doi.org/10.3406>

Collombet, C. (2021). International. Articulation entre modes d'accueil des jeunes enfants et congés parentaux : un facteur d'inégalité dans la prise en charge des enfants. *Chronique Internationale de l'IRES*, 175, 38-49. <https://doi.org/10.3917/chii.175.0038>

Combalbert, L., Linardos, D. (2018). *Guide de survie du manager: Réussir dans la jungle de l'entreprise*. Dunod. <https://doi.org/10.3917/dunod.comba.2018.01>

Coron, C. (2019). Analytique et big data en ressources humaines: Une étude au prisme de la notion de justification. *Revue française de gestion*, 280, 55-72.  
<https://doi.org/10.3166/rfg.2019.00319>.

Cousin, O. & Mispelblom Beyer, F. (2011). Le rapport au travail des cadres : un engagement paradoxal. Dans : Paul Bouffartigue éd., *Cadres, classes moyennes : vers l'éclatement* (pp. 46-55). Paris: Armand Colin. <https://doi.org/10.3917/arco.bouff.2011.01.0046>

Cupa, D. (2004). 7. Le complexe de grossesse du père. Dans : Sylvain Missonnier éd., *La grossesse, l'enfant virtuel et la parentalité* (pp. 161-184). Paris cedex 14: Presses Universitaires de France. <https://doi.org/10.3917/puf.misso.2004.01.0161>

Darchis, É. (2002). Le blues du père. Dans : Cyrille Guillaumont éd., *Les troubles psychiques précoces du post-partum* (pp. 79-94). Toulouse: Érès.  
<https://doi.org/10.3917/eres.guill.2002.01.007>

Delumeau, J. & Roche, D. (1990). *Histoire des pères et de la paternité*, Paris, Librairie Larousse, 535 p.

Devetter, F. (2008). Les temps de travail professionnels et les temps des enfants. Dans : Blanche Le Bihan-Youinou éd., *Concilier vie familiale & vie professionnelle en Europe* (pp. 317-333). Rennes: Presses de l'EHESP. <https://doi.org/10.3917/ehesp.lebih.2008.01.0317>

Doniol-Shaw, G. & Le Douarin, L. (2005). L'accès des femmes aux emplois supérieurs dans la fonction publique : avancées et résistances. L'exemple du ministère de l'Equipment. *Revue française d'administration publique*, 116, 671-696. <https://doi.org/10.3917/rfap.116.0671>.

Dugnat, M. & Arama, M. (2004). Patern(al)ité et matern(al)ité. Dans : Michel Dugnat éd., *Devenir père, devenir mère* (pp. 7-16). Toulouse: Érès. <https://doi.org/10.3917/eres.dugna.2004.01.0007>

Dumas, A., Lejeune, C. & Simmat-Durand, L. (2014). Tabac, alcool et cannabis pendant la grossesse : qui sont les femmes à risque ?. *Santé Publique*, 26, 603-612. <https://doi.org/10.3917/spub.145.0603>

Epiphane, D. (2007). *My tailor is a man...* La représentation des métiers dans les livres pour enfants. *Travail, genre et sociétés*, 18, 65-85. <https://doi.org/10.3917/tgs.018.0065>

Ezan, P. & Mazarguil, I. (2014). Chapitre 5. Nouveaux pères ?. Dans : , P. Ezan & I. Mazarguil (Dir), *Maman, Papa... la consommation et moi: Comment les marques créent de nouvelles relations en famille* (pp. 129-145). Caen: EMS Editions.

Frascarolo-Moutinot, F. & Favez, N. (2017). La coordination du père et de la mère dans la triade familiale. Dans : Nine M.-C. Glangeaud-Freudenthal éd., *Accueillir les pères en périnatalité: Cahier Marcé n° 7* (pp. 91-100). Toulouse: Érès. <https://doi.org/10.3917/eres.glang.2017.01.0091>

Gadéa, C. & Marry, C. (2000). Les pères qui gagnent: Descendance et réussite professionnelle chez les ingénieurs. *Travail, genre et sociétés*, 3, 109-135. <https://doi.org/10.3917/tgs.003.0109>

Gibb Sheree J., Fergusson David M., Horwood John L. et Boden Joseph M., 2014, « The Effects of Parenthood on Workforce Participation and Income for Men and Women », *Journal of Family and Economic Issues*, n° 35, pp. 14-26.

Glauber R. 2008, « Race and Gender in Families and at Work: The Fatherhood Wage Premium », *Gender and Society*, vol. 22, n° 1, pp. 8-30.

Goffman E. (1975). Stigmate, les usages sociaux des handicaps, Les Éditions de Minuit, Paris.

Gosselin H. & Lepine C. (2018), *Évaluation du congé de paternité*, IGAS.  
<https://www.igas.gouv.fr/IMG/pdf/2018-022R.pdf>

Guitton M. (2021). *Concilier travail et grossesse : parcours de femmes cadres*. [Mémoire de Master non publié, Université d'Angers]. Dépôt universitaire numérique des étudiants.  
<https://dune.univ-angers.fr/fichiers/19010930/2021HMEG15879/fichier/15879F.pdf>

Henchoz, C. & Wernli, B. (2013). La satisfaction des couples en Suisse face à la répartition des tâches ménagères : une approche longitudinale. *Population*, 68, 617-642.  
<https://doi.org/10.3917/popu.1304.0617>

Hériter, F. (1996). *Masculin-Féminin I. La Pensée de la différence*. Paris, Odile Jacob.

Hériter, F. (2002). *Masculin-Féminin II. Dissoudre la hiérarchie*. Paris, Odile Jacob.

Hodges M. & Budig M. (2010). Who Gets the Daddy Bonus? Organizational Hegemonic Masculinity and the Impact of Fatherhood on Earnings, *Gender and Society*, vol. 24, n° 6, pp. 717-745.  
<https://doi.org/10.1177/0891243210386729>

Houzel, D. (sous la direction de). 1999. *Les enjeux de la parentalité*, Toulouse, érès. Cité dans : Mellier, Denis, et Emmanuel Gratton. « Éditorial. La parentalité, un état des lieux », *Dialogue*, vol. 207, no. 1, 2015, pp. 7-18.

Insee Références, édition 2020 - Fiches - Temps et conditions de travail. (Consulté le 30 octobre 2022 sur <https://www.insee.fr/fr/statistiques/4501614?sommaire=4504425>)

Jacquemart, A. (2014) « "J'ai une femme exceptionnelle". Carrières des hommes hauts fonctionnaires et arrangements conjugaux », *Connaissance de l'emploi*, no 114, p. 1-4.

Jacquemart, A., Charpenel, M., Demonteil, M., Hatzipetrou-Andronikou, R., Marry, C. (2022). *Le genre des carrières: Inégalités dans l'administration culturelle*. Ministère de la Culture - DEPS.

Kammerer, B. (2021). Les nouveaux défis des jeunes parents. *L'école des parents*, 639, 28-34.  
<https://doi.org/10.3917/epar.639.0028>

Kandil, L. & Périvier, H. (2021). Partager les tâches domestiques ? La division du travail dans les couples selon le type d'union en France, 1985-2009. *Population*, 76, 155-191.  
<https://doi.org/10.3917/popu.2101.0155>.

Kaufmann, J. (2016). *L'entretien compréhensif*. Armand Colin.

Keizer Renske, Dykstra Pearl et Poortman Anne-Right, 2009, « Life Outcomes of Childless Men and Fathers », *European Sociological Review*, vol. 26, n° 1, pp. 1-15.

Labbé, J. (2013). Devenir père. *Gestalt*, 43, 27-40. <https://doi.org/10.3917/gest.043.0027>

Laloupe, B. (2016). L'indispensable sensibilisation des acteurs aux mécanismes psychosociaux qui construisent les inégalités hommes/femmes. *Regards*, 50, 181-190. <https://doi.org/10.3917/regar.050.0181>

Lammi-Taskula, J.(2016). Les congés des pères en Finlande. *Négociations et vécus*. In: *Revue des politiques sociales et familiales*, n°122, 2016. Exercice de la paternité et congé parental en Europe. pp. 19-31. <https://doi.org/10.3406/caf.2016.3160>. [www.persee.fr/doc/caf\\_2431-4501\\_2016\\_num\\_122\\_1\\_3160](http://www.persee.fr/doc/caf_2431-4501_2016_num_122_1_3160)

Lavarde, A. (2008). Chapitre 12. Mise en œuvre du dispositif de recueil de données. Dans : A., Lavarde, *Guide méthodologique de la recherche en psychologie* (pp. 185-195). Louvain-la-Neuve: De Boeck Supérieur. <https://doi.org/10.3917/dbu.lavar.2008.01.0185>

Le Feuvre, N. & Lapeyre, N. (2011). Féminisation et aspiration à une meilleure « qualité de vie » : dynamique majeure des classes moyennes supérieures. Dans : Paul Bouffartigue éd., *Cadres, classes moyennes : vers l'éclatement* (pp. 224-234). Paris: Armand Colin. <https://doi.org/10.3917/arco.bouff.2011.01.0224>

Lesnard, L. (2009). 4. La division du travail parental. Dans : L. Lesnard, *La famille désarticulée: Les nouvelles contraintes de l'emploi du temps* (pp. 93-112). Paris cedex 14: Presses Universitaires de France.

Marry, C. (2014). Inégalités dans le couple et sentiment d'injustice. Les paradoxes de l'égalité contemporaine. Dans : François Dubet éd., *Inégalités et justice sociale* (pp. 198-214). Paris: La Découverte. <https://doi.org/10.3917/dec.dubet.2014.01.0198>

Marry, C., Bereni, L., Jacquemart, A., Pochic, S., Revillard, A. (2017). *Le plafond de verre et l'État: La construction des inégalités de genre dans la fonction publique*. Paris: Armand Colin. <https://doi.org/10.3917/arco.marry.2017.01>

Maruani, M. (2017). *Travail et emploi des femmes*. Paris: La Découverte. <https://doi.org/10.3917/dec.marua.2017.01>

Meutelet, C. & Pariente, M. (2020). Chapitre 9. Les stéréotypes de genre dans la littérature pour enfants : le cas des *J'aime Lire*. Dans : Florence Benoit-Moreau éd., *Genre et marketing*:

*L'influence des stratégies marketing sur les stéréotypes de genre* (pp. 182-201). Caen: EMS Editions. <https://doi.org/10.3917/ems.benoi.2020.01.0182>

Monneuse, D. (1991). *Le surpréséntéisme: Travailler malgré la maladie*. Louvain-la-Neuve, Belgique: De Boeck Supérieur. <https://doi.org/10.3917/dbu.monne.20014.01>

Monneuse, D. (2013). La stratégie du clair-obscur: Enjeux et mise en scène de la présence physique et numérique dans un cabinet de conseil. *Communication & Organisation*, 44, 87-98. <https://doi.org/10.4000/communicationorganisation.4334>

Moreau, A. (2004). De la crise de la paternité à l'être père. Dans : Michel Dugnat éd., *Devenir père, devenir mère* (pp. 143-146). Toulouse: Érès. <https://doi.org/10.3917/eres.dugna.2004.01.0143>

Murgia, A. & Poggio, B. (2012). Nouvelles formes de masculinités dans les organisations : l'expérience des congés parentaux racontée par les hommes. *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail*, 7 (1), 55–73. <https://doi.org/10.7202/1012696ar>

Pailhé, A. & Solaz, A. (2009, a). 7. Les ajustements professionnels des couples autour des naissances : une affaire de femmes ?. Dans : Ariane Pailhé éd., *Entre famille et travail: Des arrangements de couple aux pratiques des employeurs* (pp. 167-186). Paris: La Découverte. <https://doi.org/10.3917/dec.pailh.2009.01.0167>

Périvier, H. (2013). 29. De madame Au-Foyer à madame Gagne-Miettes. État social en mutation dans une perspective franco-états-unienne. Dans : Margaret Maruani éd., *Travail et genre dans le monde: L'état des savoirs* (pp. 309-317). Paris: La Découverte. <https://doi.org/10.3917/dec.marua.2013.01.0309>

Pitavy, P. (2013). Focus — Une enquête sur la parentalité masculine en entreprise. *Informations sociales*, 176, 128-131. <https://doi.org/10.3917/ins.176.0128>

Poilpot-Rocaboy, G. & Kergoat, M. (2010). Contribution des entreprises à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. *Revue de gestion des ressources humaines*, 75, 30-40. <https://doi.org/10.3917/grhu.075.0030>.

Prieur, R. (2021). *Comment survivre à la désillusion d'une parentalité merveilleuse ?*. *Spirale*, 100, 33-38. <https://www-cairn-info.fr/revue--2021-4-page-33.htm>.

Ruppli, M. (2015). 8. La voix a-t-elle un sexe ?. Dans : Évelyne Peyre éd., *Mon corps a-t-il un sexe: Sur le genre, dialogues entre biologies et sciences sociales* (pp. 142-159). Paris: La Découverte. <https://doi.org/10.3917/dec.peyre.2015.01.0142>

Quéniant A., 2002, « La paternité sous observation : des changements, des résistances mais aussi des incertitudes » in F. Descarries, C. Corbeil (dir.), *Espace et temps de la maternité*, Montréal, Éditions du remue-ménage, p. 501-522.

Renaut, A. (2014). Différences, inégalités, injustice. Une grille conceptuelle de la démocratie. Dans : François Dubet éd., *Inégalités et justice sociale* (pp. 97-107). Paris: La Découverte.  
<https://doi.org/10.3917/dec.dubet.2014.01.0097>

Samuel, O., Paillet, A., Brugues, C. (2023). *Qui s'occupe des nourrissons ? Cumuls de charges et pouvoirs d'évitement chez les mères et les pères de la cohorte Elfe*. Article soumis pour publication. <http://hal.science/hal-04087508>

Sauvayre, R. (2013). Chapitre 2. La réalisation de l'entretien : le « terrain ». Dans : R., Sauvayre, *Les méthodes de l'entretien en sciences sociales* (pp. 49-101). Paris: Dunod.  
<https://doi.org/10.3917/dunod.sauva.2013.01.0049>

Silvera, R. (2010). Temps professionnels et familiaux en Europe : de nouvelles configurations. *Travail, genre et sociétés*, 24, 63-88. <https://doi.org/10.3917/tgs.024.0063>

Simmat-Durand, L. & Toutain, S. (2019). Les consommations de tabac, d'alcool et de pemba pendant la grossesse en Guyane française. *Santé Publique*, 31, 771-783.  
<https://doi.org/10.3917/spub.196.0771>

Singly F. de, *Fortune et infortune de la femme mariée*, PUF, Paris, 1987, collection Quadrige, PUF, Paris, 2003

Singly F. de, *L'injustice ménagère*, éditions Armand Colin, 2007

De Singly, F. (2013). 8. L'enfant comme obstacle à l'égalité professionnelle. Dans : Margaret Maruani éd., *Travail et genre dans le monde: L'état des savoirs* (pp. 80-88). Paris: La Découverte.  
<https://doi.org/10.3917/dec.marua.2013.01.0080>

Sirol, F. (2009). VIII. La préoccupation paternelle primaire existe-t-elle ?. Dans : Linda Morisseau éd., *Lorsque la parentalité paraît* (pp. 129-140). Paris cedex 14: Presses Universitaires de France. <https://doi.org/10.3917/puf.mori.2009.01.0129>

Sponton A., 2021. Quels freins limitent encore le recours au congé de paternité chez les jeunes pères ?. *Céreq Bref n°419*. (Consulté le 30 octobre 2022 <https://www.cereq.fr/quels-freins-limitent-encore-le-recours-au-conge-de-paternite chez-les-jeunes-peres>).

St-Denis, J. & St-Amand, N. (2010). Les pères dans l'histoire : un rôle en évolution. *Reflets*, 16(1), 32–61. <https://doi.org/10.7202/044441ar>

Teboul, Roger. « 5 - L'homme enceint, sa femme, le fœtus et l'échographiste », , *Neuf mois pour être père. Chronique d'une attente*, sous la direction de Teboul Roger. Calmann-Lévy, 1994, pp. 121-142.

Van Der Maren, J. (2003). Chapitre 7. La quête d'informations contextualisées. Dans : , J. Van Der Maren, *La recherche appliquée en pédagogie: Des modèles pour l'enseignement* (pp. 137-158). Louvain-la-Neuve: De Boeck Supérieur.

Verjus, A. (2013). La paternité au fil de l'histoire. *Informations sociales*, 176, 14-22. <https://doi.org/10.3917/ins.176.0014>

West, C. & Zimmerman, D. (2009). Faire le genre. *Nouvelles Questions Féministes*, 28, 34-61. <https://doi.org/10.3917/nqf.283.0034>

Woelfel, J., & Haller, A. O. (1971). Significant Others, The Self-Reflexive Act and the Attitude Formation Process. *American Sociological Review*, 36(1), 74–87. <https://doi.org/10.2307/2093508>

Zerle-Elsäßer, C. & Li, X. (2022). Les pères et la vie quotidienne familiale : éléments déterminants d'une paternité active. *Trivium - Revue franco-allemande de sciences humaine et sociales*, 34.

### **Etudes :**

*Les congés payés et jours de RTT : quel lien avec l'organisation du travail ?* - Dares analyses, n°054, août 2017 <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/pdf/2017-054.pdf>

## Annexe A - Guide d'entretien

### Introduction

je me présente, contexte de l'étude,  
objectif de l'entretien, pas de jugement sur le contenu  
anonymisation des informations  
demande si possibilité d'enregistrer

### Généralités

âge du père, de la mère  
nationalité du père, de la mère  
Situation professionnelle des parents : père? mère? emploi temps plein ou temps partiel?  
combien de frères et sœurs?

commune de résidence  
situation matrimoniale, année de mariage éventuelle  
âge de la mère et nationalité  
Situation professionnelle de la mère : études, profession au moment des grossesses/naissances, taux d'activité pendant la grossesse et après  
Situation professionnelle des pères : études, profession au moment des grossesses/naissances, taux d'activité

### enfants

nombre d'enfants, âges, sont-ils tous de la même mère? la mère a-t-elle des enfants de précédentes unions?

### poste au moment de dernière naissance

secteur public ou privé? entreprise, fonction, depuis combien de temps étiez-vous dans ce poste?

contenu du poste : management? combien de personnes? poste d'expertise? combien de personnes occupent le même type de poste?

hiérarchie ?

travail au sein d'une équipe? combien de personnes? liens fonctionnels?

objectifs professionnels : ambition de progresser dans la hiérarchie? à quelle échéance?

### entreprise et parentalité

solutions de l'entreprise pour faciliter conciliation vie pro-vie perso

votre avis sur le type d'entreprise vis-à-vis de parentalité? facilitatrice ou pas? e.g. rallonge des congés paternité, recommandations sur les horaires de réunion, possibilité et promotion des adaptations horaires...

information à destination des futurs pères de la part des services RH ? (e.g. sur droits, sur congés naissance, paternité, parental)

#### grossesse du dernier enfant

découverte de la grossesse, annonce par la mère? comment s'est passée la grossesse?

annonce dans le cadre professionnel? à quel moment? à qui d'abord? est-ce que cela avait été concerté avec la mère?

réaction des collègues et des supérieur.e.s à l'annonce?

aménagements pendant la grossesse si besoin de la maman? le droit d'accompagner pour trois visites prénatales était-il connu? utilisé?

comment et quand s'est organisée l'absence au moment de la naissance? qui a abordé le sujet, le papa ou les supérieur.e.s?

combien de jours ont été pris et à quel moment? pourquoi ce choix? intentions de prise de congé avant naissance ont-elles coïncidé avec ce qui s'est fait après la naissance?

congé parental? pourquoi? si oui, quelles modalités?

charge de travail/rythme/nombre d'heures travaillées : quel changement entre avant et après la naissance?

Comparaison éventuelle avec précédentes naissances

#### type de père

qualifier la manière dont vous pratiquez votre rôle de père

quelles tâches effectuez-vous pour vos enfants? quelles tâches domestiques effectuez-vous à la maison? quels changements constatés entre avant et après la naissance? au moment du congé paternité/de naissance (et éventuellement parental)?

êtes-vous satisfait de votre implication en tant que père (type de tâches et temps passé)?

#### conclusion

souhaitez-vous être tenu informé de la suite une fois le mémoire terminé?

connaissez-vous d'autres papas que je pourrais contacter?

merci pour votre participation.

## Annexe B – Présentation synthétique des hommes interrogés

Prénom	Âge*	Privé/ Public	Temps de travail (%)	Sitation matrimoniale	Epouse/compagne	Dernière naissance		Prise congé paternité long ?	25j+ jours entreprise	Plus tard
						Niveau d'études	Temps de travail* (%)	Nb enfants	Âge	
<b>Manu</b>	41	Privé	100	Marié	Thèse	60	4**	39		
<b>Ludo</b>	39	Public	100	Pacsé	B+5	100 (2 mois CP tps plein)	1	38	25j	à la suite
<b>Sam</b>	39	Privé	100	Marié	B+5	Congé mater	1	38	25j	à la suite
<b>Vincent</b>	37	Privé	100	Marié	B+5	75	3	35	25j	En 2 fois
<b>Arsène</b>	37	Privé	100	Pacsé	Thèse	100	1	35	25j	à la suite
<b>Billy</b>	32	Privé	100	Marié	B+5	100	1	29	11j	Plus tard
<b>Tibault</b>	35	Privé	100 (pause 2 mois)	Pacsé	B+3	100	2	35	25j	Plus tard
<b>Louis</b>	42	Privé	100	Marié	B+5	100	2	40	11j	Plus tard
<b>Alix</b>	34	Privé	100	Pacsé	B+5	Congé mater	2	34	25j	à la suite
<b>Camille</b>	41	Public	100	Pacsé	B+5	0 - CP	3	40	11j	Plus tard
<b>Gabriel</b>	35	Privé	100	Marié	B+3	50 - CP	3	33	11j	En 2 fois
<b>Adam</b>	35	Privé	100	Marié	B+3	50	2	33	25j	à la suite
<b>Siméon</b>	31	Privé	80 CP	Pacsé	B+3	100	1	29	11j	à la suite
<b>Marc</b>	30	Privé (arrangement)	80	Pacsé	Thèse	100	1	28	11j	à la suite
<b>Yann</b>	33	Privé	100	Pacsé	B+5	100	1	30	11j	à la suite
<b>Fabien</b>	41	Public	100	Pacsé	B+5	80	1	39	25j	a la suite